



# PIAO

## 2022-2024

Piano integrato di Attività ed  
Organizzazione di  
**APT Basilicata**



**APT BASILICATA**

A cura di  
Responsabile Risorse umane ad interim

**Dott. Giuseppe Peluso**

# SCHEDA ANAGRAFICA DI APT

## APT – AGENZIA DI PROMOZIONE TERRITORIALE BASILICATA

C.F. Sede legale:  
via De Viti de Marco n. 9 75100 - Matera

Sede operativa:  
Via del Gallitello, 89 85100 - Potenza

Codice Fiscale: 80005050762

DIRETTORE GENERALE  
**Ing. Antonio NICOLETTI**

Decreto presidenziale n. 281 /2019

Numero di dipendenti : 15



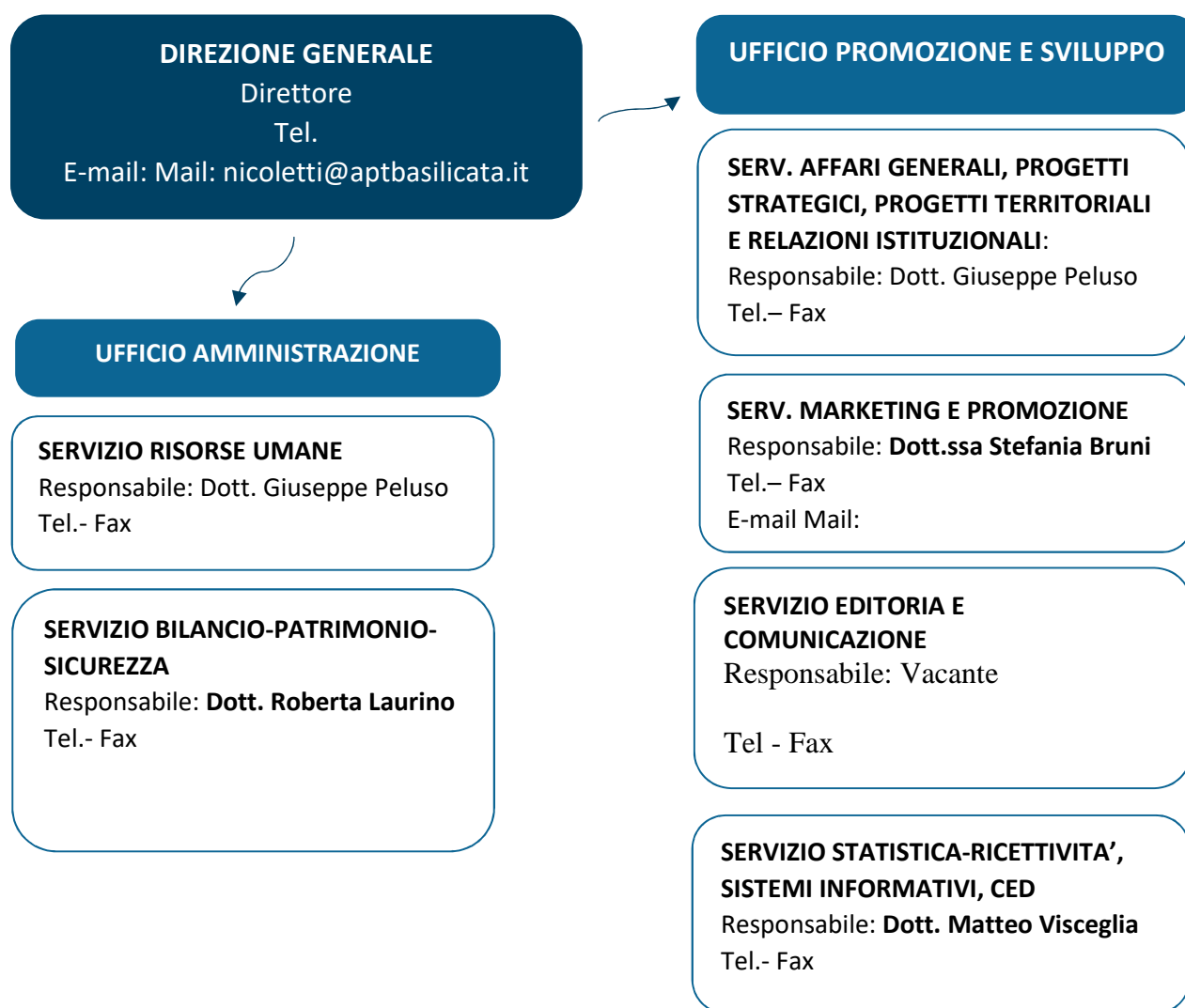
APT – AGENZIA DI PROMOZIONE TERRITORIALE BASILICATA

C.F. Sede legale: via De Viti de Marco n. 9 - 75100 Matera • Sede operativa: Via del Gallitello, 89 - 85100 Potenza  
Codice Fiscale: 80005050762

# STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Ai sensi dell'art. 4 comma 1 del DM di approvazione del Piano tipo in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a del D.M.

Prima di entrare nel merito di quanto richiesto, si rappresenta che l'Amministrazione APT Basilicata è diretta da un Direttore Generale, nominato dal Presidente della Giunta Regionale e dura in carica 5 anni. Allo stato l'Ente consta di quindici unità lavorative ed a seguito dell'approvazione del nuovo Regolamento della dotazione organica e della organizzazione degli uffici approvato con Delibera del Direttore Generale n. 50 del 9 marzo 2022, è così strutturata secondo quanto riportato nell'alveo dell'art. 6:



# VALORE PUBBLICO - PERFORMANCE - ANTICORRUZIONE

## INTERVENTI ED AZIONI NECESSARIE PROGRAMMATE

*A cura del Responsabile Risorse umane*

### **Dott. Giuseppe Peluso**

Per interventi programmati ed azioni necessarie ad attuarle si intendono tutti gli obiettivi che l'Amministrazione si è prefissata per realizzare il Valore pubblico, sezione strategica che trova conforto nel Piano delle Performance 2022-2024 (la cui sottosezione non è prevista per il documento semplificato per gli Enti sotto 50 dipendenti) approvato dall'Amministrazione con Delibera n.17 del 31 gennaio 2022 consultabile al link: <https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/performance/piano-della-performance/piano-della-performance-2022-2024.html>

- 1. Risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici in coerenza con il bilancio:**  
L'obiettivo è quello attrarre sul territorio lucano i turisti avvalendosi anche della cooperazione internazionale, realizzando iniziative di valorizzazione dell'offerta della Basilicata attraverso la realizzazione di azioni di valorizzazione e promozione sui mercati internazionali con iniziative congiunte con altri soggetti pubblici e privati;
  - Estensione del portale Basilicata Turistica all'uso anche di altre lingue;
  - Ampliamento dell'attività di comunicazione anche facendo ricorso a forme diverse ed alternative di conoscenza all'esterno del ruolo