

***PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA
DI FORMEZ PA***

2024-2026

Introduzione

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Formez PA 2024-2026, in aggiornamento annuale ai precedenti documenti, si conforma nella metodologia e nei contenuti alle prescrizioni rilasciate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione nei Piani Nazionali Anticorruzione succedutisi nel corso del tempo e nei numerosi atti di indirizzo. Formez PA non rientra tra i soggetti tenuti all’adozione del PIAO ai sensi del Decreto-Legge n. 80/2021 e pertanto viene riconfermata l’impostazione delle pregresse annualità.

Il processo di trasformazione dell’Istituto avviato nel 2021, che aveva visto nel corso del 2022 l’adozione di una nuova struttura organizzativa è proseguito anche nel 2023 ed è culminato con l’entrata in vigore, a partire dal 1° ottobre 2023, di un nuovo organigramma agli esiti delle disposizioni adottate dal Commissario Straordinario ex art. 24 comma 2 del Decreto-Legge 22 aprile 2023 n. 44.

La macrostruttura ha quindi subito ulteriori variazioni nella sua articolazione con la creazione di nuove direzioni e la relativa pesatura, l’istituzione di nuovi uffici, la redistribuzione di responsabilità e competenze fra dirigenti e l’aumento di personale in organico. La revisione organizzativa non è del tutto completata e si prevedono successive evoluzioni nel corso del 2024, alcune delle quali già avviate.

L’avvicendamento delle responsabilità relative alle unità organizzative/ruoli/funzioni è in parte avvenuto per effetto delle modifiche strutturali succitate; permane, tuttavia l’esigenza di una regolazione organica che definisca criteri oggettivi di rotazione soprattutto nelle aree a maggior rischio. Le attività più sensibili, quali la realizzazione e gestione dei concorsi pubblici, la selezione di personale e il conferimento di incarichi di lavoro autonomo e parasubordinato, il sistema dei pagamenti, la gestione delle infrastrutture tecnologiche, necessitano di protocolli di funzionamento codificati a mitigazione dei rischi che le caratterizzano considerato che la piena tracciabilità dei processi consente anche una semplificazione e riduzione dei passaggi autorizzativi e quindi di effetti di congestione.

Resta prioritaria l’esigenza di implementare una trasparenza “sostanziale” nella vita organizzativa dell’Ente, superando la logica della mera compliance agli obblighi normativi e trasformandola in una variabile significativa nella catena del valore che qualifichi la “competitività” di Formez PA rispetto alla domanda di servizi proveniente dal sistema amministrativo. La trasparenza e la gestione dei rischi di *maladministration* e di *compliance 231* sono componenti determinanti dell’*outcome* dell’Istituto, ancor più in considerazione della ampiezza e rilevanza della compagine associativa oltre che della dimensione ormai elevatissima di soggetti cui l’attività di Formez PA si rivolge e/o che coinvolge (cittadini, operatori economici, collaboratori, istituzioni, ecc.).

Nel corso del 2024, una volta perfezionata la microstruttura ed i nuovi work-flow, occorrerà procedere all’aggiornamento dell’analisi di tutti i processi e alla revisione del relativo profilo di rischio.

Nel primo semestre 2024 verrà inoltre completato l'aggiornamento del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo¹ vigente (Modello 231), per far sì che tenga conto dei cambiamenti intervenuti nell'assetto interno del Formez PA e garantisca piena conformità alla normativa in vigore. Il Modello 231 si compone, oltre che del documento riepilogativo del sistema organizzativo e gestionale, di tutte le disposizioni organizzative che nel corso del tempo si evolvono parallelamente alla vita dell'Istituto ed alla sua gestione.

Per tale ragione, l'adozione di soluzioni tecnologiche a supporto dell'attività di aggiornamento e manutenzione del Modello 231 potrebbe consentire una riduzione dei costi intrinseci, in virtù della semplificazione e dell'efficientamento dei processi di:

- rilevazione e recepimento delle innovazioni intervenute nel contesto normativo di riferimento ovvero negli assetti organizzativi e/o nei processi aziendali;
- documentazione delle attività effettuate (es. aggiornamento esiti del *risk assessment*, Parte Generale, Parte Speciale del Modello 231).

L'aggiornamento futuro del Modello 231 in chiave tecnologica potrebbe apportare benefici rispetto all'adeguatezza rispetto al presidio dei reati, favorire la continuativa azione di sorveglianza sull'efficace osservanza dello stesso, nonché creare valore aggiunto rafforzando le sinergie con le evidenze delle funzioni aziendali di controllo, nell'ottica di una visione integrata dei rischi.

Il PTPCT 2024-2026, come i piani precedenti, descrive il modello coordinato di prevenzione della corruzione, dell'illecito e della "cattiva amministrazione" adottato da Formez PA.

Ricordiamo che la locuzione "evento corruttivo"² è da intendersi indipendente dalla rilevanza penale del fatto e si riferisce a situazioni in cui:

- si realizzi un uso distorto di risorse, regole, processi e attività;
- vi sia consapevolezza da parte dell'attore o degli attori organizzativi che lo realizzano;
- si prediligano interessi privati particolari a discapito dell'interesse generale e collettivo facendo venire meno l'imparzialità dell'agire pubblico.

Il sistema di vigilanza sottolinea e descrive i compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ex art. 1 comma 8 Legge 190/2012 e dell'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001 e prevede che i flussi informativi obbligatoriamente previsti dalla normativa avvengano in forma congiunta nonché procedure di audit comuni su aree e attività sensibili, in modo da evitare duplicazioni e sovrapposizioni³. Lo svolgimento controlli efficaci contribuisce a determinare performance efficienti evitando sprechi di risorse sia economiche sia organizzative.

Il testo del PTPCT 2024-2026 è autoconsistente⁴ e le sue parti sono elaborate in una logica incrementale che aggiorna le diverse componenti in continuità con la strategia delineata

¹ ex art. 6 comma 1 lett. a) d.lgs. 231/2001

² Il concetto di corruzione preso a riferimento dalle disposizioni normative e dagli indirizzi ANAC è ampio e "risulta comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati" PNA 11 settembre 2013.

³ Delibera ANAC n. 1134 dell'8/11/2017 e PNA 2022.

⁴ Vengono richiamati riferimenti normativi, definizioni ed elementi descrittivi al fine di consentire al lettore l'inquadramento generale e completo della strategia senza dover necessariamente consultare i piani precedenti.

l'anno scorso. Il documento riprende, per chiarezza espositiva, contenuti e presupposti indispensabili al "nuovo" lettore - quale ad esempio personale neoassunto, stakeholder o utenti- evitando di dover approfondire le diverse tematiche a partire da fonti differenti.

Come nelle precedenti edizioni, il Piano si articola in cinque parti: la prima dedicata al contesto di riferimento del Formez PA; la seconda relativa allo svolgimento del processo di gestione del rischio; la terza alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione, la quarta alla trasparenza e la quinta alla comunicazione e al monitoraggio.

Esso declina specificamente:

- ✓ l'analisi del contesto esterno e interno;
- ✓ la relazione tra ciclo di prevenzione della corruzione e pianificazione strategica, programmazione operativa e sistema dei controlli;
- ✓ il ciclo di gestione del rischio corruttivo⁵ e le misure di trattamento;
- ✓ il sistema di monitoraggio;
- ✓ il grado di *compliance* rispetto agli obblighi di trasparenza e l'obiettivo di miglioramento per il triennio 2024-2026.

Le prescrizioni contenute nel presente documento hanno carattere esecutivo e si rivolgono a tutti coloro che partecipano alla vita amministrativa di Formez PA attraverso la propria attività lavorativa, a qualsiasi titolo effettuata. Gli stessi soggetti sono chiamati a concorrere attivamente all'attuazione della strategia di prevenzione dell'illecito e della *maladministration* in quanto destinatari del Codice di Comportamento di Formez PA e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo che ne rappresentano altrettanti elementi costitutivi.

⁵ L'aggiornamento del rating derivante dalla ponderazione del rischio per ciascuna area sarà perfezionato nel corso del 2024. Al momento si considera valido e vigente il rating di cui al PTPCT 2023-2025.

Disciplina generale per le Pubbliche Amministrazioni

- d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 s.m.i. “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 s.m.i. “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”;
- Legge 7 agosto 2015 n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175 “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”;
- decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76 così come convertito dalla legge 11 settembre 2020, n. 120 recante “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, recante misure urgenti per la semplificazione e l’innovazione digitale”;
- Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 “Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”.

Disciplina nazionale di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità

- legge 6 novembre 2012 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- D.P.C.M. 16 gennaio 2013 “Istituzione del Comitato interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- d. lgs. 21 novembre 2007, n. 231 s.m.i. “Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione”;
- Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165”;
- d. lgs. 14 marzo 2013, n. 33, “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39, “Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;
- D.L. 24 giugno 2014 n. 90 convertito in Legge dall’art. 1 L. 114/2014, in particolare l’art. 19 comma 15;
- Legge 27 maggio 2015 n. 69 “Disposizioni in materia di delitti contro la PA, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”;

- d.lgs. 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 legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”;
- Circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica recante “legge 190 del 2012 – disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- Circolare del Ministro per semplificazione e la Pubblica Amministrazione n. 2 /2017 “Attuazione delle norme sull’accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)”
- Legge 9 gennaio 2019, n. 3 “Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”
- D.L. 18 aprile 2019, n. 32 “Disposizioni urgenti per il rilancio del settore dei contratti pubblici, per l'accelerazione degli interventi infrastrutturali, di rigenerazione urbana e di ricostruzione a seguito di eventi sismici”
- D.L. 16 luglio 2020, n. 76 “Misure urgenti per la semplificazione e l’innovazione digitali” (Decreto Semplificazioni)”.
- D. LGS. 24/2023 in Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Disciplina specifica in tema di privacy

- Regolamento UE 2016/679 - Regolamento generale sulla protezione dei dati;
- Gruppo di lavoro art. 29 per la protezione dei dati - Parere 2/2016 sulla pubblicazione dei dati personali ai fini della trasparenza nel settore pubblico;
- D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101 - Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679;
- D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 - Codice in materia di protezione dei dati personali;
- Delibera del Garante della protezione dei dati personali del 15 maggio 2014 “Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati”

I principali atti dell’Autorità Nazionale Anticorruzione

- Deliberazione n. 72/2013 della CIVIT (ora A.N.AC.) di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione elaborata dal Dipartimento della funzione pubblica in base alla L. n. 190 del 2012;

- Deliberazione n. 75/2013 della CIVIT (ora A.N.AC.) di approvazione delle linee guida per l'adozione dei codici di comportamento delle singole pubbliche amministrazioni;
- Deliberazione ANAC n. 9 del 9 settembre 2014 recante "Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell'ANAC per l'omessa adozione dei PTPC, dei PTTI e dei Codici di Comportamento";
- Deliberazione ANAC n. 146 del 18 novembre 2014 in materia di esercizio del potere di ordine nel caso di mancata adozione di atti o provvedimenti richiesti dal Piano Nazionale Anticorruzione e dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione nonché dalle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa o nel caso di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza citati (articolo 1, comma 3, della legge 6 novembre 2012, n. 190);
- Deliberazione ANAC n. 10 del 21 gennaio 2015 "Individuazione dell'autorità amministrativa competente all'irrogazione delle sanzioni relative alla violazione di specifici obblighi di trasparenza (art. 47 del D.Lgs. 33/2013)";
- Regolamento ANAC del 16 novembre 2016 in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell'articolo 47 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97;
- Determinazione ANAC n. 6/2015 recante "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)" nelle quali vengono specificati l'ambito di applicazione, l'oggetto delle segnalazioni e la procedura di tutela della riservatezza dell'identità del dipendente pubblico dichiarante;
- Determinazione ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017 recante "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici";
- Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 recante "Aggiornamento 2015 al PNA";
- Delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 recante "Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016";
- Delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017 "Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione";
- Delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016 "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del D. Lgs. 33/2013";
- Delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 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";
- Delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018 sulla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- Delibera ANAC n. 1074 del 21/11/2018 "Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione";
- Delibera ANAC n. 1064 del 13/11/2019 "Approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019";

- Ricognizione sugli aggiornamenti normativi del 21 luglio 2021 “Atti di regolazione e normativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza successivi al PNA 2019-Delibera n. 1064/2019”;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato dal Consiglio dell'Anac il 16 novembre 2022:
- Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 recante il Piano Nazionale Anticorruzione Aggiornamento 2023, dedicato ai contratti pubblici.

SEZIONE I – Ambito applicativo e organizzazione

1. Il contesto di riferimento

Si definisce gestione del rischio (o *risk management*) l'insieme di quelle attività direzionali volte ad analizzare, misurare e successivamente trattare, un determinato rischio cui è esposta un'organizzazione che, nel caso di specie, è il cosiddetto *rischio corruttivo*.

Essa si compone quindi di fasi quali:

- l'analisi, volta a comprendere quali eventi indesiderati possano verificarsi, con quali modalità, plausibilmente per quali ragioni, ed infine sotto quali condizioni o fattori abilitanti;
- la misurazione, finalizzata a porre in relazione d'ordine i diversi eventi rischiosi possibili, in modo da individuare delle "priorità" di trattamento in base alla probabilità di accadimento ed alle conseguenze;
- la strategia, ovvero l'insieme delle azioni (cosiddette misure) idonee a trattare il rischio e che possono includere, oltre alla mitigazione delle possibili conseguenze e/o della probabilità di accadimento, anche il trasferimento del rischio a terzi piuttosto che l'accettazione parziale o totale.

Analizzare le caratteristiche del contesto nel quale l'organizzazione opera (dinamiche economiche, sociali, criminologiche e culturali), ivi compreso il sistema di relazione con gli *stakeholders* di riferimento e conoscere approfonditamente le caratteristiche organizzative interne (prassi, relazioni, attività, valori, comportamenti degli attori) sono le modalità principali per comprendere le possibili determinanti degli eventi corruttivi e, conseguentemente, delineare una strategia di prevenzione efficace.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione nel PNA 2022 e nell'Aggiornamento 2023 ha confermato infatti gli indirizzi formulati nei PNA precedenti⁶ circa l'importanza di condurre una accurata analisi di contesto, sottolineando come le condizioni "ambientali" debbano essere oggetto di accurata disamina e che di tale analisi occorre dare conto nel PTPCT. Ciò al fine di illustrare con chiarezza come e quanto l'organizzazione sia vulnerabile e i propri soggetti suscettibili di pressioni sia sul piano etico che procedurale, in modo da intervenire correttamente con le misure di prevenzione e di contrasto organizzativo.

Una accurata analisi di contesto, quindi, è utile a esplorare sia l'ambiente esterno in cui agisce l'organizzazione sia quello interno comprensivo di cultura, valori e clima organizzativo, ovviamente se sono utilizzate metodologie robuste e adeguatamente illustrate.

1.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno intende evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale il Formez PA opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi che

⁶ Nel PNA 2015 e nel PNA 2019 Allegato 1 – Indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo).

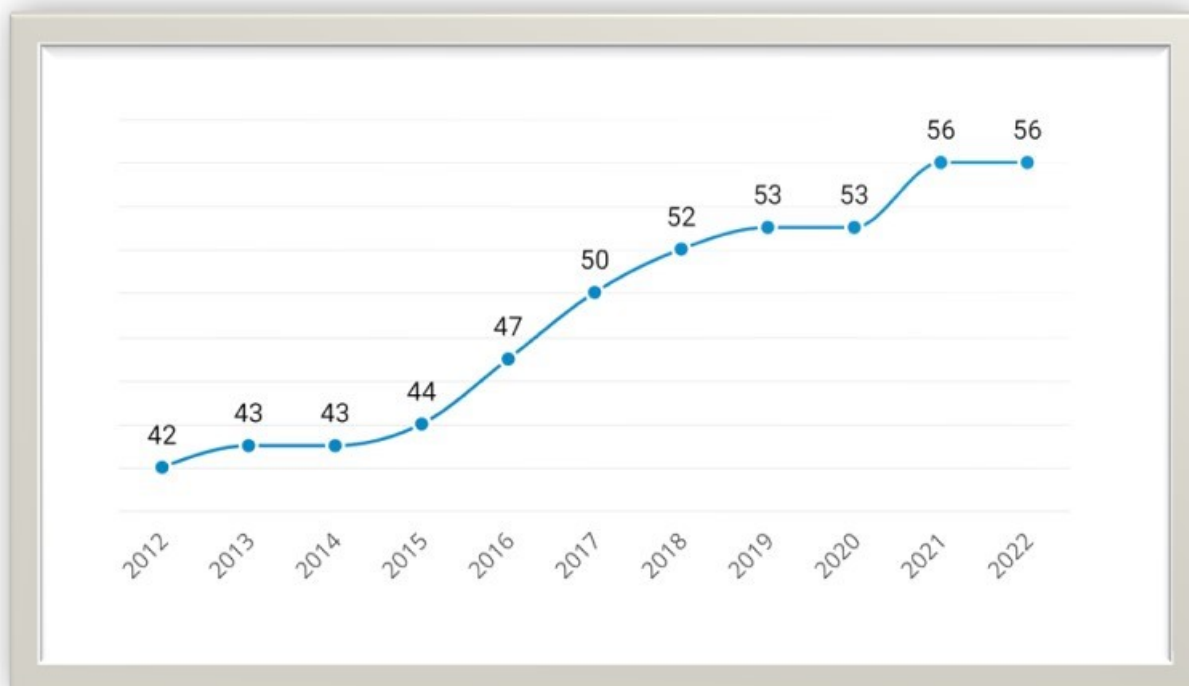
potrebbero determinare effetti sull'operato dell'Istituto. Ciò in relazione sia al territorio di riferimento, sia alle relazioni con portatori di interessi esterni che sarebbero in grado di influenzare l'attività e/o condizionare i comportamenti di quanti operano nel Formez PA. In altri termini, la disamina delle principali dinamiche territoriali e settoriali nonché delle influenze o pressioni esterne cui il Formez PA può essere sottoposto in virtù della propria mission istituzionale, è essenziale per valutare se, e in che misura, l'ambiente di riferimento incida sul rischio corruttivo. Disporre dei suddetti elementi di contesto è necessario ai fini dell'elaborazione di una strategia di gestione del rischio adeguata e puntuale.

L'ambito territoriale si riferisce all'intero territorio nazionale, globalmente inteso come "territorio di riferimento", in considerazione della natura associativa del Formez PA, in continua espansione, e in particolare della sua qualità di ente *in house* al Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché delle attività istituzionali svolte ai sensi dell'art. 3 dello Statuto (Compiti).

L'analisi di seguito illustrata è stata condotta sulla base delle fonti di dati già disponibili e aggiornate al 2023 (ad es. Relazioni Annuali al Governo ed al Parlamento, Transparency International, l'ANAC, la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici).

Secondo l'indice di percezione della corruzione di Transparency International, lo scorso anno l'Italia ha conseguito il rating di 56 punti, scalando un altro gradino nella classifica mondiale, avvicinandoci alla media dei Paesi europei e confermando un andamento positivo, avviato nel 2012 e culminato nella crescita di 11 posizioni negli ultimi due anni. Si tratta di un dato incoraggiante, che dimostra l'impegno costante delle istituzioni e dei cittadini nel contrastare i fenomeni di corruzione.

Fig. 1 Indice di percezione della corruzione Italia 2022 Transparency International



Passando dalla valutazione di indicatori che concernono la mera percezione della corruzione a indicatori oggettivi, è obbligatorio soffermarsi sulla realizzazione degli interventi progettuali del PNRR e in particolare nel settore degli appalti.

L'attuazione del PNRR nel 2023 è entrata nella fase più intensa e l'aspettativa nei confronti dell'Italia risulta particolarmente alta, come ribadito anche nelle raccomandazioni europee contenute nel *Pacchetto di primavera del 2023*⁷.

La Commissione ha sviluppato analisi dettagliate per ogni Paese, tra cui l'Italia. Viene rafforzato il richiamo agli SDGs (obiettivi di sviluppo sostenibile) in tutto il quadro di valutazione quali indicatori di risultato trasversali. In particolare, la relazione illustra lo stato d'avanzamento del PNRR, i progressi rispetto alle precedenti raccomandazioni del semestre europeo, la sostenibilità ambientale (obiettivi del Green Deal e sicurezza energetica), la produttività (circolarità delle risorse, digitalizzazione, innovazione e industria, pubblica amministrazione), l'equità (occupazione, istruzione, sanità, diseguaglianze territoriali), la stabilità macro-economica (incluso tassazione e sostenibilità del debito).

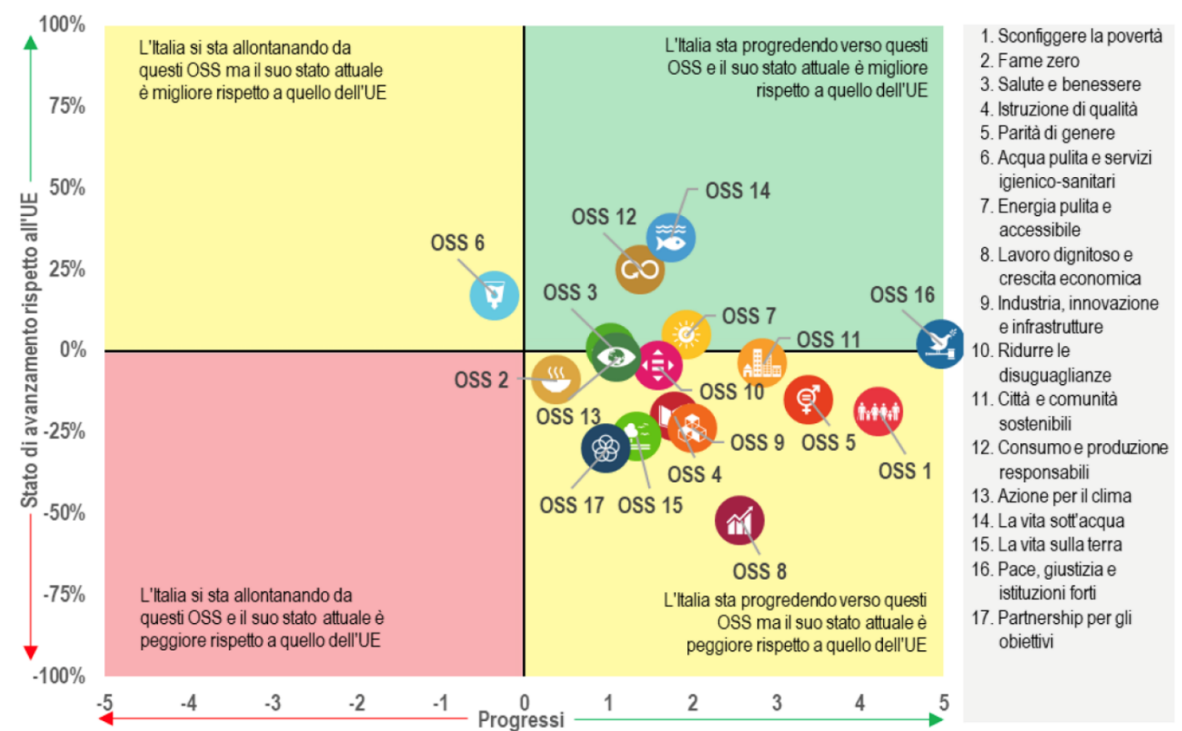
La Commissione ha manifestato preoccupazione per le vulnerabilità che minano le prospettive di crescita del nostro Paese: debito pubblico eccessivo, evasione fiscale elevata, ritardi nella transizione verde e digitale, disparità regionali nella qualità dei servizi e nei livelli di occupazione, soprattutto femminile e giovanile. Ma anche una gestione inefficace delle risorse pubbliche e una scarsa capacità amministrativa.

Il tema della trasparenza si pone allora come elemento fondamentale, anche in considerazione della mutevolezza e talvolta contraddittorietà che hanno finora contraddistinto l'elaborazione della governance complessiva del PNRR. Infatti, nell'ultimo triennio si sono succedute almeno quattro modifiche strutturali della governance del Piano, ossia dell'impianto di responsabilità, regole e procedure che dovrebbe permettere di condurre a termine con efficacia i diversi obiettivi, e che non può che risultare indebolito dai continui cambiamenti.

Di seguito si riportano in forma grafica i progressi realizzati dall'Italia rispetto agli obiettivi strategici, secondo le analisi della Commissione:

⁷ Il 24 maggio la Commissione ha pubblicato gli orientamenti agli Stati membri nell'ambito del "pacchetto di primavera" del semestre europeo 2023 per costruire un'economia solida e a prova di futuro, a garanzia della competitività e della prosperità per tutti a lungo termine in un contesto geopolitico complesso. Tale orientamento richiede un approccio integrato in tutte le aree politiche, ossia, la sostenibilità ambientale, la produttività, l'equità e la stabilità macroeconomica.

Grafico A1.1 - Progressi rispetto agli OSS in Italia negli ultimi cinque anni



La Commissione altresì evidenzia l'urgenza di procedere all'attuazione del PNRR e alla negoziazione della sua modifica con il RePowerEU, di attuare in sinergia e complementarità i programmi della politica di coesione, di rafforzare la capacità amministrativa, in particolare a livello subnazionale, di individuare precocemente potenziali ritardi e problemi di attuazione e intervenire tempestivamente per porvi rimedio.

Per rispondere ad alcune problematiche, sono state avviate significative riforme nell'ambito della pubblica amministrazione e adottate misure strategiche per gli acquisti pubblici.

Secondo informazioni diffuse dall'ANAC, dal 1° luglio 2023 (data di applicazione del Nuovo Codice dei Contratti Pubblici) alla fine di novembre 2023, sono state avviate in Italia 36.580 procedure di affidamento per 36,3 miliardi di euro. Le gare aperte e ristrette totalizzano 18 miliardi, tanto quanto la somma di affidamenti diretti singoli o in adesione a convenzione, procedure negoziate sottosoglia, procedura negoziata senza gara dei settori speciali, procedura negoziata senza pubblicazione di avviso⁸.

Le gare a procedure aperte costituiscono una parte ampia del mercato, il 45%, con 16 miliardi di importo totale. Ciò significa quasi esclusivamente grandi opere al di sopra della soglia europea di 5,35 milioni, considerando che l'importo medio è di 11,6 milioni. Se si analizzano i dati in base al numero delle opere, il valore delle gare aperte crolla sotto il 4%. Se si aggiungono anche le 174 procedure ristrette, per un importo di 2,4 miliardi, il mercato

⁸ In questi dati relativi al settore dei lavori, esclusi quindi servizi e forniture, non viene operata distinzione tra procedure di appalto cui si applica il nuovo codice appalti e procedure che vanno avanti con la normativa precedente.

si divide a metà fra affidamenti con gara e senza gara. Gli affidamenti diretti sono 21.964 per un importo di 1,45 miliardi, con un importo medio pari a 66mila euro.

Gli affidamenti diretti in adesione ad accordo quadro o convenzione sono 4.236 ma pesano per 4,6 miliardi. L'importo medio è poco superiore al milione.

Per quanto riguarda la procedura negoziata per affidamenti sottosoglia, si registrano 7.129 appalti per un importo di 4,77 miliardi. La media di importo è 0,67 milioni.

Le procedure negoziate senza previa indizione di gara nei settori speciali (ferrovie, acqua, energia) sono 186 con un valore economico di 4 miliardi e un importo medio pari a 21,5 milioni di euro.

Il PNRR, al quale fanno capo gran parte degli affidamenti sopra menzionati, è strategico non solo per le ingentissime risorse che sono legate alla sua realizzazione, dal buon utilizzo delle quali dipende una parte significativa della crescita dell'Italia dei prossimi anni, ma soprattutto perché impegnando l'intero Paese per più anni, coinvolge le istituzioni dei diversi livelli territoriali che ivi si succedono. Precondizione per un buon impiego delle suddette risorse è la massima trasparenza e controllabilità dei progetti e dello stato degli investimenti, elementi indispensabili per evitare che le risorse possano essere fruite dalla criminalità e dal malaffare.

Azioni di accountability del PNRR sono più che mai auspicabili per attivare un processo virtuoso che può e deve tradursi in soluzioni organizzative concrete da parte dei decisori, tanto a livello nazionale che locale.

Formez PA svolge e svolgerà nei prossimi anni un ruolo sempre più importante nel campo dell'assistenza tecnica e nell'aiuto al rafforzamento della capacità amministrativa per le Pubbliche Amministrazioni, compresi i comuni, anche con riferimento ai progetti del RePowerEu. L'Istituto nei prossimi anni sarà pertanto impegnato a generare un modello virtuoso di attuazione di queste attività che risulti più resistente all'infiltrazione corruttiva, anche mediante la costruzione di una vera e propria cultura del dato e del monitoraggio, in cui trasparenza e accesso alle informazioni su contenuti, forme, modalità di intervento pubblico siano complete e tempestive. L'analisi sin qui esposta consente di prefigurare le aree di maggiore vulnerabilità sulle quali occorrerà porre la massima attenzione nello svolgimento della missione istituzionale e sviluppare la consapevolezza dei fattori di rischio e delle leve strategiche idonee a gestirli.

1.2 Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno esplora l'organizzazione e la gestione delle attività del Formez PA con l'obiettivo di fare emergere peculiarità e vulnerabilità rispetto agli illeciti ed ai fenomeni di corruzione in senso ampio. Essa è volta a delineare con chiarezza il sistema "reale" delle responsabilità in tutte le sue articolazioni e a comprendere il livello di complessità dell'assetto organizzativo. Entrambi questi aspetti contestualizzano la strategia di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza. Nel sistema delle responsabilità vengono in rilievo la struttura organizzativa e le principali funzioni da essa svolte.

Nel corso del 2023, è proseguito l'allargamento della compagine associativa, che ha raggiunto un totale di n. 61 amministrazioni associate oltre al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Anche il processo di cambiamento organizzativo avviato nel triennio precedente ha subito sostanziali progressi ed è stato caratterizzato dai seguenti elementi:

- ✓ fase Commissariale, agli esiti del Decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44
- ✓ nuovo Statuto (*adottato il 20 giugno 2023*),
- ✓ nuovo Regolamento di organizzazione, contabilità e amministrazione (*adottato dall'Assemblea degli associati del 20 giugno 2023*),
- ✓ riorganizzazione e creazione di nuove unità organizzative,
- ✓ ampliamento della pianta organica,
- ✓ nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione,
- ✓ nomina del nuovo Presidente.

Nel corso del 2023 sono state immesse in servizio n. 15 risorse a tempo indeterminato suddivise tra profilo B, C e Dirigenti. Pertanto, la struttura organizzativa dell'Istituto si è ulteriormente rafforzata, raggiungendo al 31 dicembre 2023 il totale di n. 342 dipendenti.

L'Assemblea degli Associati con Deliberazione n. 67 del 19 dicembre 2023 ha approvato il *Piano dei Fabbisogno del Personale 2024-2026 del Formez PA*. Per l'annualità 2024 si prevede l'assunzione di n. 5 persone non dirigenti. Per gli anni 2025 e 2026 non sono previste alcune assunzioni aggiuntive. Le nuove immissioni in organico a titolo di turn over saranno realizzate in funzione dell'efficientamento organizzativo.

Nel corso dell'anno si è proceduto progressivamente ad una rivisitazione dell'assetto organizzativo mediante molteplici atti:

- ✓ Deliberazioni dell'Assemblea degli Associati (n.12),
- ✓ Delibere del Consiglio di Amministrazione (n. 23),
- ✓ Deliberazioni del Commissario Straordinario (n.19),
- ✓ Atti dispositivi del Presidente (n. 2),
- ✓ Determine della Direzione Generale (n. 9),
- ✓ Atti dispositivi del Direttore Generale (n. 4),
- ✓ Ordini di Servizio (n. 45).

Complessivamente sono stati emanati circa centoquattordici atti che hanno determinato: la ridefinizione della mission e la riorganizzazione dell'Istituto; la rideterminazione di attività e ruoli di Direzioni e Uffici; l'approvazione di documenti strategici di programmazione; una parziale redistribuzione delle responsabilità tra le Direzioni; la riassegnazione di personale a supporto delle attività.

L'ampia produzione di disposizioni interne di forte impatto funzionale è segno del perdurare di una situazione di contingenza a fronte di un assetto organizzativo in continua evoluzione non solo su aspetti marginali, ma rispetto all'architettura stessa dell'Ente.

Occorre richiamare oltre agli atti sopracitati le Direttive della Direzione Generale nn. 4 e 6 recanti rispettivamente "Indicazioni di priorità e termini di pagamento e accelerazione ciclo attivo" e "Parziale modifica della Direttiva n. 4 recante "Indicazioni di priorità e termini di

pagamento e accelerazione ciclo attivo” che delineano un flusso operativo inerente ai pagamenti finalizzato anche alla tracciabilità degli stessi.

L’organigramma aggiornato è disponibile in forma interattiva sul sito istituzionale di Formez PA, sezione Amministrazione Trasparente, al link:

https://www.formez.it/sites/default/files/allegato_a_deliberazione_n.16_-_modello_organizzativo.pdf

L’analisi dell’assetto organizzativo attuale, che beneficia anche degli esiti delle procedure di audit effettuate durante l’anno congiuntamente con l’Organismo di Vigilanza dell’Istituto, gli approfondimenti effettuati e le evidenze emerse determinano le seguenti osservazioni già riportate nei PTPCT precedenti:

- ✓ la selezione del personale per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo e parasubordinato del Formez PA vede una concentrazione di poteri nella figura del responsabile di progetto, come è stato più volte segnalato negli anni anche agli esiti di puntuali verifiche condotte;
- ✓ le modalità di selezione delle R.U., a tempo indeterminato e determinato, dell’Istituto presentano margini di miglioramento in termini di trasparenza amministrativa ex art. 19 del d.lgs. 33/2013 s.m.i;
- ✓ la figura del RUP nei procedimenti di affidamento di lavori, servizi e forniture, si trova talvolta in sovrapposizione con quella di proponente e di gestore del rapporto contrattuale (DEC), mentre nei processi di selezione il proponente coincide con il responsabile del centro di costo e svolge le funzioni di coordinamento, gestione del contratto e autorizzazione al pagamento;
- ✓ le aree della logistica e delle infrastrutture tecnologiche e digitali sono ancora caratterizzate da elementi di criticità. Risulta necessario procedere ad una regolamentazione unica dell’area dell’ICT che integri anche gli aspetti relativi alla gestione e trattamento dei dati e delle informazioni oltre che quelli relativi alla gestione e delle infrastrutture hardware e software. Sebbene non sussista obbligo di legge per l’adozione di una disciplina interna relativa alla gestione dei cespiti aziendali se ne raccomanda fortemente l’adozione a presidio dei rischi correlati e, a tendere, per il raggiungimento della piena coerenza tra magazzino contabile magazzino fisico;
- ✓ anche nel 2023 le numerose procedure concorsuali realizzate dal Formez PA hanno originato un elevato volume di accessi agli atti (documentali, civici e generalizzati) e incrementato il contenzioso amministrativo. La definizione di un workflow lineare, la sistematizzazione - in un Regolamento dei concorsi o all’interno di specifiche Linee Guida - di ruoli, responsabilità, ambiti di competenza di ciascuno degli attori che intervengono a vario titolo nei concorsi, è stata oggetto di raccomandazioni nel corso di audit che si sono svolti anche nel 2023.

Ad esempio, l'adozione di protocolli puntuali di realizzazione delle diverse fasi, a prescindere dal soggetto affidatario del servizio di global service, consentirebbero un efficace presidio dei rischi e una tempestività diagnostica e di intervento in caso di eventi avversi.

Come già indicato nel precedente PTPCT, a fronte della numerosità di segnalazioni pervenute dai partecipanti e relative a ipotesi di "failure" della procedura, alla contestazione dei quesiti delle banche dati, a malfunzionamenti delle componenti tecnologiche del sistema concorsi, appare indispensabile procedere ad acquisire i necessari accreditamenti (Certificazioni ISO/IEC) per migliorare il sistema di controllo della qualità e la percezione che l'utenza ha delle attività concorsuali. Sul punto si sottolinea che la Direttrice Generale, con comunicazione del 19/12/2023 inviata alla Direzione Reclutamento Personale PA (PER-PA), alla Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Performance, alla Direzione Affari Legali, Compliance e Controllo qualità progetti, all'Ufficio Internal Audit e alla Direzione Servizi di Supporto al Business, ha esplicitato la necessità di acquisire nel più breve tempo possibile la certificazione di qualità ISO 9001 delle procedure concorsuali e ha richiesto la costituzione di un Gruppo di Lavoro interno, propedeutico all'avvio della certificazione di qualità, per verificare l'AS-IS con apposita relazione finale e proposte di miglioramento.

Anche nel corso del 2023 l'Ufficio Anticorruzione si è attivato con suggerimenti e proposte alla Direzione Reclutamento Personale PA per una comunicazione semplificata e immediata con i candidati (es. aggiornamento periodico sullo stato di avanzamento delle diverse procedure concorsuali, scorrimenti ecc.; articolazione del canale tematico RIPAM per concorso piuttosto che in termini cronologici) al fine di instaurare un rapporto di collaborazione e fiducia, limitare le istanze di accesso e ridurre il contenzioso;

- ✓ l'esame dei *workflow* vigenti rivela l'esigenza di introdurre ulteriori misure deputate a evitare la sovrapposizione di mansioni e responsabilità in capo ad un unico soggetto. Occorre favorire - attraverso adeguati strumenti di formazione e affiancamento - una ulteriore rotazione delle posizioni organizzative maggiormente sensibili evitando cristallizzazioni nel tempo e favorendo l'apprendimento diffuso. Tale esigenza, certamente rilevante ai fini della prevenzione del rischio corruttivo, si pone particolarmente cogente sul piano del rischio operativo laddove le figure responsabili, che detengono uno specifico know-how, funzioni non segregate, o relazioni privilegiate con gli stakeholders, dovessero mancare o essere impiegate altrimenti;
- ✓ la tracciabilità dei processi organizzativi, facilitata nel corso degli ultimi anni per effetto dalla digitalizzazione, resta un'area di miglioramento sia nel settore della produzione che dei servizi. L'integrazione del sistema di gestione documentale e del sistema di amministrazione e gestione del personale dipendente con i sistemi extracontabili per la rendicontazione delle attività e di contabilità vera e propria deve essere perfezionata e la propensione alla registrazione e conservazione degli atti, oltre che all'utilizzo della firma digitale, deve essere incentivata.

Gli outcomes del periodo di commissariamento sono diventati inputs del piano trasformativo che è stato formalizzato come impegno nel nuovo Piano Triennale di Formez PA adottato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 8 del 9/11/2023 e successiva Deliberazione Assembleare n. 65 del 19/12/2023. Di particolare rilevanza l'approccio 'data driven' che è diventato da subito parte integrante dei meeting di leadership, nonché la creazione di un presidio PNRR, oltre ad un presidio acquisti indicato e la definizione di requisiti del nuovo sistema informatico atto a ridurre la possibilità di manualità all'interno dell'istituto e a creare un maggiore controllo dei costi e dei ricavi di progetto.

In generale, i modelli di *risk management* sottolineano l'esigenza di affidare a soggetti diversi compiti relativi a:

- svolgimento d'istruttorie e accertamenti;
- adozione di decisioni;
- attuazione delle decisioni prese;
- effettuazione delle verifiche.

Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo vigente prevede l'applicazione di un adeguato livello di segregazione tra le diverse funzioni come misura basilare per la prevenzione dei rischi di illecito e il presente PTPCT, coerentemente, integra tale misura con disposizioni puntuali relative alle specifiche aree di rischio.

Il nuovo Modello aggiornato sarà completato e adottato nel corso del primo semestre del 2024 e dovrà essere seguito da una idonea attività formativa e informativa al personale tutto.

2. Oggetto, finalità e soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione

Il presente Piano e le prescrizioni in esso contenute sono destinati:

- a) ai dirigenti;
- b) al personale dipendente;
- c) ai componenti degli organi statutari;
- d) ai componenti dell'organismo di vigilanza di cui al d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- e) ai titolari di incarichi di collaborazione, consulenza, docenza, o a qualsiasi titolo attribuiti (anche gratuito);
- f) ai dipendenti e collaboratori di soggetti affidatari di lavori, servizi o forniture;
- g) ai componenti di commissioni tecniche, esaminatrici o di valutazione, a qualsiasi titolo coinvolte nelle attività dell'Istituto.

Tali soggetti rispettano le prescrizioni in esso contenute unitamente a quelle presenti nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Formez PA ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e che consta altresì dell'insieme di regole, procedure, ordini di servizio e disposizioni interne vigenti.

Tutti i destinatari sono tenuti a collaborare con la Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e l'Organismo di Vigilanza e, fermo restando l'obbligo di

denuncia all'autorità giudiziaria nei casi previsti dalla Legge, segnalano a costoro eventuali situazioni di illecito o di corruzione di cui siano venuti a conoscenza. La violazione delle misure di prevenzione previste dal presente Piano costituisce illecito disciplinare.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione⁹ 2024-2026 ha l'obiettivo di:

- fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione;
- indicare gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.

Inoltre (art. 1 comma 9, Legge 190/2012):

- individua le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16 della predetta legge, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti;
- prevede, per tali attività, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- istituisce obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- stabilisce modalità operative per monitorare il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti;
- definisce le procedure per monitorare i rapporti tra l'ente ed i soggetti che con essa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualsiasi genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità con dipendenti e dirigenti dell'Istituto;
- individua specifici obblighi di trasparenza, ulteriori rispetto a quelli previsti dalle disposizioni di legge.

“Le misure di prevenzione devono essere azioni organizzative sostenibili e verificabili che discendono da obbligo di legge o da altra fonte normativa, oppure vengono definite dall'amministrazione in via discrezionale nel proprio PTPCT (cd. misure ulteriori) e tengono conto delle peculiarità dell'organizzazione oltre che dello specifico profilo di rischio” [linee di indirizzo ANAC].

I contenuti del PTPCT adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione su proposta dell'RPCT rappresentano precetti imperativi per tutti i soggetti sopra riportati.

Il forte commitment da parte del Vertice istituzionale costituisce l'elemento chiave per garantire una piena partecipazione di tutta la struttura organizzativa e degli stakeholder esterni alle strategie aziendali di prevenzione della corruzione e all'attuazione delle misure previste.

Il coinvolgimento fattivo e formale dei *risk owner* nella implementazione delle strategie di prevenzione e nelle azioni a garanzia della compliance normativa, etica e disciplinare potrà

⁹ Art. 1 comma 5 Legge 190/2012.

avvenire attraverso interlocuzioni regolari e incontri di condivisione e coordinamento su impulso del vertice amministrativo gestionale.

Le condizioni organizzative che consentono l'efficace dispiego dell'attività dell'RPCT devono tuttavia essere ancora portate a regime, ancor più agli esiti della riorganizzazione, attivando le leve gestionali come il coinvolgimento, la fiducia e l'attenzione allo sviluppo del clima etico.

2.1 Il processo di adozione

Il presente Piano è adottato, su proposta della Responsabile della Prevenzione della Corruzione, della Trasparenza e dei Controlli Interni, dal Consiglio di Amministrazione del Formez PA.

A partire dal 2016, la RPCT è stata coadiuvata dallo staff dell'Ufficio Anticorruzione Trasparenza e Controlli Interni, che sotto il suo coordinamento ha realizzato l'analisi dei processi aziendali, la mappatura e la valutazione dei rischi di *maladministration* con il coinvolgimento del management dell'Istituto, ha svolto le verifiche e i controlli campionari sulle procedure vigenti, ha operato il monitoraggio della realizzazione del Piano.

Nel mese di gennaio 2020, con la nomina degli organi di vertice amministrativo, è stato avviato un processo reiterativo di revisione dell'assetto organizzativo dell'Istituto che è ancora in corso, ma che nel 2023 ha condotto a un nuovo Statuto, a nuovi vertici e ad un nuovo disegno organizzativo attualmente contenuto nei seguenti atti:

- Deliberazione commissariale n. 13 del 20.07.2023;
- Determine della Direttrice Generale NN. 14 e 15 /2023;
- Deliberazione N. 16 del 05.12.2023 del Consiglio di Amministrazione
- Determina della Direttrice Generale N. 12 del 12/01/2024

In considerazione dei seguenti fattori:

- ✓ il necessario coinvolgimento dei Dirigenti nell'attività *di risk assessment*,
- ✓ il fatto che il processo di reclutamento di nuove unità dirigenziali si è concluso nel dicembre 2023, per cui appare fisiologico un periodo di adattamento al nuovo contesto e all'esercizio del ruolo dei neo-dirigenti,
- ✓ le ulteriori evoluzioni dell'assetto organizzativo che il Formez PA assumerà nel corso del 2024 con la definizione completa della microstruttura organizzativa,
- ✓ l'esito degli interpellati aperti al personale interno, attivati a novembre 2023 e di cui si dà conto di seguito, per l'individuazione dei Responsabili di nuovi uffici,
- ✓ il completamento dell'attività di aggiornamento del MOG ex d.lgs 231/01,

si specifica che il presente Piano si pone come mero aggiornamento del PTPCT precedente; per cui restano vigenti ed operativi anche i precedenti documenti di programmazione, anche se non esplicitamente richiamati. Le attività di prevenzione della corruzione previste per il 2024-2026 illustrate in questo documento, si pongono in continuità con le azioni programmate negli anni scorsi.

La nuova analisi dei processi, l'aggiornamento del rating specifico di rischio dei singoli processi del Formez PA, l'eventuale individuazione di ulteriori misure di prevenzione della corruzione saranno effettuati dal RPCT nel corso del 2024, secondo la metodologia ampiamente consolidata e la correlazione con i rischi ex d.lgs 231/01.

2.2 Gli attori coinvolti nel processo

I soggetti interni alle amministrazioni posseggono una profonda conoscenza della struttura organizzativa, dei relativi processi decisionali e dei profili di rischio involti: i responsabili di processo, di ufficio e primi fra tutti i dirigenti sono infatti i cosiddetti *risk owner* ovvero coloro che assumono nel proprio profilo di responsabilità, ruolo e funzione, il rischio ed i comportamenti ad esso correlati. Per tale ragione, l'attività di predisposizione e quella successiva di attuazione di un Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza presuppongono la partecipazione attiva e il coinvolgimento dei soggetti che hanno il potere concreto di agire sulle variabili endogene del fenomeno e di vigilare sui comportamenti delle risorse umane gestite.

Di seguito, anche ai fini informativi e formativi rispetto al personale di nuova immissione in ruolo, per precisione e chiarezza espositiva, viene dettagliato il ruolo di ciascun attore che deve concorrere al processo di adozione del Piano riportandone puntualmente anche le rispettive competenze, così come stabilite dalla legge e dagli atti di indirizzo dell'ANAC.

2.2.1 Il vertice politico-amministrativo

L'organo di indirizzo politico in base alle disposizioni della Legge 190/2012 art. 1 comma 7 e ss:

- nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico in piena autonomia ed effettività;
- definisce e adotta nel PTPCT gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- detta indirizzi applicativi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- adotta il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (e i suoi aggiornamenti annuali), su proposta del RPCT, entro il 31 gennaio di ogni anno e ne cura la trasmissione all'ANAC.

2.2.2 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

La dott.ssa Maria Teresa Tedeschi è il funzionario Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di Formez PA (Delibera Commissariale n. 19 del 9 luglio 2015).

Molteplici sono i compiti che le norme affidano a questa figura:

a. in base a quanto previsto dalla Legge 190/2012, il RPCT deve:

- elaborare la proposta di Piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico (art. 1, comma 8); i contenuti, che caratterizzano anche l'oggetto dell'attività del Responsabile, sono distintamente indicati nel comma 9 dell'art. 1 della richiamata legge;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 8);

- verificare l'efficace attuazione del PTPCT e la sua idoneità (art. 1, comma 10, lett. a);
- proporre modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione (art. 1, comma 10, lett. a);
- verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, comma 10, lett. b);
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità, a partire dai dipendenti chiamati ad operare nei settori in cui, sulla base della valutazione contenuta nel Piano, è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, comma 10, lett. c);
- riferire sulla sua attività all'organo di indirizzo politico se richiesto o se lui stesso lo valuta opportuno, sui risultati dell'attività svolta (art. 1 c. 14);

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

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

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

- svolgere stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione dettati dalla normativa vigente (comma 1);
- assicurare la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (comma 1);
- segnalare al vertice amministrativo, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina (non ancora istituito nel Forze PA) i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (comma 1);
- assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico, anche in sede di riesame, sulla base di quanto stabilito dal suddetto decreto, ed in particolare dagli articoli 5 e 5-bis (comma 4).

Il RPCT inoltre:

- ove, nello svolgimento della sua attività, riscontri dei fatti che possano presentare una rilevanza disciplinare, informa tempestivamente sia il dirigente preposto all'ufficio a cui il dipendente è addetto, sia il dirigente dell'ufficio del personale affinché possa essere avviata con tempestività l'azione disciplinare;
- nel caso in cui riscontri fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, presenta tempestiva denuncia alla competente procura della Corte dei Conti affinché venga accertato il danno erariale;

- ove, invece, riscontri fatti che rappresentano notizia di reato, presenta denuncia alla Procura della Repubblica o a un ufficiale di polizia giudiziaria secondo le modalità di legge (art. 331 c.p.p.) e ne dà tempestiva notizia all’Autorità Nazionale Anticorruzione.

Nel Formez PA la RPCT coordina anche le attività di controllo interno realizzate di concerto con l’Organismo di Vigilanza ex. d.lgs. 231/2001.

In data 20/07/2023 con nota I-006300/2023 la dott.ssa Tedeschi ha formalizzato agli organi di vertice istituzionale istanza di rotazione ordinaria dell’RPCT e del personale afferente all’Ufficio Anticorruzione Trasparenza e Controlli interni. Con nota I-006424/2023 del 24/07/2023 della Direttrice Generale è stato comunicato che la richiesta sarebbe stata presa in considerazione all’entrata in vigore della nuova struttura organizzativa e quindi a decorrere dal 1° ottobre 2023.

Il 20 settembre 2023 sul canale interno di comunicazione EasyFormez è stato pubblicato un interpello interno relativo alla posizione di Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Trasparenza e Internal Audit, successivamente revocato in data 10/11/2023 a seguito della Determina N.16 “Job description uffici ex Determina n.14/2023” della Direttrice Generale e dell’allegato “Job description delle Direzioni e degli Uffici di Formez PA”, che implementa nel dettaglio attività, processi e raccordi interfunzionali dell’Ufficio Internal Audit, già individuato con la Delibera del Commissario Straordinario N.13 del 20 luglio “Articolazione della struttura organizzativa”.

In data 10/11/2023¹⁰ - per effetto della Delibera Commissariale n. 13 del 20/07/2023 “Articolazione della struttura organizzativa” di cui all’Allegato “Revisione del Modello Organizzativo” e delle Determine della Direttrice Generale n. 14 “Definizione della struttura organizzativa di secondo livello (uffici) non dirigenziale di Formez PA” del 22/09/2023 prot. I-007944/2023, n. 15 “Adeguamenti organizzativi conseguenti alla deliberazione commissariale n. 13 del 20 luglio 2023” del 29/09/2023 prot. I-008141/2023 e n. 16 “Job description uffici ex Determina n. 14” del 17/10/2023 prot. I-008718/2023 - è stata indetta una manifestazione di interesse riservata al personale interno, per l’assegnazione delle responsabilità di vari Uffici tra cui anche quello denominato “Internal Audit” che ricomprende le funzioni del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza. L’esito parziale della suddetta procedura è stato reso noto unitamente alla nomina del nuovo Responsabile con Ods n. 563 del 12 gennaio 2024.

2.2.3 I Referenti per l’Anticorruzione e per la Trasparenza

I Referenti hanno il compito di svolgere attività informativa nei confronti della RPCT al fine di fornire elementi e riscontri sull’intera organizzazione e un costante monitoraggio sull’attività svolta nelle varie aree funzionali. Inoltre, sono chiamati a supportare la RPCT nelle attività relative all’assolvimento degli obblighi di trasparenza.

Negli anni precedenti il Formez PA ha affidato il compito a due figure afferenti ai settori dell’amministrazione-finanza-controllo e delle applicazioni gestionali. In considerazione del

¹⁰ Successivamente precisata con comunicazione del 17/11/2023

fatto che uno dei due dipendenti non è più in organico si conferma la necessità di procedere nel 2024 a nuove nomine, attesa anche la nomina del nuovo RPCT.

2.2.4 La Struttura Tecnica di Supporto

Il gruppo di lavoro che collabora alle attività della RPCT, incardinato nell'Ufficio Anticorruzione, Trasparenza e Controlli Interni (successivamente denominato Internal Audit con l'entrata in vigore della nuova organizzazione dal 1/10/2023), ha subito trasformazioni negli anni. È stato originariamente istituito con OdS n. 310 del 9/11/2015 e le n. 4 unità di personale che lo componevano, oltre all'RPCT (di cui n. 3 risorse di profilo C e n. 1 risorsa di profilo B) erano state individuate attraverso una procedura di interpello interno, aperta e trasparente.

La gestione amministrativa di tali risorse e della RPCT è stata affidata al Dirigente dell'Area Risorse Umane fino al 12/01/2021; dal 13/01/2021 è stata trasferita al dott. Vincenzo Testa in qualità di responsabile dell'Area di supporto tecnico e dal 22/01/2021 al Presidente.

Il gruppo di lavoro è stato modificato con Ods n. 423 del 5 luglio 2021 e poi con Ods n. 476 del 04/02/2022.

Nel 2023 lo staff è stato composto da n. 2 risorse:

- il Sig. Patrizio Paolantoni che interviene in particolare nelle attività di segreteria dell'Ufficio, nell'elaborazione dei files in formato aperto per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 1 comma 32 della Legge n. 190 del 2012, per gli aspetti istruttori e documentali relativi alle procedure di controllo e audit e sul rapporto con le segreterie degli uffici ai fini della trasmissione dei flussi di dati;
- la dott.ssa Rita Pastore impegnata fin dal 2015 nelle attività inerenti alla mappatura dei processi, all'analisi del rischio corruttivo, al monitoraggio dell'implementazione delle misure di prevenzione, nell'istruttoria preliminare delle istanze di accesso che pervengono all'attenzione della RPCT, nelle attività di approfondimento tematico sulle quali viene coinvolta la RPCT nell'ambito del naturale raccordo con le varie Direzioni dell'Istituto.

La RPCT svolge tutte le attività di propria responsabilità (§ 2.2.2) e quelle che di volta in volta vengono richieste dalla Direzione Generale e dalla Presidenza, ivi compresa l'istruttoria tecnico normativa di attività che concernono l'Ufficio Anticorruzione, ed in particolare gestisce il coordinamento e l'integrazione con l'Organismo di vigilanza sia da un punto di vista tecnico funzionale che operativo.

Presso l'ufficio della RPCT è detenuto l'archivio dei verbali delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

Si ricorda che l'ANAC nel PNA 2022 (par. 4.7 dell'All. 3 "Il RPCT e la struttura di supporto") ribadisce che *"Considerati i delicati compiti che spettano al RPCT, l'Autorità ritiene che anche con riguardo a tali enti (n.d.r. in controllo) /società vada assicurato al RPCT un adeguato supporto, attraverso la previsione di una struttura organizzativa idonea e proporzionata che consenta al RPCT di svolgere in modo completo ed effettivo le proprie funzioni. Laddove possibile è opportuno che l'organo di indirizzo doti il RPCT di un ufficio*

appositamente dedicato al supporto del RPCT, con personale congruo per numero e professionalità, risorse strumentali e finanziarie.”

2.2.5 I Dirigenti

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 e l'Aggiornamento 2023 ribadiscono quanto già richiamato nei Piani precedenti¹¹ in ordine ai soggetti interni coinvolti nel processo di predisposizione e adozione del PTPC e alla necessaria collaborazione per garantire che le scelte fondamentali di sviluppo dell'amministrazione, a servizio della collettività, siano frutto di condivisione.

Come noto, fanno parte dei compiti attribuiti ai dirigenti:

- l'applicazione e vigilanza sul rispetto del Codice di Comportamento;
- la proposta di idonee misure di contrasto e prevenzione della corruzione e della *maladministration*;
- la definizione e attuazione delle disposizioni sulla rotazione del personale;
- la segnalazione tempestiva di eventi e informazioni utili allo svolgimento della funzione della RPCT;
- l'implementazione delle singole misure previste nel PTPCT vigente;
- la garanzia dei livelli di trasparenza sia interna che verso l'esterno.

Il ruolo svolto dal management è di fondamentale importanza per il perseguimento degli obiettivi del presente Piano. I compiti sopra richiamati sono sostanziali alla funzione di direzione e strettamente integrati con le relative competenze tecnico-gestionali.

2.2.6– Le funzioni di controllo e vigilanza

L'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001 è stato ricostituito a partire dal 18 maggio 2021 e cesserà le sue funzioni il 18 maggio 2024. Della nuova composizione del collegio si rende opportuna informazione all'interno della sezione specifica di Amministrazione Trasparente (<http://www.formez.it/amministrazione-trasparente/consulenti-collaboratori/organismo-vigilanza>).

Per quanto riguarda gli altri organismi di controllo di Formez PA, quali il Collegio dei Revisori (<https://www.formez.it/amministrazione-trasparente/organizzazione/collegio-dei-revisori>) e il Magistrato Delegato al controllo sulla gestione finanziaria di Formez PA (<https://www.formez.it/amministrazione-trasparente/controlli-rilievi-sullamministrazione/corte-dei-conti>) si segnala un grande impegno anche da parte dell'RPCT nel favorire la cooperazione tra i differenti Organi in modo da integrare le rispettive competenze ed aree di responsabilità nell'azione di vigilanza e controllo.

Si sottolinea che l'ANAC nell'ambito del PNA 2022 per gli enti come il Formez PA esprime raccomandazioni “sulla necessità di un sempre maggiore coordinamento e integrazione

¹¹ Nel PNA 2019, nel PNA 2016 e nell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione.

della programmazione delle misure della prevenzione della corruzione con la programmazione delle *performance*; *per rendere sostenibili e adeguate le misure programmate, si raccomanda anche un coordinamento con quanto le amministrazioni e gli enti stabiliscono sulle risorse umane e finanziarie;*”.

È auspicabile la piena sinergia tra i differenti organismi, ferme restando le complementarità delle rispettive funzioni, e lo svolgimento di riunioni plenarie a cadenza regolare in modo da garantire un tempestivo scambio di informazioni ed una costruttiva interazione.

2.2.7 Il Responsabile dell'Anagrafe unica delle stazioni appaltati (RASA)

Con Ordine di servizio n. 375/2020, sub Allegato T, è stato nominato l'Avv. Andrea Casini quale “Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante” (RASA), incaricato della compilazione e dell'aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), istituita ai sensi dell'art. 33 della L. 221/2012, per il Forze PA.

L'inserimento del nominativo del RASA all'interno del presente Piano è espressamente richiesto, come misura organizzativa di trasparenza in funzione della prevenzione della corruzione, dalla determinazione ANAC n. 831 del 3/8/2016.

2.2.8 Il Responsabile della protezione dei dati personali

Il Responsabile della protezione dei dati personali (RPD) è una figura introdotta dal Regolamento generale sulla protezione dei dati 2016/679 (c.d. GDPR), e viene designato all'interno dell'amministrazione in funzione delle qualità professionali possedute, in particolare della conoscenza specialistica della normativa e delle prassi in materia di protezione dei dati personali, nonché della conoscenza del settore di attività e della struttura organizzativa del titolare del trattamento.

Secondo i principi di cui al d.lgs. 33/2013, le PP.AA. sono tenute a pubblicare i dati e le informazioni specificamente previsti dal decreto stesso e dalle altre normative di settore. Particolari cautele sono imposte nel caso in cui, pur legittimata dalle norme, la pubblicazione riguardi dati personali, in particolare, i dati sensibili (ora, “categorie particolari di dati personali”) e giudiziari (ora, “dati personali relativi a condanne penali e reati o a connesse misure di sicurezza”). L'art. 7 bis, comma 4, del d.lgs. 33/2013 prevede, infatti, che «nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione». Ancora, laddove le amministrazioni intendano rendere trasparenti anche i dati che non hanno l'obbligo di pubblicare, cd. dati ulteriori, esse possono pubblicarli on line sui siti web (cd. trasparenza proattiva), avendo, tuttavia, il dovere di espungere i dati personali per il rispetto della normativa sulla tutela della riservatezza e, comunque, nel rispetto dei limiti che il legislatore ha fissato all'art. 5 bis del d.lgs. 33/2013 relativi all'accesso civico generalizzato (art. 7 bis, comma 3, del d.lgs. 33/2013).

La funzione di Responsabile della Protezione dei dati personali (RPD o DPO - Data Protection Officer) è ricoperta dal dott. Giorgio Sarti (ex deliberazione del Commissario Straordinario n. 75 del 18 gennaio 2019 e Determina n. 2 della Direttrice Generale del 17 marzo 2022).

Nell'ambito della manifestazione di interesse riservata al personale interno del 10/11/2023 per la copertura di vari Uffici, di cui si è già dato conto in precedenza, è stata avviata una procedura selettiva anche per l'Ufficio "Data protection & Privacy". L'esito della suddetta procedura è stato reso noto unitamente alla nomina del Responsabile con Ods n. 563 del 12 gennaio 2024.

2.2.9 I dipendenti e i collaboratori

Il PTPCT si è detto ha come destinatari tutti i lavoratori dipendenti dell'Istituto (a tempo indeterminato e determinato, qualunque sia la sede di prestazione di lavoro, ovvero in fuori ruolo, comando o distacco) i collaboratori a qualsiasi titolo contrattualizzati e quanti operano in Formez PA per conto di soggetti terzi sulla base di contratti di affidamento lavori, servizi o forniture.

In particolare, chiunque presti la propria attività lavorativa in Formez PA, o in nome e per conto di Formez PA, è chiamato a partecipare all'implementazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo.

Tutti sono attori proattivi nella gestione del rischio di illecito o di sviamento dai principi di eguaglianza, imparzialità e buon andamento al fine di favorire interessi particolari:

- rispettando i principi contenuti nel Codice di Comportamento vigente;
- osservando le misure contenute nel presente documento;
- rilasciando le comunicazioni prescritte in materia di conflitto di interessi e rispettando l'obbligo di astensione nei casi prescritti dalla legge e secondo gli indirizzi forniti dal RPCT;
- segnalando le eventuali situazioni di illecito o di irregolarità al personale Dirigente, o al Responsabile della Prevenzione della Corruzione attraverso gli opportuni canali¹²;
- segnalando i casi di personale conflitto di interessi (art. 6-bis L. 241/1990);
- effettuando segnalazioni di illecito all'Organismo di Vigilanza attraverso la casella odv@formez.it;
- collaborando con il RPCT nel processo di individuazione dei rischi e dei fattori abilitanti e fornendo ogni elemento utile a tal scopo.

¹² Si veda il Regolamento per la ricezione ed il trattamento delle segnalazioni di illecito e di irregolarità aggiornato a luglio 2023

2.3 Collegamenti tra il PTPCT e gli altri strumenti di programmazione

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2024-2026 deve armonizzarsi con gli strumenti di programmazione e controllo esistenti nell'Istituto nonché con gli altri strumenti del ciclo di gestione della performance.

Risulta indispensabile, infatti, un coordinamento tra le azioni definite nell'ambito del presente Piano e quelle indicate negli altri documenti programmatici.

Gli obiettivi di prevenzione della corruzione, ovvero le misure, devono essere riportati, conseguentemente, nei documenti di pianificazione funzionali alla valutazione della performance individuale e organizzativa in cui devono essere espressi come obiettivi operativi, con specificazione dei dirigenti e funzionari responsabili per l'attuazione.

Si rileva che anche nel *Piano Triennale 2024-2026 del Formez PA* approvato con Deliberazione n. 65 del 19.12.2023 dell'Assemblea degli Associati, pur essendo frequenti i richiami alla trasparenza, con particolare riferimento alla trasparenza "comunicativa" con cittadini e utenti, non sono presenti specifici obiettivi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione (fatta eccezione per un generico richiamo alla lotta alla corruzione a pag. 8 a beneficio di tutte le amministrazioni del Mezzogiorno).

Tale lacuna indica che il Formez PA non ha ancora adottato un sistema di Management By Objective che contempli, tra gli obiettivi di performance organizzativa, le misure di prevenzione del rischio corruttivo e di *maladministration* che restano al di fuori della sfera gestionale vera e propria.

Si auspica che nel prossimo documento di programmazione sia attuata una correlazione diretta degli obiettivi strategici relativi all'anticorruzione e trasparenza totale con gli obiettivi di performance organizzativa e individuale. Presupposti essenziali per incoraggiare e favorire un reale allineamento ed integrazione tra i due Piani sono la diffusione di una cultura della cooperazione e dell'integrazione del *risk management* nella gestione ordinaria oltre che la cooperazione serena e costruttiva delle persone coinvolte. A parere di chi scrive, risulta indispensabile agire sui comportamenti organizzativi e professionali dei singoli, promuovendo la consapevolezza della responsabilità etica dell'Istituto e del valore prodotto in termini di miglioramento del benessere della collettività di riferimento dell'amministrazione pubblica, sia essa interlocutore diretto o indiretto di Formez PA.

Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, così come previsto dal d.lgs. n. 33/2013 e come novellato dall'art. 10 del d.lgs. n. 97/2016, è integrato nell'apposita Sezione IV del presente Piano.

2.4 Integrazione del processo di prevenzione della corruzione con le attività di controllo interno

Ai fini dell'attuazione del processo di prevenzione della corruzione e per la realizzazione di una buona governance, appare essenziale assicurare la coerenza e la conformità tra il sistema dei controlli interni (insieme di processi, procedure e documenti di regolamentazione posti in essere) e quanto previsto dalla normativa di diretto riferimento in materia, espressa anche attraverso le delibere elaborate dall'ANAC.

L'Ufficio Anticorruzione, Trasparenza e Controlli Interni, nelle attività di *operational auditing* che ha svolto negli anni, ha realizzato azioni volte ad assicurare l'adeguatezza,

l'affidabilità e l'idoneità di specifici processi/procedure e metodologie, individuate in rapporto agli obiettivi di funzionalità connessi alle attività del Formez PA.

Negli anni 2016 e nel 2017, su mandato del Commissario pro tempore, l'Ufficio ha realizzato un'attività di controllo a campione sulle autodichiarazioni fornite nei curricula dai consulenti e collaboratori beneficiari di incarichi di consulenza e collaborazione di cui si è dato conto in apposita relazione al commissario e successivamente ai nuovi vertici dell'Istituto. L'esito complessivo delle verifiche condotte aveva evidenziato in molti casi una scarsa coerenza tra quanto dichiarato e quanto invece dimostrato o dimostrabile dai consulenti e portato a proposte di una profonda rivisitazione del sistema di selezione.

Nel periodo febbraio-giugno 2022, su mandato del Presidente, l'attività è stata riproposta e si è conclusa nel mese di novembre 2022. A tal fine è stato elaborato un "Piano sull'attuazione dei controlli campionari sulle autocertificazioni fornite dai consulenti e collaboratori, previsti dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Formez PA" contenente la metodologia, il piano di campionamento, i criteri e gli strumenti di valutazione da implementare di cui è stata data opportuna informativa al Consiglio di Amministrazione del 24 febbraio 2022.

L'attività è stata preceduta da una comunicazione pubblicata sul sito istituzionale che preannunciava l'imminente avvio dei controlli e richiedeva la massima collaborazione da parte dei consulenti.

La verifica campionaria è stata finalizzata a garantire la piena applicazione dei principi di legalità, equità e trasparenza nelle procedure di selezione per l'assegnazione degli incarichi di collaborazione dell'Istituto oltre che a verificare la robustezza delle procedure di selezione applicate.

Le verifiche di conformità e correttezza delle dichiarazioni rese ai sensi e per gli effetti del DPR 445/2000 nell'ambito dei curricula da parte dei collaboratori campionati hanno richiesto un lavoro di approfondimento lungo e laborioso, per l'eterogeneità e talvolta genericità delle informazioni inserite. Si sottolinea che le esperienze lavorative presso Formez PA sono state censite direttamente dagli archivi disponibili in Istituto mediante la collaborazione con l'Ufficio Contratti e con la Direzione Risorse Umane, che ha richiesto tempi tecnici di istruttoria da parte dei medesimi uffici. Rispetto al panel di 262 soggetti sottoposti a controllo, oltre 200 verifiche d'ufficio sono state avviate presso soggetti terzi, pubblici e privati, laddove, acquisito il consenso dell'interessato, questi non avesse prodotto la documentazione a supporto delle esperienze e dei titoli dichiarati.

I risultati dettagliati dell'attività di controllo effettuata, le criticità riscontrate che attengono a una eterogeneità di fattispecie, corredati da tutta la documentazione elaborata e ricevuta sono stati oggetto di reportistica per il vertice istituzionale ai fini delle opportune valutazioni.

Per quanto concerne le competenze della RPCT, si specifica che già nel PTPCT 2020-2022 è stata definita una idonea misura di prevenzione, di cui si dà conto nel paragrafo 3.2.6.

Nel 2023 l'attività è stata svolta su richiesta puntuale di alcuni uffici, a seguito di segnalazioni circostanziate pervenute da terzi o indotte da approfondimenti istruttori nel

corso di procedure selettive. Le verifiche effettuate si sono concluse con esito positivo. La Banca Dati dei collaboratori di Formez PA risulta abolita con l'entrata in vigore nel nuovo assetto organizzativo e le procedure di selezione per l'affidamento di contratti di lavoro autonomo o parasubordinato fanno riferimento al portale inPA:

SEZIONE II – Il ciclo di gestione del rischio corruttivo

2.1. La mappatura dei processi

Le analisi del contesto ambientale hanno delineato lo scenario nel quale si svolge la vita dell'Istituto e i principali fattori di vulnerabilità cui esso è esposto.

Tali aspetti afferiscono non soltanto al rischio di corruzione o maladministration, ma si sovrappongono con i più generali rischi di illecito di cui al d.lgs. 231/2001 (tra cui figura la corruzione in cd. forma attiva) e più in generale con rischi operativi¹³ veri e propri.

I fattori maggiormente rilevanti si confermano essere:

- la natura giuridica ibrida dell'Istituto, che è chiamato ad operare secondo i principi e le regole della pubblica amministrazione nello svolgimento delle proprie attività e nel perseguire la propria missione istituzionale, pur caratterizzandosi come soggetto privato rispetto alle amministrazioni committenti e nel rapporto con la propria forza lavoro;
- la ridotta dimensione del finanziamento nazionale destinato allo svolgimento di attività istituzionali e la dipendenza quasi esclusiva da attività etero finanziate che presentano orizzonti temporali relativamente brevi a fronte di programmazione pluriennale delle attività soprattutto in termini di fabbisogno di risorse umane e strumentali;
- attività progettuali a supporto di contesti amministrativi con scarse capacità di programmazione e di spesa che stressano il rapporto di affidamento focalizzando spesso l'attenzione sull'adempimento e sulla tempistica di realizzazione piuttosto che sul risultato;
- le attività di reclutamento (concorsi pubblici) che hanno subito una sensibile accelerazione e incremento a partire dal 2020, raggiungendo ormai caratteristiche di "processo industriale" vero e proprio: il ricorso all'outsourcing, la gestione operativa, la frammentazione della domanda, la numerosità degli interlocutori, aggiungono complessità e vulnerabilità ad un processo già particolarmente sensibile e che vede l'Istituto di fatto operare come gestore di servizio pubblico;
- l'impiego di lavoro autonomo e a collaborazioni occasionali e l'esternalizzazione di servizi strategici ad elevato know-how rispetto ai quali la gestione del contratto di servizio appare particolarmente delicata e impattante sulla produzione e sull'immagine dell'istituto (es. global service);
- un assetto organizzativo in continua evoluzione con l'immissione di personale a tempo determinato e indeterminato e ulteriori figure dirigenziali;

¹³ Per una definizione di rischio operativo quale "rischio di subire una perdita derivante da processi, personale e sistemi interni inadeguati o carenti, oppure dovuta ad eventi esogeni" si veda il Comitato di Basilea, Basel Committee on Banking Supervision, "Operational Risk Management", Bank for International Settlements, Basel, September 1998 e ss.

- il permanere di funzioni delegate in capo ad alcune figure decisionali con effetti sul livello di segregazione dei compiti;
- la difficile interazione tra i diversi ruoli e ambiti aziendali in un clima frequentemente conflittuale o poco coeso;
- la trasparenza sostanziale - interna ed esterna all'Istituto - che continua ad essere percepita come minaccia anziché come opportunità.

Alcuni di questi fattori hanno caratteristiche esogene prevalenti e possono essere bilanciati soltanto implementando una penetrante azione di sviluppo dell'etica nei comportamenti e di trasparenza nell'azione quotidiana ovvero meccanismi premiali ed incentivanti che valorizzino comportamenti virtuosi, determinando effetti emulativi.

L'analisi generale del contesto interno, in linea con quanto specificato nel *framework* UNI EN ISO 31.000:2018¹⁴ si completa della mappa dei processi organizzativi elaborata attraverso un censimento ed una analisi di tutte quelle attività, articolate in fasi collegate tra loro, capaci di generare risultati o "valore" per l'organizzazione.

Nel corso del 2023 il Formez PA ha subito una ulteriore e profonda riorganizzazione di cui ai seguenti atti:

- Deliberazione commissariale n. 13 del 20.07.2023;
- Determine della Direttrice Generale NN. 14 e 15 /2023;
- Deliberazione N. 16 del 05.12.2023 del Consiglio di Amministrazione;
- Determina della Direttrice Generale N. 19 del 12.01.2024 di ridefinizione della struttura organizzativa di secondo livello,

che hanno definito la nuova articolazione della struttura organizzativa dell'Istituto. Si specifica che è stata completata la macrostruttura con le *job description* delle Direzioni e degli Uffici. Restano perfezionare nel corso del 2024 la microstruttura, nuovi processi e procedure finalizzati alla semplificazione e digitalizzazione, l'immissione in organico di nuovi dirigenti, l'attribuzione delle risorse umane alle unità organizzative.

Al momento della stesura del presente Piano, Formez PA sta affrontando la delicata fase operativa dell'implementazione del piano di transizione, caratterizzata dall'introduzione delle modifiche che erano state affrontate nelle fasi precedenti.

Ricordiamo che mappare i processi significa descriverne l'articolazione e le responsabilità coinvolte generando un *catalogo dei processi* che rappresenta l'insieme di riferimento per individuare e valutare i rischi di corruzione ed illecito. Pertanto, in considerazione della situazione sopra descritta, non è stato possibile sviluppare a presentare nel PTPCT 2024-2026 un catalogo dei rischi aggiornato: resta quindi valido come già specificato il catalogo e il rating di cui al PTPCT 2023-2025. Si rimanda l'attivazione di un nuovo ciclo di analisi del rischio di corruzione al pieno completamento del

¹⁴ Si veda UNI EN ISO 31.000:2018 "Gestione del rischio – Linee guida".

processo di riorganizzazione del Formez PA e quindi, presumibilmente, al secondo semestre del 2024.

Altresì, si ribadisce che è in corso l'aggiornamento del Modello Organizzativo Gestionale del Formez PA: la conclusione dei lavori è prevista entro il primo semestre del 2024.

Come noto, il PTPCT ed il Modello 231 sono strumenti di risk management: offrono agli enti in controllo pubblico che li adottano un sistema organico di procedure, principi e regole che devono essere rispettati, al fine di ridurre il rischio di reati contemplati sia nel d.lgs. 231/2001, sia nella L. 190/2012, al fine di identificare concrete azioni correttive tese alla riduzione dell'entità del rischio. Pertanto, gli output prodotti a corredo del M.O.G. costituiranno utili elementi per condurre il risk assessment ai fini della prevenzione della corruzione.

Permangono valide le analisi condotte nei Piani precedenti in riferimento alle principali aree di rischio per Formez PA, che riguardano:

- l'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- l'area dei processi organizzativi attinenti all'acquisizione e progressione del personale comprensiva altresì di tutte le attività afferenti all'amministrazione del personale quali il trattamento giuridico ed economico e la gestione delle risorse umane così come funzionale alla produzione;
- l'area delle relazioni sindacali;
- l'area dei flussi passivi e degli strumenti di pagamento e la relativa correlazione con l'area della gestione degli strumenti digitali e delle infrastrutture tecnologiche;
- l'area gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio, comprensiva della definizione e revisione del bilancio;
- l'area trasversale dei controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni anche in relazione ai rapporti con gli organi di vigilanza e controllo (Collegio dei Revisori, Magistrato Corte dei conti, Organismo di Vigilanza);
- l'area logistica-innovazione tecnologica, con particolare riferimento alla gestione degli *asset* aziendali (*hardware*, *software*, e telefonia) e alla sicurezza digitale;
- l'area del trattamento e della protezione dei dati personali (Reg. UE 2016/679);
- l'area della sicurezza e della tutela della salute dei lavoratori (oggetto di specifiche misure di prevenzione nell'ambito del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo e di apposita attenzione e vigilanza da parte dell'RPCT e dell'OdV);
- l'area di produzione cd. "dei progetti" costituita dalle attività produttive in senso stretto che vedono Formez PA affidatario della realizzazione di programmi di assistenza tecnica, attuazione delle misure del PNRR, supporto scientifico, formazione, empowerment da parte delle amministrazioni associate e/o di altri committenti;
- l'area deputata allo svolgimento di procedure concorsuali pubbliche.

SEZIONE III – Misure di prevenzione del rischio

3. Pianificazione degli interventi di prevenzione del rischio

Le misure di prevenzione attualmente vigenti in Formez PA sono state adottate nei seguenti atti:

- [Delibera Commissariale n. 26 del 28 gennaio 2016 di approvazione e adozione del PTPC 2016-2018;](#)
- [Delibera Commissariale n. 40 del 31 gennaio 2017 di approvazione e adozione del PTPC 2017-2019;](#)
- [Delibera Commissariale n. 58 del 29 gennaio 2018 di approvazione e adozione del PTCP 2018-2020,](#)
- [Delibera Commissariale n. 76 del 31 Gennaio 2019 di approvazione e adozione del PTCPT 2019-2021](#)
- [OdS n. 376 di adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020-2022](#)
- [Deliberazione n° 24 del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30.03.2021 di adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023](#)
- [Deliberazione n° 65 del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26.01.2022 di adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024](#)
- [Deliberazione n° 90 del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25.01.2023 di adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025](#)

Ad oggi restano necessarie misure trasversali capaci di intervenire simultaneamente su più profili di rischio e di ottenere un impatto significativo sulla *performance* complessiva intesa quale *“miglioramento della qualità' dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento”* (art. 3 comma 1 d.lgs. 150/2009).

L'implementazione di molte misure trasversali progressivamente definite nei summenzionati Piani è stata molto più lenta del previsto, data l'incidenza dei seguenti fattori:

- il profondo e persistente processo di riorganizzazione;
- le resistenze culturali al cambiamento;
- la mancata digitalizzazione di molti processi;
- l'eccezionalità della situazione di contesto generale nazionale e internazionale che ha caratterizzato gli ultimi anni.

3.1. Misure trasversali di prevenzione della corruzione

Nei prossimi paragrafi sono individuate nel dettaglio tutte le misure generali e obbligatorie operative, in fase di completamento e/o non ancora introdotte nella vita amministrativa dell'Istituto.

A parte l'adozione della prima e fondamentale misura, che è appunto il PTPCT 2024-2026 (cfr. PNA 2013 Tavola n. 1), per ciascuna di esse si riporta lo stato di attuazione, i nuovi tempi di adempimento e le responsabilità per garantire la sua effettiva attuazione, nonché un set di indicatori attraverso cui verificarne la realizzazione e l'efficacia.

3.1.1 Trasparenza e disciplina della tutela dei dati personali

Come noto, il d.lgs. 97/2016 ha semplificato gli adempimenti a carico delle pubbliche amministrazioni, unificando in un solo atto il PTPC e il PTTI. La trasparenza è sicuramente uno dei principali strumenti per la prevenzione della corruzione.

All'interno del presente Piano la Sezione IV è dedicata, oltre che a declinare gli obiettivi strategici in materia di trasparenza, a individuare le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente. In essa sono chiaramente identificati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni.

Gli obblighi di trasparenza coesistono dal 25 maggio 2018 con le disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (si seguito RGPD) e del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali alle disposizioni del Regolamento. Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è rimasto sostanzialmente invariato, fermo restando il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento.

La pubblicazione dei dati sul sito web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto dei principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679. In particolare: principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par.1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

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

In tal senso è indispensabile un raccordo costante tra le diverse figure responsabili della protezione dei dati personali e del trattamento degli stessi oltre che un rafforzamento del monitoraggio e del controllo delle procedure allo scopo attivate, anche e soprattutto nella

gestione delle istanze di accesso agli atti (documentale, civico e generalizzato), nonché in considerazione delle modalità di realizzazione delle procedure di selezione (sia concorsuali, sia di appalto e di affidamento).

3.1.2 Codice di Comportamento

Formez PA non rientra nell'ambito soggettivo di applicazione del comma 3, art. 54 del d.lgs. 165/2001, conseguentemente non è sottoposto al Regolamento recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 e s.m.i

Tuttavia, in conformità alle previsioni del PTPCT 2018-2020, Formez PA si era già dotato del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOG), ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e di un Codice di comportamento, approvati con delibera commissariale n. 65 del 2/8/2018.

Il Codice di Comportamento di Formez PA si configura sia come elemento essenziale per l'esimente dalla responsabilità amministrativa in caso di illecito commesso da chiunque operi per conto e a vantaggio dell'ente (art. 6 comma 2 lettera d) del d.lgs. 231/2001), sia come misura obbligatoria di prevenzione della corruzione, a danno dell'ente.

Alla luce delle novelle normative apportate:

- dalla Delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 con cui l'ANAC ha approvato e pubblicato le nuove "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche";
- dal DL 36/2022, convertito nella legge n. 79 in data 29 giugno 2022, all'art. 4, che ha modificato l'art 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e che prescrive l'introduzione di una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media;
- dal documento diffuso il 7 settembre 2022 dal DFP "Dieci azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia" che suggerisce l'introduzione nel Codice di misure orientate al risparmio energetico;

si è reso necessario procedere all'aggiornamento del testo.

Il Consiglio di Amministrazione con delibera n. 89 del 06/12/2022 ha approvato il nuovo Codice di Comportamento. Il testo è pubblicato nel sito internet nella sezione AT del Formez PA. Nel corso del 2022 le OO.SS. hanno sottoscritto il rinnovo del Contratto Nazionale di Formez PA che, al TITOLO VII dedicato alla responsabilità disciplinare, recepisce il Codice Disciplinare (art. 62 e seguenti). L'estratto è stato pubblicato sul sito istituzionale nell'apposita sezione.

La misura è a regime, ma necessita ancora di essere completata da un punto di vista organizzativo, con l'istituzione di un ufficio dedicato per i procedimenti disciplinari (UPD) e di una procedura specifica. Va infine ricordato che, già nella *delibera Civit n. 75/2013-Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni*, tra i compiti del costituendo UPD rientra la collaborazione con il RPCT nell'aggiornamento del Codice di Comportamento¹⁵, onere ribadito anche nelle Linee guida ANAC summenzionate.

¹⁵ L'ANAC, con propria determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, ha chiaramente precisato l'esigenza, per ogni pubblica amministrazione, di una revisione continua del proprio codice di comportamento, specificando che le misure da adottare

Processi	Fasi di attuazione	Tempi di realizzazione	Responsabili	Indicatori
Tutti	1. Aggiornamento Codice di Comportamento	Realizzato	Gruppo di Lavoro	Redazione nuovo testo
	2. Adozione e pubblicazione	Realizzato	Organi di vertice istituzionale	Delibera CdA n. 89 del 06/12/2022 Pubblicazione in AT
	3. Diffusione interna	Realizzato	Ufficio Amministrazione del Personale	Pubblicazione attraverso "EasyFormez"
	4. Adozione e pubblicazione del Codice Disciplinare	Realizzato	Datore di Lavoro OO.SS.	Redazione di articoli ad hoc inseriti nel nuovo CCNL
	5. Istituzione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari	Entro dicembre 2024	Direzione Generale	UDP
	6. Monitoraggio	Entro il mese di novembre di ogni anno	Dirigenti RPCT	Trasmissione di dati e informazioni

3.1.3 Rotazione del personale

La misura della rotazione dei profili di responsabilità nelle aree/uffici/processi maggiormente vulnerabili rispetto al rischio di corruzione, oltre a essere prevista dalla Legge 190/2012 viene costantemente richiamata nelle linee di indirizzo formulate da ANAC, nell'aggiornamento al PNA 2018 (Deliberazione ANAC n. 1074 del 21/11/2018), nonché nell'Allegato 2-La rotazione "ordinaria" del personale del Piano Nazionale Anticorruzione 2019. Nel PNA 2022 l'Autorità richiama il rispetto dei principi e dei criteri di rotazione di particolari figure e responsabilità, oltre ai dirigenti, quali ad esempio i RUP nelle procedure di affidamento a terzi al fine di evitare l'instaurarsi di rapporti privilegiati con soggetti terzi e/o commissioni.

Si conferma l'orientamento dell'Autorità nel rimettere l'applicazione della misura della rotazione ordinaria alla autonoma programmazione delle amministrazioni e degli enti sottoposti alla Legge 190/2012, in modo che ciascuno possa adattarla alla propria realtà organizzativa, indicando, laddove non sia possibile applicarla immediatamente (per

devono essere individuate, prioritariamente, nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e devono consistere in determinati doveri di comportamento. L'Istituto, in linea con le presenti direttive e con quanto già fatto, provvederà nel tempo a verificare la necessità di un adeguamento dell'attuale Codice di comportamento alle eventuali nuove esigenze che interesseranno l'ente.

carezza di personale, o per professionalità ad elevato contenuto tecnico specialistico) di operare scelte organizzative adeguate o adottare misure alternative con effetti analoghi.

Appare opportuno sottolineare come la misura della rotazione non sia mai completamente impraticabile e che, sebbene possano sussistere ostacoli alla sua realizzazione nel breve periodo, essa possa e debba essere programmata nel tempo e realizzata avendo cura di garantire adeguate azioni propedeutiche. Prima fra tutte la definizione di principi e criteri di avvicendamento delle posizioni organizzative, anche in un'ottica di crescita e sviluppo delle professionalità, oltre che la progettazione di un piano di formazione, on the job e specialistica, che consenta la diffusione del *know-how* e la fungibilità delle competenze.

Formez PA non rientra nell'ambito soggettivo di applicazione del d.lgs. 165/01, pur tuttavia "ispira" la propria attività ai principi cardine dell'azione amministrativa e in tale ambito la rotazione resta una misura quanto mai opportuna, efficace ed auspicabile per contrastare il rischio di *maladministration*.¹⁶

La rotazione interviene a mitigare il consolidarsi di rapporti o prassi gestionali con interlocutori dell'Istituto (*stakeholders*), quali amministrazioni committenti, soggetti affidatari della realizzazione di attività, professionisti. Tale aspetto assume particolare rilevanza in quei territori, quali ad esempio le regioni del mezzogiorno, o presso quelle amministrazioni centrali o locali, rispetto alle quali esiste una lunga esperienza di collaborazione con Formez PA.

Negli anni passati, l'esiguo numero di unità dirigenziali e la dimensione organizzativa dell'Istituto non avevano permesso la piena rotazione dei Dirigenti e dei Responsabili (dei processi, degli uffici e dei progetti) al fine di evitare la sottrazione di competenze professionali specialistiche da attività ad elevato contenuto tecnico.

A seguito dell'ampio programma di assunzioni realizzato dal Formez negli ultimi due anni, che ha portato al reclutamento anche di nuove figure dirigenziali e per effetto del nuovo assetto organizzativo, è possibile dare corso a una robusta azione di rotazione del personale. Occorre procedere ad una definizione di regole puntuali e trasparenti per la sua applicazione, laddove possibile. In generale, un adeguato travaso di risorse umane dalle aree di produzione a quelle dei servizi, e viceversa, resta un fattore di sviluppo organizzativo ampiamente auspicabile.

Nel mese di novembre 2023, a seguito della Delibera Commissariale n. 13 del 20/07/2023 "Articolazione della struttura organizzativa" e dei conseguenti atti deliberativi direzionali, è stata avviata la raccolta di manifestazione di interesse riservata al personale del Formez PA di profilo C, per la copertura delle posizioni di Responsabile dei seguenti Uffici:

¹⁶ "L'alternanza nelle posizioni con maggiori responsabilità decisionali riduce la probabilità che si verifichino situazioni di privilegio, accordi di collusione o, più semplicemente, relazioni particolari tra personale dell'amministrazione e utenti o categorie di questi ultimi. L'applicazione di questa misura richiede però la definizione delle modalità in cui la rotazione deve avvenire, in modo da contemperare le esigenze dettate dalla legge con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione, l'individuazione delle competenze necessarie per ricoprire talune posizioni nell'ente, la definizione dei tempi di rotazione, ecc."

Presidenza

“Internal Audit”

“Trasformazione e gestione del cambiamento”

Direzione Affari Legali, Compliance e Controllo Qualità

“Compliance”

“Data protection & Privacy”

Direzione Gestione Fondi UE e PNRR

“Coordinamento e gestione attuativa”

“Monitoraggio” Direzione Servizi di supporto al Business

“Finance”

“Gestione amministrativa”

“Mobility Manager”

“Acquisti di beni e servizi”

Reclutamento Personale

“Convenzioni per la gestione e il supporto del reclutamento”

“Organizzazione e logistica del reclutamento”

“Gestione documentale del reclutamento”

Formazione, Capitale umano PA e piccoli Comuni (FOR-PA)

“Formazione e sviluppo capitale umano”

“Supporto ai piccoli comuni” Information and Communication Technology

“Competenza documentale, conservazione e trasformazione digitale”

Governance Interna

“Supporto tecnico atti”

Risorse Umane Organizzazione e Performance

“Organizzazione”

“Selezioni INPA”

Non essendo tuttavia perfezionata la presente misura nei tempi previsti dai Piani precedenti, la procedura si è svolta in assenza di criteri e modalità per la rotazione del personale rispetto ai ruoli e alle funzioni. Gli esiti della procedura sono stati implementati parzialmente con Ods 563 del 12 gennaio 2024.

La tabella che segue sintetizza le fasi ed i tempi di rimodulazione della misura.

Processi	Fasi di attuazione	Tempi di realizzazione	Responsabili	Indicatori
Tutti	1.Predisposizione criteri e modalità per la rotazione del personale rispetto ai ruoli e alle funzioni	Entro giugno 2025	Dirigente Direz. Risorse Umane e	Linee guida

			Organizzazione e Perf./ Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	
	2.Approvazione e pubblicazione	Entro novembre 2025	Organi di vertice istituzionale/ RPCT	Presenza nella sezione specifica in "Amministrazione trasparente"
	3.Monitoraggio	Entro il mese di novembre di ogni anno	Dirigente Direz. Risorse Umane e Organizzazione e Perf./ RPCT	Report

3.1.4 Astensione in caso di conflitto di interesse

Tra le misure obbligatorie ex Legge n. 190/2012 vi è anche l'astensione in qualsiasi situazione di conflitto di interessi. È fatto obbligo di segnalare ogni situazione di conflitto, anche solo potenziale, in quanto rappresenta il più importante precursore della corruzione¹⁷.

In tutti i casi in cui un funzionario - responsabile di procedimenti amministrativi o titolare degli uffici competenti nell'adozione di pareri o di valutazioni tecniche, o nella redazione degli atti endoprocedimentali - sia coinvolto in una situazione di conflitto di interessi, compete al dirigente valutare la situazione e stabilire se la partecipazione alle attività decisionali o lo svolgimento delle mansioni da parte del funzionario stesso possano ledere o meno l'agire amministrativo. Nel caso in cui ad essere coinvolto in una situazione di conflitto sia lo stesso dirigente, la valutazione sarà fatta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Al fine di rendere puntuale l'applicazione della misura, è stata da tempo predisposta la modulistica per l'assenza di conflitto di interessi e il relativo obbligo di astensione da far sottoscrivere a tutti coloro che partecipano in qualità di componenti a commissioni di valutazione o di selezione dell'Istituto.

La RPCT nel 2022 ha condotto un ulteriore approfondimento della materia con particolare riferimento al settore delle procedure concorsuali RIPAM, nel cui ambito si sono verificate sovente situazioni di opacità, che ha condotto alla predisposizione di una modulistica ad hoc per tutte le figure che concorrono alla realizzazione dei concorsi (fornitori, staff, Dipendenti, Commissioni, Comitati di Vigilanza). Suddetta modulistica, da compilare ex ante e a conclusione della fase di ricezione delle candidature, è stata introdotta nell'ambito dei processi di reclutamento con Ordine di Servizio n. 511 del 18/10/2022 avente per oggetto: "Procedure concorsuali: approfondimenti relativi alla organizzazione, gestione e realizzazione dei processi di reclutamento del personale per le PP.AA. - Gestione del rischio di conflitto di interesse".

¹⁷Sul tema l'ANAC con Delibera n. 494 del 5 giugno 2019 ha rilasciato le Linee Guida n. 15 recanti "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici"

Altresì, la disciplina del conflitto di interesse con riferimento a situazioni specifiche è stata ulteriormente dettagliata nel nuovo Codice di Comportamento di Formez PA.

Data l'importanza che essa riveste all'interno del Formez PA, anche a fronte delle attività selettive in cui i dipendenti sono abitualmente coinvolti, già nel Piano precedente è stata segnalata la necessità di elaborare una policy di regolazione del conflitto di interessi ad hoc per l'Istituto, che contestualizzi attentamente il rischio. Pertanto, è stato proposto lo sviluppo ulteriore della misura, con l'introduzione di ulteriori attività, dettagliate nelle Fasi 4-5-6 sottoindicate. Con Ods n. 521 del 23/02/2023, al fine di facilitare l'implementazione delle misure di prevenzione del rischio di corruzione e *maladministration* e delle misure di trasparenza di cui al Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza di Formez PA 2023-2025, è stato costituito un gruppo di lavoro coordinato dalla RPCT, con l'obiettivo di definire gli strumenti organizzativi ad esse funzionali. Il gruppo di lavoro, tra le altre cose, si è concentrato anche sul tema del conflitto di interessi e ha elaborato e presentato alla Direzione Generale, entro il 31 luglio 2023, una *bozza di Regolamento per la gestione del conflitto di interessi* attualmente all'esame del management.

La misura, quindi, è parzialmente realizzata ed è oggetto di opportuna rimodulazione temporale:

Processi	Fasi di attuazione	Tempi di realizzazione	Responsabili	Indicatori
Tutti	1.Redazione informativa e modulistica generalizzata	Realizzata	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Redazione informativa e modulistica
	2.Approvazione e pubblicazione	Realizzata	Direzione Generale/Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Presenza nella sezione specifica in "Amministrazione trasparente"
	3.Verifica dell'effettiva attuazione da parte dei dipendenti della disciplina in materia di comunicazione dei conflitti di interesse e obbligo di astensione	Entro il 30 novembre di ogni anno	Tutti i dirigenti/responsabili degli uffici	Trasmissione dati nei tempi da parte di tutti i dirigenti responsabili degli uffici secondo le indicazioni del RPC

	4.Sviluppo di una Policy di regolazione del conflitto di interessi	Realizzata	Tutti i Dirigenti/ Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Mappatura e analisi delle relazioni sensibili dei dipendenti Definizione di scenari, che potrebbero favorire l'emersione di conflitti d'interessi Individuazione di misure di gestione, controlli e standard comportamentali finalizzati a prevenire o gestire il conflitto di interessi Stesura di una <u>bozza</u> di Regolamento per la gestione del conflitto di interessi
	5.Adozione del Regolamento	Entro dicembre 2024	CdA Direzione Generale	Ordine di Servizio
	6.Diffusione interna	Entro dicembre 2024	Dirigente Direz. Risorse Umane Organizzazione e Perf.	Pubblicazione OdS in "EasyFormez"
	7.Monitoraggio dell'applicazione del Regolamento e delle verifiche	Entro il 31 dicembre di ogni anno	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Report

3.1.5 Conferimento e autorizzazione di incarichi, distacchi e comandi di personale

La misura obbligatoria ha lo scopo di regolamentare il conferimento di incarichi istituzionali ed extra-istituzionali in capo ad un medesimo soggetto, dirigente o funzionario che sia. Il fine è evitare sia l'eccessiva concentrazione di attività e di potere in un unico soggetto, col rischio di compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, sia il generarsi di canali privilegiati per la selezione e/o la progressione di carriera del personale.

Ciascun dipendente è sempre tenuto a comunicare formalmente all'ente l'attribuzione di incarichi in modo che l'amministrazione abbia la facoltà di accordare (o meno), previa valutazione delle circostanze, l'autorizzazione a svolgere l'incarico in oggetto. Formez PA è tenuto a valutare, svolgendo un'istruttoria accurata, tutti i profili di conflitto di interesse, anche quelle potenziali. In tal senso è indispensabile tenere un registro costantemente aggiornato degli incarichi o di altre eventuali fattispecie in modo da garantire, tra l'altro, la tempestiva pubblicazione del dato ai sensi del d.lgs. 33/2013.

La misura in oggetto, citata anche nei precedenti Piani, prevede la definizione di una disciplina interna delle incompatibilità, del cumulo di impieghi e degli incarichi nonché le modalità di autorizzazione di “distacchi, comandi o mobilità” o impegno dei dipendenti del Formez PA presso altri enti. Quest’ultima fattispecie, infatti, può presentare profili di incompatibilità, di inconfiribilità o di conflitto di interesse. La misura non è ancora perfezionata. Nel corso della passata annualità non sono pervenute segnalazioni di incarichi extra istituzionali non autorizzati.

Con Comunicazione di Servizio n. 236 del 12 dicembre 2022 avente per oggetto “Autorizzazione prestazioni professionali esterne all'Istituto, retribuite o meno, di dipendenti e dirigenti” è stata predisposta una modulistica ad hoc ma a seguito delle modifiche organizzative intervenute nel 2023 e ancora in corso, sarà necessario ridisegnare il flusso autorizzatorio.

Con Ods n. 521 del 23/02/2023, al fine di facilitare l’implementazione delle misure di prevenzione del rischio di corruzione e maladministration e delle misure di trasparenza di cui al Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza di Formez PA 2023-2025, è stato costituito un gruppo di lavoro coordinato dalla RPCT, con l’obiettivo di definire gli strumenti organizzativi ad esse funzionali. Il gruppo di lavoro, tra le altre cose, si è concentrato anche su questa problematica e ha elaborato e presentato alla Direzione Generale, entro il 31 luglio 2023, una *bozza di Regolamento per lo svolgimento di incarichi extra istituzionali da parte di dirigenti e dipendenti del Formez PA* attualmente all’esame del management.

La tabella che segue sintetizza le fasi ed i tempi di rimodulazione della misura.

Processi	Fasi di attuazione	Tempi di realizzazione	Responsabili	Indicatori
Tutti	1.Redazione di modulistica specifica	Realizzato	Dirigente Risorse Organizzazione e Perf. Direz. Umane	Dati di monitoraggio
	2.Identificazione degli incarichi vietati ai dipendenti (secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali e alle peculiarità del Formez PA)	Realizzato	Tutti i Dirigenti/Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Redazione bozza di Regolamento
	3.Approvazione e pubblicazione Regolamento	Entro dicembre 2024	Tutti i Dirigenti/Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Presenza nella sezione specifica in “Amministrazione trasparente”

	4.Verifica dell'effettiva attuazione da parte dei dipendenti della disciplina in materia	Entro il 30 novembre di ogni anno	Tutti i dirigenti/responsabili degli uffici	Trasmissione dati nei tempi da parte di tutti i dirigenti responsabili degli uffici secondo le indicazioni del RPCT
	5.Monitoraggio	Entro il 31 dicembre di ogni anno	Responsabile della Prevenzione e della Trasparenza	Report

3.1.6 Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali

Il d.lgs. n. 39/2013 (Capi II, III e IV), ha identificato sia delle ipotesi di inconferibilità degli incarichi dirigenziali (in caso di particolari attività/incarichi precedenti o nel caso in cui i soggetti chiamati ad assumere l'incarico siano stati condannati penalmente per delitti contro la pubblica amministrazione), sia delle ipotesi di incompatibilità (relative al contemporaneo svolgimento di più attività/incarichi).

Obiettivo del legislatore, in un'ottica di prevenzione, è da un lato evitare il concretizzarsi di rischi corruttivi derivanti da pratiche collusive che potrebbero nascere dalle particolari cariche ricoperte e, dall'altro, evitare in via precauzionale l'affidamento di incarichi a soggetti condannati, anche se con sentenza non ancora passata in giudicato.

Sul tema dell'inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali ex d.lgs. n. 39/2013, fin dal mese di novembre del 2015 è in uso la versione aggiornata dell'apposita modulistica (Dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità ex d.lgs. n. 39/2013).

L'attività di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte dell'RPCT è disciplinata dalla Determinazione di cui alla Delibera 833 del 6 agosto 2016 di ANAC.

Annualmente, la RPCT rinnova la richiesta nei confronti di tutti i dirigenti di aggiornare le proprie dichiarazioni in materia di assenza di cause di inconferibilità/incompatibilità all'assunzione dell'incarico ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 39/2013. Acquisite dall'ufficio, le predette dichiarazioni vengono tempestivamente pubblicate nella sottosezione di Amministrazione Trasparente. La procedura, inoltre, è prontamente attivata in caso di conferimento di nuovi incarichi dirigenziali.

La verifica della veridicità delle dichiarazioni sottoscritte spetta alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione. La misura è realizzata.

Processi	Fasi di attuazione	Tempi di realizzazione	Responsabili	Indicatori
Tutti	1.Identificazione delle ipotesi di inconferibilità di cui al d.lgs. n. 39/2013, in rapporto alle peculiarità del Formez PA	Realizzata	Dirigente Affari Compliance Direz. Legali	Redazione modulistica

			Dirigente Direz. Risorse Umane Organizzazione e Perf.	
	2. Richiesta annuale delle dichiarazioni di incompatibilità al personale dirigenziale già titolare di incarico e richiesta delle dichiarazioni di inconfiribilità/incompatibilità ai dirigenti titolari di nuovi incarichi	Realizzata	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Presenza nella sezione specifica in "Amministrazione trasparente"
	3. Effettuazione di controlli Interni sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati in merito alla sussistenza di cause di inconfiribilità e incompatibilità	Realizzato Entro il 30 novembre di ogni anno	Dirigente Direz. Risorse Umane Organizzazione e Perf.	N. dichiarazioni pervenute N. dichiarazioni pubblicate
	4. Monitoraggio	Entro il 31 dicembre di ogni anno	Dirigenti/Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Report

3.1.7 Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

L'obiettivo di questa misura obbligatoria è evitare che il dipendente possa sfruttare la posizione di responsabilità all'interno dell'ente per ottenere vantaggi successivi da parte di soggetti con cui è entrato in contatto durante lo svolgimento della sua regolare attività professionale. Durante l'attività lavorativa si configurerebbe un affievolimento della tutela dell'interesse generale per vantaggi personali.

Ai fini delle prescrizioni e dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001, che fissa la regola del c.d. *pantouflage*, devono considerarsi dipendenti della PA – ai quali è precluso avere rapporti professionali con i privati destinatari dell'esercizio delle loro funzioni nei tre anni successivi alla conclusione del rapporto di lavoro - anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al d.lgs. 39/2013, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisca un rapporto di lavoro subordinato o autonomo.

L'attuazione della misura si sostanzia:

- nell'introduzione di clausole contrattuali che vietino ai dipendenti di svolgere attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) nei tre anni

successivi alla cessazione del rapporto di lavoro nei confronti di destinatari di provvedimenti adottati con l'apporto decisionale del dipendente;

- nell'inserimento nei bandi di gara della condizione di non aver concluso contratti di lavoro con ex dipendenti che nei tre anni precedenti abbiano esercitato poteri negoziali per conto delle PA nei loro confronti e nell'esclusione dai bandi di gara di quei soggetti per i quali si sia accertata tale situazione.

Per quanto concerne il primo punto, al momento non è possibile individuare una fase temporale certa, essendo la materia oggetto di informativa e raccordo con le organizzazioni sindacali. Essa va ovviamente circoscritta ai dipendenti che hanno esercitato potestà o poteri negoziali nell'ambito di specifici processi o procedure. La misura era indicata anche nei Piani precedenti, pertanto si prevede la rimodulazione temporale.

Processi	Fasi di attuazione	Tempi di realizzazione	Responsabili	Indicatori
Tutti	1. Identificazione delle ipotesi di divieto di incarichi a soggetti del Formez PA in quiescenza	Entro dicembre 2025	Dirigente Direz. Affari Legali Compliance Dirigente Direz. Risorse Umane Organizzazione e Perf.	Redazione fattispecie di divieto
	2. Predisposizione delle attestazioni da rendere a cura dei dipendenti relativamente all'attività successiva alla cessazione dal servizio	Entro marzo 2025	Dirigente Direz. Affari Legali Compliance Dirigente Direz. Risorse Umane Organizzazione e Perf.	Schema di attestazione
	3. Predisposizione della clausola da inserire nei contratti per l'assunzione dei nuovi dipendenti della clausola relativa all'attività successiva alla cessazione del servizio	Entro marzo 2026	Dirigente Direz. Risorse Umane Organizzazione e Perf. Dirigente Direz. Affari Legali Compliance	Inserimento clausola nel CCNL
	4. Inserimento nei bandi e nei contratti di affidamento di servizi e forniture e lavori della clausola relativa	Entro marzo 2025	Dirigente Direz. Affari Legali Compliance	Contratti con clausola

	5.Monitoraggio sull'inserimento negli atti delle clausole e sulla sottoscrizione delle attestazioni	Entro il 30 novembre di ogni anno	Dirigente Direz. Risorse Umane Organizzazione e Perf. Dirigente Direz. Affari Legali Compliance	Report
--	--	---	---	--------

3.1.8 Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

Ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013, coloro che sono stati condannati (anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'affidamento di commesse né possono essere assegnati con funzioni direttive agli uffici che rappresentano le caratteristiche indicate all' art. 35 bis del d.lgs. n.165/2001. Secondo quanto stabilito nel PNA "l'accertamento avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato". Le circostanze esplicitamente richiamate dal PNA, nelle quali si rende necessario tale controllo sono:

- nel momento di formazione delle commissioni;
- nel momento del conferimento di incarichi dirigenziali;
- all'atto di assegnazione di funzioni direttive a uffici, funzionari o altri collaboratori.

Il PNA sottolinea come *in caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'art. 17 del d.lgs. n.39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto.*

Nel caso in cui venisse pronunciata una sentenza di assoluzione per lo stesso reato verrebbe a mancare la situazione ostativa.

L'adeguamento degli atti organizzativi interni è stato effettuato, e la misura è a regime.

Occorre però potenziare e rendere effettivi i controlli di veridicità sulle dichiarazioni rese.

Processi	Fasi di attuazione	Tempi di realizzazione	Responsabili	Indicatori
Tutti	1.Adeguamento degli atti organizzativi e delle procedure interne al fine di rendere operative le disposizioni di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013	Realizzato	Responsabile della Prevenzione e della Trasparenza Dirigente Direz. Risorse Umane Organizzazione e Perf.	Redazione atti/procedure
	2. Effettuazione dei controlli interni (anche su base campionaria) sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione rese dagli interessati	Realizzato	Tutti dirigenti/responsabili degli uffici	Numero controlli effettuati/Numero controlli da effettuare
	3.Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31 dicembre di ogni anno	Responsabile della Prevenzione e della Trasparenza	Report

3.1.9 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

L'art. 54-bis ("Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti") del d.lgs. n.165 del 30 marzo 2001, ha istituzionalizzato nel nostro ordinamento giuridico il c.d. *whistleblowing*, ovvero la segnalazione di illeciti da parte del dipendente pubblico. Si tratta di una disciplina che prevede una misura di tutela tipica di altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito e la prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

L'articolo 54 -bis citato, in particolare, ha introdotto:

- la tutela dell'anonimato del dipendente che effettua la segnalazione di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro (fattispecie diversa dalla segnalazione anonima);
- il divieto di azioni discriminatorie (molestie o ritorsioni di altro genere) nei confronti della persona che ha denunciato l'illecito;
- l'esclusione, salvo eccezioni opportunamente disciplinate, dell'accesso a tutti i documenti che riguardano la segnalazione.

Il Parlamento, con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante *Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*, entrata in vigore il 29/12/2017, ha affrontato specificamente il tema della tutela dei lavoratori, pubblici o privati, che segnalino o denunciino reati o altre condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del proprio lavoro. La norma ha modificato tra l'altro il d.lgs. 231/2001, il codice civile ed ha introdotto specifiche sanzioni e risarcimenti in caso di violazione.

La novella legislativa dispone, in aggiunta, che l'ANAC, sentito il Garante dei dati personali, adotti apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni, anche attraverso modalità informatiche, promuovendo il ricorso a strumenti che garantiscano la riservatezza dell'identità del segnalante. In attesa delle summenzionate linee guida, al momento l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha emanato la delibera del 30 ottobre 2018 che disciplina il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'art. 54-bis, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001. La delibera è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 269 del 19 novembre 2018. La novella normativa ha infatti individuando una competenza specifica dell'ANAC non solo quale soggetto idoneo ricevere le segnalazioni (eventualità tra l'altro già presente nel testo previgente), bensì anche quale soggetto che dovrà occuparsi della tutela del segnalante, attraverso un sistema sanzionatorio in cui vengono individuati tre specifici illeciti amministrativi:

1. adozione di misure discriminatorie nei confronti del segnalante;
2. assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero adozione di procedure non conformi a quelle previste dalla norma;
3. mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Si ricorda altresì che con un Comunicato del Presidente del 5 settembre 2018, l'ANAC ha fornito indicazioni ai segnalanti di presunti illeciti per il corretto utilizzo della piattaforma informatica gestita dall'Autorità stessa, al fine di garantire al meglio la tutela della

riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della documentazione allegata.

Secondo quanto stabilito dallo stesso PNA la tutela deve essere supportata da attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione all'interno dell'ente. L'attuazione di tale misura implica la necessità di fornire al segnalante chiare indicazioni operative, non solo in ordine alle forme di tutela che gli vengono offerte dall'ordinamento, ma anche e soprattutto in ordine all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alla modalità di trasmissione delle segnalazioni.

Successivamente l'ANAC, dal 24 luglio al 15 settembre 2019 ha posto in consultazione on line lo schema di "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)" approvato in via preliminare dal Consiglio dell'Autorità nell'adunanza del 23 luglio 2019.

Infine, l'Autorità con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 ha approvato le nuove «Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)».

Contestualmente, l'Unione Europea ha adottato la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

In data 9 dicembre 2022 il Consiglio dei Ministri ha approvato, in esame preliminare, lo "schema di decreto legislativo relativo all'attuazione della direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'unione e recante disposizione riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali". Il testo è attualmente al vaglio delle Commissioni permanenti della Camera, che sono chiamate ad esprimere il loro parere entro il 19.1.2023. Il provvedimento ha l'obiettivo di trasporre in un unico testo normativo la disciplina relativa alla tutela del segnalante mediante coordinamento delle norme vigenti ed ha lo scopo di proteggere le persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato

Formez PA, a partire dal mese di gennaio 2016 ha attivato una specifica casella di posta elettronica certificata, dedicata alla sola ricezione di eventuali segnalazioni: segnalazioni.anticorruzione@pec.formez.it. La casella è stata successivamente abolita per effetto della novella normativa.

Con la Delibera n. 31 del 28 aprile 2016 del Commissario Straordinario, è stato adottato il "Regolamento per la ricezione ed il trattamento delle segnalazioni di illecito e irregolarità" che stabilisce la procedura di segnalazione e le garanzie connesse. La documentazione e il modulo di segnalazione sono pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente, sotto-sezione Altri Contenuti - Prevenzione della corruzione. Il Codice di Comportamento del Formez PA all'art. 32 precisa le modalità di segnalazione di eventuali violazioni anche all'Organismo di vigilanza all'indirizzo e-mail dedicato.

Il personale dell'Istituto è stato adeguatamente informato sulla natura della misura e sulla procedura operativa vigente da utilizzare per la segnalazione degli illeciti, attraverso diverse comunicazioni diffuse dal canale informativo interno Easyformez.

A seguito del d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che ha introdotto la nuova disciplina del *whistleblowing* in attuazione della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo, il Formez PA ha provveduto ad aggiornare il testo del Regolamento preesistente alle nuove disposizioni del Decreto adottando con Deliberazione Commissariale n. 10 del 14 luglio 2023 il nuovo dispositivo.

Il testo è disponibile on line nella sezione Amministrazione Trasparente.

In particolare, si sottolinea che il nuovo regolamento implementa, tra gli altri, il canale di segnalazione interna dedicato su piattaforma informatica dedicata della quale è stata acquisita opportuna attestazione di conformità agli standard previsti dalla normativa. Nel corso del 2023 è pervenuta n. 1 segnalazione opportunamente istruita secondo le modalità previste dal Regolamento.

La misura è a regime.

Processi	Fasi di attuazione	Tempi di realizzazione	Responsabili	Indicatori
Tutti	1. Aggiornamento "Regolamento per la ricezione ed il trattamento delle segnalazioni di illecito e irregolarità"	Realizzata	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Regolamento
	2. Adozione "Regolamento per la ricezione ed il trattamento delle segnalazioni di illecito e irregolarità"	Realizzata	Organi di Vertice	Regolamento
	3. Diffusione	Realizzata	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Pubblicazione on line
	4. Attivazione di una specifica piattaforma per la segnalazione degli illeciti	Realizzata	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Dirigente ICT	Realizzazione sistema crittografato
	5. Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31 dicembre di ogni anno	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Report

3.1.10 Formazione e sensibilizzazione del personale

La Legge 190/2012 e i successivi contenuti degli atti di indirizzo dell’Autorità Nazionale Anticorruzione, primo fra tutti il PNA, impongono alle amministrazioni una attenzione particolare alle attività formative nel ciclo di gestione del rischio corruttivo, sottolineandone l’assoluta necessità per la riuscita della strategia di prevenzione.

Il d.lgs. 231/2001 analogamente, stabilisce che le misure organizzative di prevenzione di illecito non sono ritenute efficaci, ai fini dell’esimente, se non adeguatamente supportate da attività formative finalizzate a diffonderle e implementarle.

L’importanza della leva formativa nello sviluppo del capitale umano è poi oggetto da sempre di copiosa letteratura scientifica.

La formazione è dunque, insieme ad altri strumenti gestionali, uno dei principali fattori capaci di migliorare la performance organizzativa e di sviluppare, oltre che conoscenze e abilità professionali, quegli elementi imprescindibili dell’agire pubblico quali, integrità, legalità, imparzialità e diligenza.

I livelli fondamentali della formazione anticorruzione attengono a:

- informazione e sensibilizzazione del personale sui contenuti della strategia di prevenzione e sulla concreta applicazione dei principi dell’etica e della legalità nella vita dell’organizzazione;
- approfondimento specialistico sui rischi specifici, rivolto al responsabile della prevenzione, ai responsabili/referenti di processi e servizi, ai dirigenti e a tutto il personale con funzioni di responsabilità;
- aggiornamento e sviluppo delle competenze per i *risk manager* (RPCT, eventuali referenti e personale della struttura di supporto).

E’ evidente, inoltre, che nel triennio la formazione dei dipendenti assume, un valore ancor più rilevante, anche in ragione delle recenti e assunzioni e delle prossime immissioni in ruolo. Per le annualità previste dal presente Piano, ferma restando l’assegnazione di risorse finanziarie dedicate, si prevede di realizzare di attività didattiche mirate, prevalentemente incentrate su:

- le misure di prevenzione adottate nel presente PTPCT;
- il rafforzamento del sistema di valori e sulla cultura dell’integrità;
- il conflitto di interessi;
- il sistema di *whistleblowing*;
- gli adempimenti obbligatori e ulteriori e la diffusione della cultura della trasparenza;
- gli strumenti di prevenzione del nuovo Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

Processi	Fasi di attuazione	Tempi di realizzazione	Responsabili	Indicatori
	1.Progettazione didattica	Giugno 2024	Responsabile della Prevenzione e Trasparenza	Predisposizione Piano Formativo

			Dirigente Direz. Risorse Umane Organizzazione e Perf.	
	2.Erogazione delle attività di formazione specifiche	Entro dicembre 2024	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Dirigente Direz. Risorse Umane Organizzazione e Perf.	Numero di iniziative realizzate
	3.Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31 dicembre di ogni anno	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Report

3.1.11 Patti di integrità negli affidamenti

Il PNA stabilisce che *“le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell’art.1, comma 17, della L. n. 190, di regola, predispongono ed utilizzano protocolli di legalità o patti di integrità per l’affidamento di commesse. A tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all’esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto”*.

La misura consiste nella redazione di un documento (c.d. Patto di Integrità) che il soggetto appaltante richiede di rispettare ai concorrenti alle gare, al fine di assicurare un controllo sul reciproco operato e, eventualmente, il ricorso all’adozione di sanzioni nel caso in cui alcuni dei principi in esso stabiliti non vengano rispettati.

Questi atti contengono infatti un complesso di regole comportamentali volte a prevenire il fenomeno corruttivo nonché a valorizzare i comportamenti adeguati per tutti i concorrenti. Il Segretariato Generale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con Nota Prot. 57325 del 05/12/2014 indirizzata anche al Dipartimento della Funzione Pubblica, è intervenuto sul tema ribadendo la centralità dei suddetti patti nell’ambito delle misure attuative della strategia di prevenzione della corruzione e ha trasmesso un fac-simile che deve essere inserito nella documentazione di gara ai fini della sottoscrizione da parte dei legali rappresentanti degli operatori economici che partecipano alle procedure di affidamento attivate dalle strutture della Presidenza del Consiglio.

La misura risulta realizzata dal 31 luglio 2017.

Successivamente, i patti d’integrità sono stati inseriti negli atti di gara e sottoscritti dai concorrenti in occasione di tutte le procedure svoltesi successivamente alla suindicata data. L’esigenza di ridurre il rischio nell’area “contratti pubblici” impone un costante e attento monitoraggio sull’effettiva applicazione della misura anche per il prossimo triennio. Lo schema di Patto è pubblicato nella sezione *Amministrazione Trasparente – Bandi di Gara e Contratti*.

La misura è a regime.

Processi	Fasi di attuazione	Tempi di realizzazione	Responsabili	Indicatori
Tutti i processi di acquisizione forniture/servizi sia del Settore Produzione sia del Settore Servizi alla Produzione	1.Predisposizione schema da inserire negli avvisi	Realizzata	Dirigente Affari Compliance Direz. Legali	Predisposizione schema di Patto di integrità
	2.Nota informativa	Realizzata	Segreteria del Organi di vertice istituzionale	Documento
	3.Inserimento nelle procedure di affidamento di servizi	Realizzata	Dirigente Affari Compliance Direz. Legali	Presenza negli Avvisi e nei contratti
	4. Verifica e monitoraggio, anche a campione, sull'inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito del Patto di integrità	Entro il 30 novembre di ogni anno	Dirigente Affari Compliance Direz. Legali	Dati su esiti della verifica come richiesta dal RPCT
	5.Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31 dicembre di ogni anno	RPCT	Report

3.1.12 Monitoraggio dei tempi procedurali

L'art. 1 comma 9 alla lettera d) della Legge 190/2012 stabilisce tra l'altro, che il Piano deve prevedere al suo interno le misure tese a monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti. Tale disposizione, inoltre, trova conferma da quanto stabilito dal legislatore al comma 2 dell'art. 24 del d.lgs. n. 33/2013, in cui si stabilisce che tali informazioni devono essere rese pubbliche nella sezione del sito istituzione "Amministrazione Trasparente". Il monitoraggio dei tempi risulta necessario sia al cittadino, sia all'ente stesso che eroga quei servizi e procedimenti oggetto di monitoraggio, come benchmark per una gestione più efficiente della propria attività. Tale misura non è applicabile all'Istituto, in quanto il Formez PA non è titolare di procedimenti amministrativi in senso stretto. Tuttavia, l'esercizio del diritto di accesso agli atti amministrativi e l'accesso civico e generalizzato sono sottoposti a monitoraggio.

3.1.13 Monitoraggio dei rapporti con soggetti esterni

La misura non è applicabile, poiché il Formez PA non è titolare di procedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari (quali ad es. autorizzazioni, concessioni o erogazione di vantaggi economici).

Si specifica, comunque, che l'Istituto nell'ambito della documentazione obbligatoria che i beneficiari di incarichi di consulenza devono compilare, ha adottato da tempo una

modulistica ad hoc (es. Dichiarazione sostitutiva di certificazione relativa all'accertamento del rapporto di parentela con amministratori/personale del Formez PA e/o con l'Amministrazione committente, Dichiarazione di non concorrenza).

3.2 Misure puntuali

Le misure cosiddette "ulteriori" sono finalizzate ad intervenire su aspetti specifici della vita organizzativa di un ente. Tra le misure ulteriori di prevenzione della corruzione - già individuate nelle annualità precedenti - vi sono le seguenti azioni:

- monitoraggio dei contratti di affidamento di lavori, servizi, forniture per importi inferiori ai 40mila euro;
- monitoraggio degli esiti delle procedure di affidamento a seguito di gara deserta;
- formalizzazione e compilazione da parte dei funzionari e dirigenti partecipino a procedure di affidamento di lavori, servizi o forniture, di una dichiarazione attestante l'insussistenza di conflitto di interesse con l'impresa aggiudicataria e con la seconda classificata, avendo riguardo anche a possibili collegamenti soggettivi e/o di parentela con i componenti dei relativi organi amministrativi e societari, con riferimento agli ultimi 3 anni;
- adozione di linee guida che introducano i criteri trasparenti di assegnazione di responsabilità di progetto;
- rotazione del personale tecnico impegnato nelle Commissioni di valutazione relative alla medesima attività progettuale;
- introduzione di controlli preventivi sistematici sui vincitori degli Avvisi e i successivi tre candidati idonei;
- in occasione del reclutamento di risorse a tempo determinato e/o indeterminato del Formez PA, la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente – Bandi" dell'Avviso, dell'atto di nomina della Commissione di selezione, delle tracce delle prove, dei criteri di valutazione stabiliti dalla Commissione, delle graduatorie finali, aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori;
- la sottoscrizione da parte del personale delle società affidatarie di contratti di servizio/fornitura stipulati per lo svolgimento dei concorsi pubblici, di modulistica ad hoc relativa all'obbligo di astensione, all'assenza di conflitto di interesse, alla privacy, all'obbligo di riservatezza.

3.2.1 Monitoraggio degli affidamenti di lavori, servizi, forniture di importo inferiore ai 40.000 euro

La misura è stata disegnata e implementata nei Piani precedenti. A partire dal Decreto-legge numero 77 del 31 maggio 2021 sono state introdotte progressive modifiche alla materia degli appalti pubblici, anche con riferimento agli affidamenti sotto soglia comunitaria, fino a giungere al *Nuovo Codice dei Contratti Pubblici d.lgs. 36/2023* che ha modificato vision complessiva sulla materia, procedure digitali, soglie.

Dall'analisi di dati di *trend* sugli affidamenti effettuati nel tempo dal Formez PA nell'ambito di attività di progetto è risultato che gli affidamenti diretti di importo pari o vicino alla soglia dei 40mila euro sono i più frequenti. Pertanto, la misura è stata concepita con l'obiettivo di contrastare alcune potenziali criticità concernenti in particolare:

- il rischio di una preventiva determinazione del soggetto a cui affidare l'incarico,
- il rischio di frazionamento artificioso,
- il mancato rispetto del principio di rotazione tra i fornitori,
- l'instaurarsi di rapporti consolidati tra ente e fornitore,
- l'abuso del ricorso alla proroga dell'affidamento,
- l'anomalia nella fase di comparazione delle offerte tale da non garantire la segretezza e la parità di trattamento.

L'Ufficio Anticorruzione ha proceduto, in stretto raccordo con il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante, alla creazione e all'aggiornamento periodico della base dati degli affidamenti oggetto di pubblicazione in formato dati aperti nella sezione di Amministrazione Trasparente del sito web del Formez PA.

L'azione di monitoraggio si concentra sul volume e sulle caratteristiche degli affidamenti, al fine di evidenziare particolari scostamenti dai valori medi e fenomeni di ricorsività. Il monitoraggio comporta interventi di audit e verifiche puntuali.

La misura è realizzata e definitivamente conclusa.

Processi	Fasi di attuazione	Tempi di realizzazione	Responsabili	Indicatori
Affidamento di lavori, servizi e forniture	1. Monitoraggio degli affidamenti con importo inferiore ai 40mila euro e definizione valori medi	Realizzato	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Responsabile Ufficio Acquisti	Creazione data set affidamenti
	2. Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 30 novembre di ogni anno	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Report

3.2.2 Monitoraggio della procedura di gara andata deserta

La misura individuata nei precedenti Piani, e già oggetto di varie rimodulazioni, intendeva potenziare l'applicazione delle procedure interne vigenti in modo da tutelare il Formez PA dal rischio di infrangere la normativa nazionale ed europea, con particolare riferimento ai casi di affidamenti sopra soglia comunitaria in cui la procedura di gara sia andata deserta. A seguito dell'entrata in vigore il 1° luglio 2023 del *Nuovo Codice dei Contratti Pubblici d.lgs. 36/2023* è necessario, nel corso del triennio, rivedere l'impianto e la validità della misura medesima. Si procede, pertanto, alla rimodulazione temporale.

Processi	Fasi di attuazione	Tempi di realizzazione	Responsabili	Indicatori
Affidamento di lavori, servizi e forniture	1. Revisione metodologica della misura e eventuale definizione di una procedura di monitoraggio della selezione del fornitore in caso di gara deserta	Entro dicembre 2024	Dirigente Affari Compliance Direz. Legali	Realizzazione procedura
	2. Approvazione e integrazione della procedura interna vigente	Entro dicembre 2025	Organi di vertice istituzionale	Pubblicazione Ordine di Servizio
	3. Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 30 novembre di ogni anno	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Report

3.2.3 Dichiarazione di insussistenza di conflitto di interesse con l'impresa aggiudicataria di una gara/affidamento

La misura intende prevenire possibili situazioni atte a inficiare l'imparzialità dell'Istituto nell'ambito di procedure di selezione di affidatari di lavori, servizi e forniture e nell'ambito della gestione stessa di contratti. In tal senso si accolgono le indicazioni che l'ANAC ha fornito nell'ambito delle proprie linee guida, orientamenti, pareri e proposte¹⁸.

Si ritiene quindi necessario che il personale (dirigenti e funzionari) impegnato in procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, indipendentemente dalla fase del processo e dall'importo, rilasci una dichiarazione attestante l'insussistenza di conflitto di interesse e/o incompatibilità con l'impresa aggiudicataria e con la seconda classificata, avendo riguardo

¹⁸ Si veda a titolo di esempio le "Proposte al Commissario unico delegato del Governo per l'Expo Milano 2015 e alla Società Expo 2015 S.p.A. per la corretta gestione delle procedure d'appalto ex art. 19, comma 7, del d.l. n. 90/2014, convertito in legge, con modificazioni, dalla l. n. 114/2014" dell'ANAC.

anche a possibili collegamenti soggettivi e/o di parentela con i componenti dei relativi organi amministrativi e societari, con riferimento agli ultimi 3 anni.

La misura, già prevista nel Piano precedente ma non ancora a regime, viene rimodulata come di seguito indicato.

Processi	Fasi di attuazione	Tempi di realizzazione	Responsabili	Indicatori
Affidamento di lavori, servizi e forniture	1. Definizione ipotesi di incompatibilità/conflitto di interesse con l'impresa aggiudicataria e con la seconda classificata, e anche dei possibili collegamenti soggettivi e/o di parentela con i componenti dei relativi organi amministrativi e societari, con riferimento agli ultimi 3 anni	Entro il dicembre 2024	Dirigente Affari Compliance Direz. Legali	Realizzazione procedura
	2. Definizione della modulistica	Entro giugno 2025	Dirigente Affari Compliance Direz. Legali	Realizzazione format
	3. Approvazione e integrazione della procedura interna vigente	Entro dicembre 2025	Organi di vertice istituzionale	Pubblicazione Ordine di Servizio
	4. Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 30 novembre di ogni anno	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Report

3.2.4 Adozione di linee guida per l'attribuzione al personale tecnico della responsabilità di attività di progetto

La misura è finalizzata a garantire i principi di trasparenza, efficacia e imparzialità nel sistema di attribuzione della responsabilità della realizzazione delle attività di produzione dell'istituto ovvero delle progettualità derivanti la gestione di convenzioni con amministrazioni associate o terze committenti. Il risultato atteso è, oltre alla mitigazione del rischio di influenze e di concentrazione di attività, un miglioramento della performance individuale ed organizzativa.

Il principio di rotazione già richiamato nel paragrafo 3.1.3 inoltre potrà trovare una piena applicazione nella definizione di criteri minimi trasparenti ed oggettivi di attribuzione delle responsabilità.

La definizione/aggiornamento delle famiglie professionali e dei profili di competenze del personale Formez PA, anche alla luce del nuovo sistema di classificazione del personale introdotto dal TITOLO III del CCNL Formez PA siglato il 27/09/2022, rappresenta il presupposto indispensabile ad una corretta implementazione della misura.

La misura, già prevista nelle annualità precedenti, non è a regime e deve necessariamente essere posposta.

Processi	Fasi di attuazione	Tempi di realizzazione	Responsabili	Indicatori
Gestione Progetti	1. Definizione delle famiglie professionali, dei profili di competenze e analisi delle competenze per i ruoli nelle famiglie professionali	Entro dicembre 2025	Dirigente Umane Risorse Direzione Organizzazione e Perf.	Redazione documento
	2. Diffusione interna	Entro marzo 2026	Dirigente Umane Risorse Direzione Organizzazione e Perf.	Pubblicazione in "EasyFormez"
	3. Definizione dei criteri di attribuzione della Responsabilità di Progetto al personale tecnico	Entro giugno 2026	Dirigente Umane Risorse Direzione Organizzazione e Perf./Tutti i Dirigenti	Redazione Linee Guida
	4. Adeguamento degli atti organizzativi e delle procedure interne alle previsioni delle Linee Guida	Entro dicembre 2026	Tutti gli uffici competenti in ordine alle singole procedure/atti da adeguare	Atti/procedure adeguate

	5.Vigilanza sul rispetto delle Linee Guida	Entro il mese di novembre di ogni anno	Dirigenti/Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Report
--	--	--	---	--------

3.2.5 Rotazione del personale tecnico impegnato nelle Commissioni di valutazione relative alla medesima attività progettuale

La misura è finalizzata a garantire i principi di rotazione, efficacia e imparzialità nelle attività delle Commissioni di valutazione che selezionano le risorse umane per i progetti, richieste dagli Avvisi pubblicati dal Formez PA.

L'esigenza è nata per contrastare una prassi in vigore, che prevede la nomina della medesima terna di commissari per tutti gli avvisi pubblicati nello stesso periodo di riferimento e relativi al medesimo progetto. Pertanto, lo stesso gruppo di commissari viene incaricato di selezionare risorse su un'unica attività anche per dieci Avvisi pubblicati contemporaneamente o a poca distanza dal Dirigente Supervisore.

Si segnala altresì la ricorsività di alcuni nominativi nelle commissioni nell'ambito di determinati progetti. Pertanto, ai fini di una ottimizzazione del processo di selezione mediante l'abbattimento del tasso di errore di valutazione dei curricula, astrattamente influenzato anche da possibili deficit di attenzione dei membri di commissione oberati dalla numerosità degli Avvisi in carico, si propone la limitazione dell'utilizzo della stessa Commissione per non più di tre Avvisi contemporanei sullo stesso progetto. Altresì si rende necessaria la rotazione continua dei componenti nell'ambito delle Commissioni per il medesimo progetto.

Si ricorda che con Ods n. 521 del 23/02/2023, al fine di facilitare l'implementazione delle misure di prevenzione del rischio di corruzione e *maladministration* e delle misure di trasparenza di cui al Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza di Formez PA 2023-2025, è stato costituito un gruppo di lavoro coordinato dalla RPCT, con l'obiettivo di definire gli strumenti organizzativi ad esse funzionali. Il gruppo di lavoro, tra le altre cose, si è concentrato anche su questa problematica e ha elaborato e presentato alla Direzione Generale, entro il 31 luglio 2023, una *bozza di Regolamento recante i criteri e le modalità per la costituzione e il funzionamento delle Commissioni di selezione e valutazione nell'ambito delle attività del Formez PA* attualmente all'esame del management.

La misura, quindi, è parzialmente realizzata ed è oggetto di opportuna rimodulazione temporale:

Processi	Fasi di attuazione	Tempi di realizzazione	Responsabili	Indicatori
Selezione di personale per il conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza	1. Definizione modifiche alla procedura in vigore sulla nomina delle Commissioni di valutazione	Realizzata	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Algoritmo di randomizzazione dei componenti delle Commissioni
	2. Stesura di un Regolamento/Linee guida per il funzionamento delle Commissioni di valutazione	Realizzata	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Bozza di Regolamento
	3. Adozione e diffusione interna	Entro dicembre 2024	Direzione Generale	Pubblicazione OdS in "EasyFormez"
	4. Vigilanza sul rispetto della procedura	Entro il mese di novembre di ogni anno	Dirigenti/Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Report

3.2.6 Introduzione di controlli preventivi sistematici sui vincitori degli Avvisi e i successivi tre candidati idonei

La misura è finalizzata a molteplici scopi:

- monitorare la regolarità e correttezza degli atti adottati dal Formez PA a conclusione delle procedure di selezione dei consulenti;
- rilevare la legittimità dei provvedimenti di nomina dei vincitori e idonei ed evidenziare eventuali scostamenti rispetto alle norme comunitarie, costituzionali, legislative, statutarie e regolamentari;
- sollecitare l'esercizio del potere di autotutela del dirigente responsabile, nell'ipotesi in cui vengano ravvisati vizi;
- prevenire il formarsi di patologie delle procedure di selezione dei collaboratori, al fine di ridurre il contenzioso;
- garantire l'imparzialità, costruendo un sistema di regole condivise a livello di Istituto;
- aumentare la trasparenza dell'azione del Formez PA.

Tale misura si è resa necessaria all'esito dei controlli campionari svolti negli anni dall'Ufficio Anticorruzione, Trasparenza e Controlli Interni di cui si è già dato conto al paragrafo 2.4, nonché di alcuni episodi di whistleblowing relativi alla veridicità delle dichiarazioni rese nei curricula da alcuni consulenti vincitori di Avvisi.

La misura introduce i controlli preventivi sulla veridicità delle dichiarazioni rese dal/i candidato/i vincitore/i degli Avvisi e anche dai tre candidati idonei successivi in graduatoria,

a completamento della fase precontrattuale. Qualora il controllo accerti la falsità del contenuto delle dichiarazioni, il candidato sarà escluso dalla selezione, ferme restando le sanzioni penali previste dall'art. 76 del D.P.R. n. 445/00.

Si sottolinea come l'attività dei controlli amministrativi debba essere svolta in un clima di collaborazione e partecipazione con tutti gli uffici, non costituendo, la stessa, una forma di controllo "repressivo"; al contrario, essa rappresenta, in primo luogo, uno strumento funzionale ad assicurare, attraverso debite direttive e indicazioni, la regolarità e l'efficienza dell'azione del Formez PA.

La misura, già prevista nelle annualità precedenti, viene posposta al prossimo triennio.

Processi	Fasi di attuazione	Tempi di realizzazione	Responsabili	Indicatori
Selezione di personale per il conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza	1. Definizione modifiche alla procedura in vigore sul conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza	Entro dicembre 2025	Dirigente Direz. Risorse Umane Organizzazione e Performance Dirigente Direz. Affari Legali Compliance	Aggiornamento Regolamento conferimento incarichi
	2. Individuazione Ufficio responsabile dei controlli preventivi alla contrattualizzazione	Entro marzo 2026	Direzione Generale	Aggiornamento organigramma
	3. Diffusione interna nuova procedura	Entro giugno 2026	Direzione Generale	Pubblicazione Ods in "EasyFormez"
	4. Vigilanza sul rispetto della procedura	Entro il mese di novembre di ogni anno	Dirigenti/Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Report

3.2.7 Pubblicazioni obbligatorie connesse alle procedure di reclutamento di personale a tempo indeterminato e determinato del Formez PA

La misura, seguendo le indicazioni dell'art. 19 del d.lgs. 33/213 s.m.i., intende accrescere il livello di trasparenza delle procedure di reclutamento di risorse a tempo determinato e/o indeterminato del Formez PA, allineando agli obblighi di trasparenza le pubblicazioni dedicate nel portale <https://www.formez.it/selezioni-formez> e riportate nella sezione "Amministrazione Trasparente – Bandi". Si sottolinea che da luglio 2023 la raccolta delle candidature avviene esclusivamente sul **portale "inPA"**.

L'obiettivo della misura è garantire l'aggiornamento tempestivo della seguente documentazione:

- avviso di selezione,
- atto di nomina della Commissione di selezione,

- tracce delle prove (scritte/teorico pratiche/colloquio),
- criteri di valutazione stabiliti dalla Commissione,
- graduatorie finali, aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori.

La tempestività della pubblicazione risulta fondamentale ai fini della trasparenza e non può superare i 15 gg lavorativi. Queste pubblicazioni consentono l'esercizio del controllo diffuso sulla regolarità delle procedure selettive da parte dei soggetti interessati e del cittadino. Tale regime di conoscibilità assolve inoltre alla funzione di rendere note le decisioni assunte dalla commissione esaminatrice in ordine ai criteri di valutazione adottati e alle tracce delle prove somministrate e riduce drasticamente le istanze di accesso agli atti e i contenziosi

La misura è parzialmente realizzata in quanto non tutta la documentazione summenzionata è oggetto di pubblicazione (generalmente sono omessi l'atto di nomina delle Commissioni, le tracce delle prove, i criteri di valutazione, gli scorrimenti di graduatoria). Si propone, di seguito, rimodulazione temporale.

Processi	Fasi di attuazione	Tempi di realizzazione	Responsabili	Indicatori
Selezione di personale Formez PA CTI/CTD	1. Definizione flusso informativo tra gli uffici coinvolti	Entro giugno 2024	Dirigente Direz. Risorse Umane Organizzazione e Perf.	Pubblicazione sul sito istituzionale di: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Avviso, ✓ atto di nomina della Commissione di selezione, ✓ tracce delle prove, ✓ criteri di valutazione, ✓ graduatorie finali, ✓ scorrimenti eventuali
	2. Predisposizione pagine in "Amministrazione Trasparente"/Sito web	Realizzato	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Pubblicazione della sottosezione
	4. Vigilanza sul rispetto della procedura	Entro il mese di novembre di ogni anno	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Report

3.2.8 Modulistica a supporto del Patto di Integrità nell'ambito degli affidamenti per le procedure concorsuali

La misura è introdotta a seguito di numerose segnalazioni giunte alla RPCT nel corso del 2021, da partecipanti alle procedure concorsuali gestite dalla Direzione Reclutamento, che lamentavano possibili situazioni di conflitto di interesse, di violazione della riservatezza, di scarsa trasparenza connesse alla presenza e all'operato del personale di staff addetto alla vigilanza nei concorsi territoriali.

Pertanto, a corredo e in rafforzamento delle prescrizioni del Patto di Integrità che il Formez PA applica fin dal 2017 nei rapporti con le imprese partecipanti alle procedure di aggiudicazione, si prevede la sottoscrizione da parte del personale delle società affidatarie di contratti di servizio/fornitura in ambito di concorsi pubblici (es. global service, affidatari dell'elaborazione delle banche dati dei quesiti, affidatari di servizi di supporto informatico ecc.) di ulteriore modulistica relativa all'obbligo di astensione, all'assenza di conflitto di interesse, alla privacy, all'obbligo di riservatezza.

La misura è a regime.

Processi	Fasi di attuazione	Tempi di realizzazione	Responsabili	Indicatori
Affidamenti in ambito di procedure concorsuali RIPAM	1. Definizione modulistica ad hoc	Realizzata	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Modulistica
	2. Integrazione della procedura interna vigente	Realizzata	Organi di vertice istituzionale	Ordine di Servizio
	3. Diffusione interna	Realizzata	Dirigente Direz. Risorse Umane Organizzazione e Perf.	Pubblicazione Ods in "EasyFormez"
	4. Vigilanza sul rispetto della procedura	Entro il mese di novembre di ogni anno	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Report

3.2.9 Flussi informativi obbligatori

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 lettera d) del d.lgs. 231/2001 è necessario *prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli* (di organizzazione gestione e controllo).

In tale contesto e in ottemperanza alle linee di indirizzo formulate da ANAC relativamente alla complementarità delle misure di prevenzione ed in considerazione delle funzioni di vigilanza svolte dall'Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che riveste nel caso specifico anche la funzione di Responsabile dei Controlli interni, è stato elaborato un flusso informativo congiunto di seguito rappresentato.

Con l'entrata in vigore del presente Piano, l'articolazione dei flussi informativi è da ritenersi immediatamente operativa e la tempistica decorre dall'approvazione.

FLUSSI INFORMATIVI PER AREE DI ATTIVITA'

Sistema di governance

Flusso	Periodicità	Unità Organizzativa Responsabile
Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza Relazione annuale RPCT Attività di formazione obbligatoria del personale in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (dati e informazioni)	Annuale o ad evento in caso di aggiornamento	RPCT
Notizie circa eventuali commissioni di reati o segnalazione di illeciti ai sensi della legge 179/2017	A evento	RPCT
Procedimenti disciplinari e contestazioni, comprensivi di motivazione (se la contestazione è la violazione del Modello 231, il flusso va inviato ad evento)	Semestrale o a evento se rilevante	Direzione Risorse Umane Organizzazione e Perf.
Statuto Organigramma aziendale Sistema di poteri / deleghe Procedure e regolamenti aziendali e loro aggiornamenti Segnalazioni di osservazioni o eccezioni del Collegio dei Revisori e del Magistrato Vigilante	A evento e in caso di aggiornamento	Direzione Generale/ Direzione Affari Legali Compliance/RPCT/Segretario del Collegio dei Revisori
Atti relativi al controllo analogo	Annuale	Direzione Affari Legali Compliance
Elenco di sponsorizzazioni, donazioni, omaggi patrocini (cfr. Regolamento per la concessione di patrocinio gratuito ex ods 332 del 28/06/2017)	Semestrale	Direzione Servizi Supporto al Business

Avvio e gestione dei progetti (compresi i progetti di reclutamento per le PP.AA - RIPAM)

Flusso	Periodicità	Unità Organizzativa Responsabile
<ul style="list-style-type: none"> • Elenco delle Convenzioni stipulate e dei Progetti ad esse riferiti in corso di realizzazione con indicazione di: <ul style="list-style-type: none"> ○ Amministrazione Committente ○ Importo complessivo ○ Responsabilità e Supervisione ○ Importo a budget di ciascun progetto e relativo RA ○ Date di inizio e scadenza ○ SAL (n° di rendiconti e relazioni tecniche presentate) ○ Gruppo di lavoro formato da personale interno 	Semestrale	Direzione Sviluppo Innovazione PA
<ul style="list-style-type: none"> • Verifiche o contestazioni sulla corretta esecuzione dei progetti formulate dalle amministrazioni committenti o da organi di controllo 	Al verificarsi	Direzione Sviluppo Innovazione PA
<ul style="list-style-type: none"> • Elenco degli accessi agli atti relativi a procedimenti correlati ad attività progettuali recanti tipologia di istanza, procedimento, progetto o attività di riferimento ed esito (accoglimento, diniego ecc.) 	Semestrale	Direzione Sviluppo Innovazione PA

Rendicontazione attività

Flusso	Periodicità	Unità organizzativa Responsabile
<ul style="list-style-type: none">• Elenco dei rendiconti trasmessi per Convenzione e/o Progetto con indicazione del SAL e degli importi	Semestrale	Direzione Servizi Supporto al Business
<ul style="list-style-type: none">• Eventuali contestazioni sollevate dall'amministrazione committente o da organi di controllo	Tempestiva al verificarsi	Direzione Servizi Supporto al Business

Acquisizione e gestione consulenti ed esperti (per incarichi di lavoro autonomo o parasubordinato)

Flusso	Periodicità	Unità organizzativa Responsabile
<ul style="list-style-type: none">• Elenco personale esterno a qualsiasi titolo contrattualizzato (anche a titolo gratuito) con indicazione di:<ul style="list-style-type: none">○ tipologia di incarico○ durata (inizio e fine)○ importo○ N. Avviso di selezione o riferimento ad altra procedura selettiva○ eventuale amministrazione di appartenenza se dipendente pubblico○ eventuale parentela o affinità con personale dipendente Formez PA	Semestrale	Direzione Affari Legali Compliance

Gestione comunicazione, editoria, trasparenza e relazione esterne

Flusso	Periodicità	Unità Organizzativa Responsabile
<ul style="list-style-type: none">• Elenco eventi realizzati quali (es. convegni, iniziative o presentazioni pubbliche, di cui la Direzione sia direttamente responsabile o nelle quali sia stata coinvolta) con indicazione di:<ul style="list-style-type: none">○ costi sostenuti per evento○ elenco personale esterno contrattualizzato per evento (RA e prot. incarico)	Semestrale	Direzione Comunicazione Relaz. Istituzionale e Innovaz. digitale

Assistenza legale interna e gestione del contenzioso

Flusso	Periodicità	Unità Organizzativa Responsabile
<ul style="list-style-type: none">• Elenco dei contenziosi in essere con indicazione:<ul style="list-style-type: none">○ ricorrente○ tipologia di contenzioso○ grado di giudizio○ materia del contendere○ eventuale legale patrocinante○ eventuali compensi riconosciuti	Annuale	Direzione Affari Legali Compliance
<ul style="list-style-type: none">• Elenco dei patrocinanti e/o dei consulenti legali (selezionati tramite avviso pubblico)	Annuale	Direzione Affari Legali Compliance

Acquisti di beni e servizi

Flusso	Periodicità	Unità organizzativa Responsabile
<ul style="list-style-type: none">• Elenco degli affidamenti di lavori, servizi e forniture a qualsiasi titolo effettuati (dati in formato aperto di cui all'art. 1 comma 32 della Legge 190/2012)	Semestrale	RPCT

Organi Sociali e Societari

Flusso	Periodicità	Unità organizzativa Responsabile
<ul style="list-style-type: none">Rilievi emersi nelle attività di controllo e/o di revisione svolte dal Collegio dei Revisori	Al verificarsi	Segretario del Collegio dei Revisori
<ul style="list-style-type: none">Comunicazione dell'Ordine del giorno delle Assemblee degli Associati e del Consiglio di Amministrazione contestuale alle convocazioni	Ad evento	Dirigente Governance Interna

Rapporti con enti pubblici e visite ispettive/controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni anche in relazione ai rapporti con gli organi di vigilanza e controllo (Collegio dei Revisori, Magistrato Corte dei Conti)

Flusso	Periodicità	Unità organizzativa Responsabile
<ul style="list-style-type: none"> Istanze di verifica o di controllo provenienti da Autorità Giudiziarie o da Autorità di Vigilanza a qualsiasi titolo formulate 	Al verificarsi	Direzione Affari Legali Compliance
<ul style="list-style-type: none"> Verbali rilasciati da Autorità Giudiziarie o da Autorità di Vigilanza 	Al verificarsi	Direzione Affari Legali Compliance
<ul style="list-style-type: none"> Nell'ambito dell'attività di raccolta, elaborazione e presentazione a soggetti pubblici o a soggetti incaricati di pubblico servizio della documentazione necessaria all'ottenimento e mantenimento di certificazioni, autorizzazioni, licenze, concessioni e provvedimenti amministrativi per l'esercizio delle attività aziendali: elenco delle richieste di certificazioni, autorizzazioni, licenze, concessioni o provvedimenti amministrativi per l'esercizio delle attività aziendali 	Annuale	Datore di Lavoro Direzione Affari Legali Compliance Direzione Servizi Supporto al Business
<ul style="list-style-type: none"> Nell'ambito della gestione delle attività di acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti, concesse da soggetti pubblici: elenco richieste di contributi comunitari 	Annuale	Direzione Servizi Supporto al Business

Pianificazione economico finanziaria

Flusso	Periodicità	Unità organizzativa Responsabile
<ul style="list-style-type: none">Budget di esercizio e relativi allegati	Annuale	Direzione Servizi Supporto al Business
<ul style="list-style-type: none">Elenco crediti con indicazione della relativa anzianità	Annuale	Direzione Servizi Supporto al Business
<ul style="list-style-type: none">Eventuali eccezioni a tracciabilità degli incassi o pagamenti	Al verificarsi	Direzione Servizi Supporto al Business

Predisposizione e approvazione Bilancio

Flusso	Periodicità	Unità organizzativa Responsabile
<ul style="list-style-type: none">Bilancio di esercizio e relativi allegati	Annuale	Direzione Servizi Supporto al Business
<ul style="list-style-type: none">Eventuali eccezioni sollevate rispetto ai dati contabili, alla loro imputazione o valorizzazione e alla correttezza del bilancio e di documenti del fascicolo di bilancio	Ad evento	Direzione Servizi Supporto al Business

Gestione adempimenti fiscali e previdenziali

Flusso	Periodicità	Unità organizzativa Responsabile
Attestazione di regolarità nel versamento di imposte e contributi	Annuale	Direzione Servizi Supporto al Business
Eventuali eccezioni al versamento di imposte e contributi nei termini previsti dalla legge	Al verificarsi	Direzione Servizi Supporto al Business

Selezione e formazione del personale

Flusso	Periodicità	Unità organizzativa Responsabile
<ul style="list-style-type: none">• Personale in organico, distintamente per qualifica e tipologia contrattuale;• Eventuali risorse appartenenti a categorie protette	Annuale	Direzione Risorse Umane Organizzazione e Perf.
<ul style="list-style-type: none">• Lavoratori extracomunitari, a tempo indeterminato o determinato	Al verificarsi	Direzione Risorse Umane Organizzazione e Perf.
<ul style="list-style-type: none">• Eventuali situazioni di conflitto di interesse o incompatibilità riguardanti il personale in servizio	Al verificarsi	Direzione Risorse Umane Organizzazione e Perf.
<ul style="list-style-type: none">• Personale distaccato, comandato, in cessione o a qualsiasi titolo operante presso altri soggetti o amministrazioni con indicazione dell'attività svolta e della data di inizio e fine	Annuale	Direzione Risorse Umane Organizzazione e Perf.

Gestione del sistema premiante e di valutazione delle performance

Flusso	Periodicità	Unità organizzativa Responsabile
<ul style="list-style-type: none">• Piano di retribuzione variabile con indicazione delle percentuali previste. Elenco risorse.	Annuale	Direzione Risorse Umane Organizzazione e Perf.
<ul style="list-style-type: none">• Elenco delle risorse con indicazione dei passaggi di categoria avvenuti	Annuale	Direzione Risorse Umane Organizzazione e Perf.

Gestione rimborsi e note spese di missione del personale dipendente

Flusso	Periodicità	Unità organizzativa Responsabile
<ul style="list-style-type: none">• Elenco missioni di servizio erogate con indicazione degli importi relativi alle spese di mobilità e ammontare delle diarie	Annuale	Direzione Risorse Umane Organizzazione e Perf.
<ul style="list-style-type: none">• Eventuali anomalie o missioni non liquidate	Al verificarsi	Direzione Risorse Umane Organizzazione e Perf.

Logistica e gestione infrastrutture

Flusso	Periodicità	Unità organizzativa Responsabile
<ul style="list-style-type: none">• Elenco degli interventi manutentivi effettuati sugli immobili con indicazione degli eventuali lavori appaltati secondo modalità di urgenza ovvero assegnati non tramite mercato elettronico	Annuale	Responsabile Ufficio Logistica e Sicurezza

Utilizzo delle dotazioni informatiche aziendali, sicurezza informatica e privacy

Flusso	Periodicità	Unità organizzativa Responsabile
<ul style="list-style-type: none"> Asset management: inventario delle attrezzature hardware a qualsiasi titolo detenute 	Annuale	Dirigente ICT
<ul style="list-style-type: none"> Elenco dispositivi di telefonia e comunicazione mobile aziendali assegnati al personale con indicazione della tipologia di servizio abilitato 	Annuale	Dirigente ICT
<ul style="list-style-type: none"> Gestione eventi di sicurezza informatica: elenco vulnerabilità rilevate; elenco dei data breach 	Semestrale	Dirigente ICT/DPO
<ul style="list-style-type: none"> Gestione dei software aziendali e delle banche dati licenziati: elenco dei software utilizzati e delle relative licenze con indicazione delle scadenze; elenco delle Banche dati 	Annuale	Dirigente ICT

Gestione degli adempimenti ambientali

Flusso	Periodicità	Unità organizzativa Responsabile
Eventuali emergenze o criticità che potrebbero, anche solo potenzialmente, avere impatti di natura ambientale	Ad evento	Responsabile Ufficio Logistica e Sicurezza
Gestione dello smaltimento dei rifiuti aziendali – Aggiornamento procedura	Ad evento	Responsabile Ufficio Logistica e Sicurezza

Gestione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza

Flusso	Periodicità	Unità organizzativa Responsabile
<ul style="list-style-type: none">• Documentazione comprovante gli adempimenti in materia di salute e sicurezza ai sensi del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e s.m.i.;• verbali delle riunioni periodiche della sicurezza• resoconto degli eventuali infortuni occorsi;• elenco e caratteristiche eventi formativi svolti in materia di salute e sicurezza	Annuale	Datore di Lavoro
<ul style="list-style-type: none">• Segnalazione di infortuni gravi o gravissimi occorsi (con prognosi pari o superiore a 40 giorni);• Eventuali sanzioni amministrative irrogate dalle Autorità competenti per violazione della normativa antinfortunistica e/o di tutela dell'igiene e salute sul lavoro e i verbali delle ispezioni dalle stesse effettuate;	Al verificarsi	Datore di Lavoro
<ul style="list-style-type: none">• Avvio di procedimenti penali, amministrativi e/o civili nei confronti dell'Istituto e/o dei suoi dipendenti a seguito di presunte violazioni della normativa antinfortunistica e/o a tutela dell'igiene e della salute sul lavoro	Al verificarsi	Datore di Lavoro
<ul style="list-style-type: none">• Eventuali sanzioni disciplinari irrogate ai lavoratori per comportamenti non conformi alle prescrizioni in materia di sicurezza che abbiano messo in grave periodo la sicurezza o la salute di altri lavoratori	Al verificarsi	Datore di Lavoro
<ul style="list-style-type: none">• Gestione delle emergenze e primo soccorso: esercitazioni effettuate e relativi esiti	Annuale	RSPP

SEZIONE IV – Trasparenza, obblighi di pubblicità e accesso civico

4. La pubblicazione dei dati

Nel pieno rispetto dell'art. 1 del Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, così come novellato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97, Formez PA finalizza la trasparenza “allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”.

Alla RPCT compete definire e proporre gli obiettivi di sviluppo della trasparenza, sia interna che esterna all'Istituto, fermo restando l'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

La RPCT deve assicurare la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, e vigilare sul corretto adempimento “segnalando agli organi di indirizzo politico, all'organismo di valutazione, all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio dei procedimenti disciplinari, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione”. È quindi assegnato un ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione, ma non sostituisce gli uffici nell'elaborazione, nella trasmissione e nella pubblicazione dei dati. Svolge stabilmente un'attività di controllo, assicurando, ai sensi dell'art. 43, c. 1 d.lgs. n. 33/2013, la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate. I dirigenti responsabili degli uffici del Formez PA sono tenuti a garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

Si sottolinea che l'ANAC nell'ambito del PNA 2022, per quanto riguarda la trasparenza dei contratti pubblici ha rivisto le modalità di pubblicazione. Non dovranno più avvenire sui siti delle amministrazioni in ordine temporale di emanazione degli atti, ma ordinando le pubblicazioni per appalto, in modo che l'utente e il cittadino possano conoscere l'evolversi di un contratto pubblico, con allegati tutti gli atti di riferimento.

Sarà cura della RPCT provvedere in tal senso aggiornando la pubblicazione delle singole procedure nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale

La sezione Amministrazione Trasparente (AT) rappresenta la principale modalità, insieme alla Home Page del sito istituzionale, attraverso la quale l'Istituto veicola verso l'esterno le informazioni essenziali che riguardano il proprio funzionamento e le attività che realizza. L'architettura della sezione AT è coerente alle prescrizioni normative a far registrare il punteggio massimo rispetto alla verifica di compliance effettuata dalla “Bussola della Trasparenza” promossa e realizzata dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Permane la scarsa flessibilità nella strutturazione delle pagine del sistema di *content management* utilizzato (Drupal) e l'assenza di flussi informativi automatizzati che possano alimentare in autonomia le pagine della Sezione Amministrazione Trasparente.

La tabella seguente definisce la figura responsabile, la tempistica e la durata di ciascun contenuto secondo le specifiche del d.lgs. 33/2013 e s.m.i.

Tab. 5 – Obblighi di pubblicazione

Sezione	Sottosezione	Responsabile della trasmissione dei dati	Tempistica pubblicazione	Durata Pubblicazione
Disposizioni generali	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)	Entro il 31 gennaio di ogni anno	5 anni
	Atti generali	Direzione Generale	Tempestivo - entro 15 gg dall'approvazione	5 anni
Organizzazione	Articolazione degli uffici	Direzione Risorse Umane Organizzazione e Perf.	Tempestivo - entro 15 gg da modifica dato	5 anni
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	RPCT	Tempestivo - entro 15 gg dalla data di adozione del provvedimento	5 anni
	Telefono e posta elettronica	Direzione Risorse Umane Organizzazione e Perf. / Dirigente ICT	Tempestivo - entro 15 gg da modifica dato	5 anni
Consulenti e collaboratori	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Direzione Affari Legali Compliance	Tempestivo - entro 15 gg dalla data di sottoscrizione del contratto	3 anni dalla data di cessazione del contratto

Personale	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Direzione Risorse Umane Organizzazione e Perf.	Tempestivo - entro 15 gg dalla data di sottoscrizione del contratto	3 anni dalla data di cessazione del contratto
	Titolari di incarichi dirigenziali/Dirigenti cessati		Tempestivo - entro 15 gg dalla data di sottoscrizione del contratto	3 anni dalla data di cessazione del contratto
	Posizioni organizzative		Tempestivo – entro 15 gg dalla data di assegnazione della posizione	5 anni
	Dotazione organica		Annuale – entro 15 gg dall’approvazione del Bilancio da parte dell’Assemblea degli associati	5 anni
	Personale non a tempo indeterminato		Annuale – entro 15 gg dall’approvazione del Bilancio da parte dell’Assemblea degli associati	5 anni
	Tassi di assenza (del personale distinti per uffici di livello dirigenziale)		Trimestrale - 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre, 31 dicembre di ogni	5 anni
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	Direzione Risorse Umane Organizzazione e Perf.	Tempestivo - entro 15 gg dalla data di autorizzazione o conferimento incarico	5 anni
	Contrattazione collettiva		Tempestivo – entro 15 gg dalla sottoscrizione del CCNL	5 anni
	Contrattazione integrativa		Tempestivo – entro 15 gg dalla data di adozione del contratto	5 anni
	OIV	In conformità al parere formulato da ANAC (ex CIVIT) prot. 412 del 07/02/2011, non sussiste per Formez PA l’obbligo alla costituzione dell'OIV		

Performance	Ammontare complessivo dei premi	Direzione Risorse Umane Organizzazione e Perf.	Tempestivo – entro 15 gg dall'erogazione del premio	5 anni
	Dati relativi ai premi		Tempestivo – entro 15 gg dall'erogazione del premio	5 anni
Enti controllati	Società partecipate	Direzione Affari Legali Compliance	Annuale – entro il 31 dicembre di ogni anno	5 anni
Bandi di Gara e contratti	Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare	Direzione Affari Legali Compliance	In base alle modalità previste dal Codice degli Appalti	5 anni
	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura			5 anni
Bilanci	Bilancio Preventivo, Bilancio Consuntivo e Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Direzione Servizi di Supporto al Business	Tempestivo – entro 15 gg dalla data di approvazione da parte dell'Assemblea dei soci	5 anni
Beni immobili e gestione del Patrimonio	Patrimonio immobiliare e Canoni di affitto	Direzione Servizi di Supporto al Business	Tempestivo – entro 15 gg dalla data di stipula del contratto	5 anni
Controlli e rilievi sull'amministrazione	Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Direzione Servizi di Supporto al Business	Tempestivo – entro 15 gg dalla data di formalizzazione del rilievo	5 anni
	Organi di revisione amministrativa e contabile		Tempestivo – entro 15 gg dalla data di formalizzazione del rilievo	5 anni

	Corte dei Conti		Tempestivo – entro 15 gg dalla data di formalizzazione del rilievo	5 anni
Pagamenti	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Direzione Servizi di Supporto al Business	Trimestrale – entro il 31/4, 30/4, 31/7 e 31/10 di ogni anno	5 anni
	Iban e pagamenti informativi		Tempestivo – entro 15 gg. dalla modifica del dato	5 anni
	Fatturazione elettronica		Tempestivo – entro 5 gg. dalla modifica del dato	5 anni
Altri contenuti – Accesso civico	Accesso civico c.d. “Semplice”	RPCT	Entro 30 gg dal ricevimento della richiesta	5 anni
			Annuale – entro il 31 gennaio	
	Accesso civico generalizzato		Entro 30 gg dal ricevimento della richiesta	5 anni
	Registro degli Accessi		Tempestivo – entro 15 gg. dalla modifica del dato	5 anni
Altri contenuti - Prevenzione della Corruzione	Nomina Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Direzione Generale	Entro 15 gg. dalla nomina	5 anni
	Relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza	RPCT	Annuale – entro il 31 gennaio di ogni anno	5 anni

Altri contenuti – Referenti per la trasparenza	Referenti per la Trasparenza	Direzione Generale	Tempestivo entro 15 gg dalla nomina	3 anni
Altri contenuti– Archivio	Archivio	RPCT	Tempestivo a scadenza	3/5 anni

La raccolta e la successiva pubblicazione dei dati sul sito istituzionale rappresenta ancora un elemento di criticità nella gestione dei flussi informativi necessari a garantire adeguati livelli di tempestività e completezza.

L'Istituto si sta adoperando per un nuovo sistema di gestione documentale che possa garantire il processo di integrazione dei flussi informativi interni, di tracciabilità degli stessi e, conseguentemente, di trasparenza verso l'esterno attraverso la sezione Amministrazione Trasparente.

Per la maggior parte dei dati la tempistica di pubblicazione imposta dalla norma viene curata dall'RPCT attraverso lo scheduling degli adempimenti e l'interlocuzione con i diversi uffici ed il supporto agli stessi nella elaborazione dei dati. In tali condizioni il rischio di errore umano è ovviamente elevato oltre che l'evidente costo in termini di impegno di risorse e di tensione organizzativa.

Il flusso di informazioni per l'assolvimento degli obblighi in definitiva si basa sulla richiesta, sollecitazione e successiva collaborazione degli uffici titolari delle informazioni all'RPCT. Inoltre, al fine di implementare l'efficacia dei monitoraggi, le RPCT rende edotto l'OdV con cadenza periodica in ordine allo stato di aggiornamento delle sottosezioni di Amministrazione Trasparente e ad eventuali problematiche afferenti all'elaborazione e trasmissione dei dati.

4.1 Le istanze di accesso

È tra i compiti della RPCT ricevere le istanze di accesso civico per mancata o parziale pubblicazione dei dati sulla sezione "Amministrazione Trasparente" e di accesso generalizzato, istruirle e procedere all'eventuale accoglimento, se fondate, attivando gli uffici interessati per la necessaria raccolta delle informazioni. Il Forzez PA si è dotato fin dal 2017, successivamente aggiornato e integrato, del "Regolamento per l'accesso ai documenti formati o detenuti da Forzez PA e a quelli oggetti di pubblicazione" e della modulistica connessa ai fini dell'esercizio dell'accesso da parte dei cittadini, disponibili nell'apposita sezione del sito web.

In ottemperanza alle Linee Guida Anac n. 1309/2016 e alla Circolare n. 2/2017 l'RPCT ha implementato un registro degli accessi, costantemente aggiornato, e monitora altresì l'espletamento delle istanze di accesso documentale ex. Legge 241/90 al fine di garantire il rispetto dei termini procedurali.

Lo staff dell'Ufficio Anticorruzione, Trasparenza e Controlli Interni coadiuva la RPCT nelle seguenti attività:

- monitoraggio quotidiano della casella PEC preposta,
- feedback ai cittadini,
- ricezione delle istanze eventualmente ricevute dall'Ufficio Protocollo,
- aggiornamento del Registro degli Accessi,
- alimentazione dell'archivio digitale delle istanze,
- istruttoria delle istanze di accesso,
- tempestiva trasmissione agli uffici detentori dei dati,
- monitoraggio delle risposte.

A seguito delle attività di monitoraggio è stata evidenziata ancora una volta la necessità di una proceduralizzazione specifica per la gestione delle istanze di accesso a qualsiasi titolo pervenute, anche in considerazione della giurisprudenza sul punto (Cons. St., A.P., 2 aprile 2020, n. 10) ed alla luce dell'incremento delle istanze negli anni.

Nel corso del 2023, sono state n. 197 le istanze pervenute alla casella PEC dedicata all'accesso civico, oltre a numerosissime richieste formulate direttamente alla casella di posta personale della RPCT, dal contenuto vario e sovente prive della modulistica e/o del documento di identità dell'istante e altre assegnate mediante il sistema di gestione documentale.

La quasi totalità delle richieste concernono le procedure concorsuali e in larga parte non si tratta di veri e propri accessi civici, ma piuttosto di accessi documentali di competenza del RUP della procedura. Si registra in generale una mancata consapevolezza e conoscenza delle differenze tra le tre forme di accesso, per cui si registra un abuso della modulistica e della casella dedicata all'accesso civico, a prescindere dalla natura dell'istanza che viene sottoposta al Formez PA. L'Ufficio Anticorruzione, Trasparenza e Controlli Interni istruisce, accetta o ricusa e, successivamente trasferisce agli uffici destinatari le diverse istanze per i seguiti di competenza.

Si ricorda che ai fini dell'adempimento delle pubblicazioni obbligatorie dei concorsi pubblici è stata creata in AT una sottosezione di secondo livello denominata "Concorsi RIPAM - Pubblicazioni ex art. 19 d.lgs. 33/2013".

Appare opportuno, infine, sottolineare, come ulteriore conseguenza di quanto illustrato, il diffondersi dell'increscioso fenomeno dell'email bombing messo in atto da parte di candidati singoli o anche riuniti in gruppi organizzati, a cui è sovente sottoposta anche la casella email personale

della RPCT. Tale pratica risulta deleteria non solo dal punto di vista informatico, ma anche da quello dell'organizzazione delle attività in quanto rallenta il lavoro ordinario della RPCT.

4.2 Principali azioni in materia di trasparenza

Ferme restando le esigenze di pubblicazione in ordine agli obblighi di legge si prevede il seguente cronogramma aggiornato delle azioni in tema di trasparenza.

Tab 6 – Azioni di trasparenza

Processi	Tempi di realizzazione	Responsabili	Indicatori
Progettazione e implementazione di modalità automatizzate per la pubblicazione dei dati	entro il 31/12/2024	Dirigente ICT	% trasmissioni automatizzate/totale pubblicazioni effettuate
Procedimentalizzazione flussi informativi in entrata ed uscita concorsi per accesso civico generalizzato e accesso documentale (Art. 5-bis D.Lgs. 33/2013 e L. 241/1990)	entro il 31/12/2024	Direzione Reclutamento Personale PA	Aggiornamento regolamento Accesso – Definizione Procedura
Pubblicazioni dei documenti riguardanti l'organizzazione e l'attività di Formez PA (Art. 12, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013), in particolare le Convenzioni	entro il 31/12/2024	Direzione Generale	Pubblicazione Convenzioni, Delibere Assembleari/CdA
Individuazione uffici coinvolti nelle richieste di accesso civico generalizzato (Delibera ANAC 1309/2016 Adeguamento organizzazioni)	entro il 31/12/2024	Vertice Amministrativo	Pubblicazione informazioni su Amministrazione Trasparente

SEZIONE V – Comunicazione, monitoraggio e aggiornamento continui

5. Strumenti di *accountability* nel processo di gestione del PTPCT

Il presente Piano, adottato dal Consiglio di Amministrazione con atto deliberativo, sarà oggetto di pubblicazione entro i termini previsti. In base alle indicazioni formulate nell'ambito del Piano Nazionale Anticorruzione la comunicazione all'ANAC si intende adempiuta, infatti, con la pubblicazione del documento sul sito web istituzionale.

Il PTPCT (e tutte le sue edizioni precedenti) è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della Corruzione; inoltre è disponibile sulla intranet aziendale EasyFormez).

L'approvazione e l'avvenuta pubblicazione sul sito web è oggetto di comunicazione ad hoc al personale dipendente e il link di pubblicazione deve essere riportato nelle clausole dei contratti a qualsiasi titolo stipulati con riferimento alle clausole specifiche relative alla conoscenza ed applicazione del MOG, del Codice di Comportamento e del PTPCT vigente.

Il dipendente neoassunto ha l'obbligo di prendere visione del PTPCT vigente, del M.O.G., del Codice di Comportamento e del Codice Disciplinare.

5.1 Monitoraggio sull'attuazione del PTPCT

Come previsto dal PNA¹⁹, il monitoraggio concerne tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio. In relazione a ciò, in occasione dell'avvio del monitoraggio periodico del PTPCT ovvero in qualsiasi momento se ne ravvisi la necessità, i referenti/responsabili di misura avranno cura di segnalare alla RPCT le criticità e le problematiche di cui siano venuti a conoscenza nel corso dell'anno.

Inoltre, l'obiettivo del monitoraggio non è solo di verificare il grado di attuazione delle misure ma anche quello di acquisire elementi di giudizio sull'efficacia delle misure adottate in termini di mitigazione del rischio corruttivo associato ai processi, tenuto conto dei fattori abilitanti. Questa fase conoscitiva permette di ricavare elementi utili per avviare il processo di riponderazione dei livelli di rischio, in modo da poter valutare il rischio "residuo" associato a ogni processo in seguito alla concreta attuazione delle misure di mitigazione proposte.

¹⁹ Come previsto dal PNA "Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessari".

Ferme restando le attività di monitoraggio attribuite ai responsabili individuati per ciascuna misura, la responsabilità del monitoraggio complessivo sull'attuazione del PTPC è attribuita alla RPCT.

Il sistema di monitoraggio, oltre a fornire alla RPCT indicazioni aggiornate sullo stato di attuazione delle misure, sui relativi tempi, in caso di non attuabilità delle stesse induce a una ulteriore riflessione con le Direzioni/Uffici interessati, sulle misure alternative o complementari da proporre.

Tuttavia, le misure di monitoraggio e vigilanza sull'efficacia del PTPCT non riguardano soltanto le attività di semplice controllo sulla sua attuazione, ma si estendono agli interventi di implementazione e di miglioramento del suo contenuto.

Tali interventi comprendono:

- la predisposizione da parte del Responsabile, entro il 31 dicembre di ogni anno (salvo proroghe come stabilito da ANAC anche nel 2023²⁰), di una relazione annuale che riporta il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal Piano. Come indicato da ANAC con la delibera 148/2014 la relazione deve essere predisposta seguendo lo schema e il format di volta in volta comunicati da ANAC e pubblicati sul sito web;
- l'attività di audit svolta dall'Organismo di Vigilanza congiuntamente con l'RPCT, posto il sistema dei controlli interni, assume un rilievo cruciale nel sistema di prevenzione del rischio di corruzione;
- il monitoraggio semestrale dei risultati del PTPCT, attuata mediante la rilevazione dello stato di attuazione di ciascuna misura corredato da opportuna reportistica.

Anche nel corso del 2023, come per le annualità precedenti, l'attività di audit si è soffermata in particolare sui seguenti aspetti:

- ✓ verifica dello stato di avanzamento degli interventi di regolarizzazione degli adempimenti in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro;
- ✓ verifica della gestione delle licenze software e dello stato di avanzamento della predisposizione del regolamento informatico;
- ✓ verifica del processo di predisposizione del bilancio.

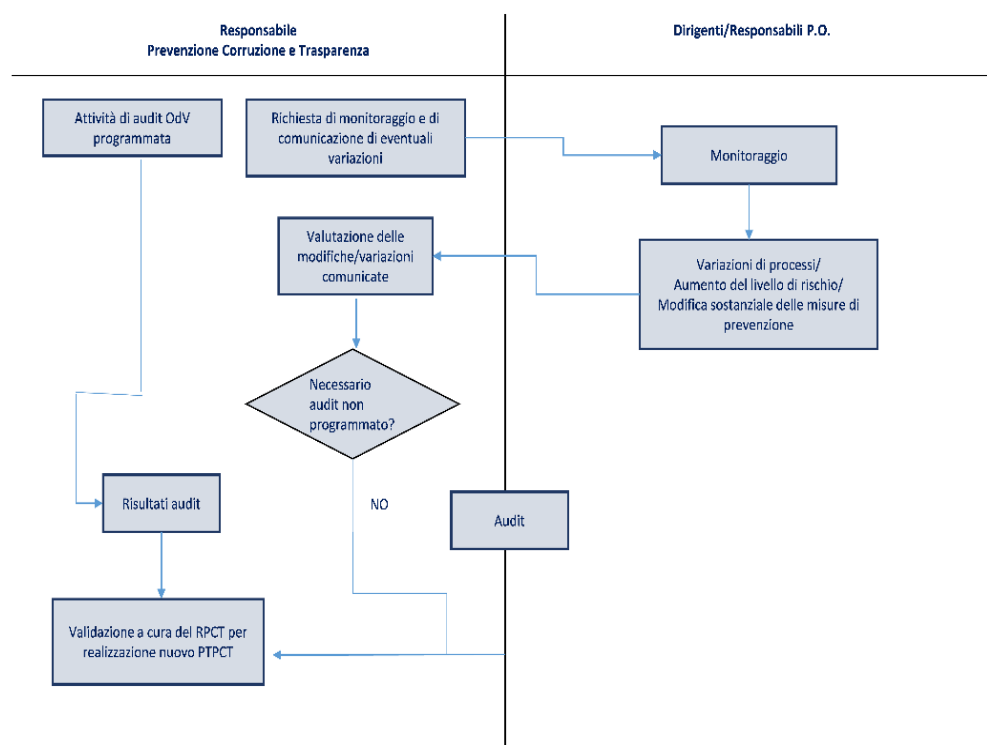
In linea generale, il monitoraggio effettuato consente di affermare che i processi individuati nelle aree di rischio necessitano di essere ancora presidiati con attenzione e che per alcune misure la piena realizzazione è ancora da perfezionare. Poiché dall'azione di monitoraggio del Piano discende l'obbligo di rivedere complessivamente le strategie e gli obiettivi e di ripercorrere lo stesso processo di gestione del rischio, si è ritenuto opportuno nel presente Piano non proporre ulteriori misure, ma di intervenire esclusivamente in ottica di miglioramento delle misure esistenti, riprogrammando la tempistica di

²⁰ Con Comunicato del Presidente dell'8 novembre 2023 è stato stabilito il differimento al 31 gennaio 2024 del termine per la pubblicazione della Relazione annuale del RPCT.

attuazione nel prossimo triennio e agli esiti della nuova ponderazione del rischio connessa anche con l'aggiornamento del Modello Organizzativo Gestionale.

Il grafico che segue sintetizza l'attività di monitoraggio che sarà svolta anche nei prossimi anni.

Fig. 3 – Flusso dell'attività di monitoraggio del PTPCT del Formez PA



Fonte: Ns. elaborazione

5.2 Aggiornamento e azioni di miglioramento del Piano

Il monitoraggio del Piano comporta, in particolare, l'obbligo di rivedere complessivamente il Piano e di ripercorrere lo stesso processo di gestione del rischio, riprogrammando le azioni relative a tutte le fasi e sottofasi della gestione del rischio.

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

- P – Plan, ovvero la pianificazione
- D – Do, ovvero l'esecuzione
- C – Check, ossia il test ed il controllo
- A – Act, cioè l'azione

Tale tipo di approccio non riguarda solo il miglioramento del PTPCT, ma concerne il miglioramento dell'intera organizzazione in generale.

Fig. 4 – Ciclo PDCA



Il PTPCT del Formez PA, pertanto, viene aggiornato annualmente, alla luce:

- ✓ di innovazioni legislative, a modifica o integrazione della Legge 190/2012;
- ✓ di atti di indirizzo dell'ANAC;
- ✓ di disposizioni interne;
- ✓ di modifiche organizzative;
- ✓ della emersione, in sede di attuazione e di partecipazione, di aree di rischio e/o tipologie di rischi non considerati nel ciclo attuativo dell'anno precedente.

Di particolare importanza, ai fini dell'aggiornamento e miglioramento del PTPCT, sono le indicazioni che pervengono da parte degli attori del processo di *risk management*, primi fra tutti i Dirigenti, e da parte degli *stakeholders* dell'Istituto.

Resta quindi da definire un calendario di incontri idoneo a portare il ciclo di programmazione a regime e a coinvolgere maggiormente tutti i soggetti chiamati a concorrere alla fattiva elaborazione delle misure di prevenzione. Sarà compito della RPCT proporre tale calendario al vertice amministrativo anche in considerazione del piano formativo da realizzare nel triennio.

SOMMARIO

INTRODUZIONE	3
SEZIONE I – AMBITO APPLICATIVO E ORGANIZZAZIONE	10
1. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO	10
1.1 <i>Analisi del contesto esterno</i>	10
1.2 <i>Analisi del contesto interno</i>	14
2. <i>Oggetto, finalità e soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione</i>	18
2.1 <i>Il processo di adozione</i>	21
2.2 <i>Gli attori coinvolti nel processo</i>	22
2.2.1 Il vertice politico-amministrativo	22
2.2.2 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	22
2.2.3 I Referenti per l'Anticorruzione e per la Trasparenza.....	24
2.2.4 La Struttura Tecnica di Supporto.....	25
2.2.5 I Dirigenti.....	26
2.2.6– Le funzioni di controllo e vigilanza	26
2.2.7 Il Responsabile dell'Anagrafe unica delle stazioni appaltati (RASA)	27
2.2.8 Il Responsabile della protezione dei dati personali	27
2.2.9 I dipendenti e i collaboratori	28
2.3 <i>Collegamenti tra il PTPCT e gli altri strumenti di programmazione</i>	29
2.4 <i>Integrazione del processo di prevenzione della corruzione con le attività di controllo interno</i>	29
SEZIONE II – IL CICLO DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO	32
2.1. LA MAPPATURA DEI PROCESSI	32
SEZIONE III – MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO	35
3. PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI DI PREVENZIONE DEL RISCHIO	35
3.1. <i>Misure trasversali di prevenzione della corruzione</i>	36
3.1.1 Trasparenza e disciplina della tutela dei dati personali.....	36
3.1.2 Codice di Comportamento	37
3.1.3 Rotazione del personale.....	38
3.1.4 Astensione in caso di conflitto di interesse	41
3.1.5 Conferimento e autorizzazione di incarichi, distacchi e comandi di personale.....	43
3.1.6 Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali	45
3.1.8 Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione	49
3.1.9 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	50
3.1.10 Formazione e sensibilizzazione del personale.....	53
3.1.11 Patti di integrità negli affidamenti.....	54
3.1.12 Monitoraggio dei tempi procedurali	55
3.1.13 Monitoraggio dei rapporti con soggetti esterni	55
3.2 <i>Misure puntuali</i>	56
3.2.1 Monitoraggio degli affidamenti di lavori, servizi, forniture di importo inferiore ai 40.000 euro	57
3.2.2 Monitoraggio della procedura di gara andata deserta.....	58
3.2.3 Dichiarazione di insussistenza di conflitto di interesse con l'impresa aggiudicataria di una gara/affidamento	58
3.2.4 Adozione di linee guida per l'attribuzione al personale tecnico della responsabilità di attività di progetto	60
3.2.5 Rotazione del personale tecnico impegnato nelle Commissioni di valutazione relative alla medesima attività progettuale.....	61
3.2.6 Introduzione di controlli preventivi sistematici sui vincitori degli Avvisi e i successivi tre candidati idonei	62

3.2.7 Pubblicazioni obbligatorie connesse alle procedure di reclutamento di personale a tempo indeterminato e determinato del Formez PA	63
3.2.8 Modulistica a supporto del Patto di Integrità nell'ambito degli affidamenti per le procedure concorsuali.....	65
3.2.9 Flussi informativi obbligatori.....	65
SEZIONE IV – TRASPARENZA, OBBLIGHI DI PUBBLICITÀ E ACCESSO CIVICO	79
4. LA PUBBLICAZIONE DEI DATI.....	79
4.1 Le istanze di accesso	84
4.2 Principali azioni in materia di trasparenza	86
SEZIONE V – COMUNICAZIONE, MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO CONTINUI	87
5. STRUMENTI DI ACCOUNTABILITY NEL PROCESSO DI GESTIONE DEL PTPCT	87
5.1 Monitoraggio sull'attuazione del PTPCT.....	87
5.2 Aggiornamento e azioni di miglioramento del Piano	89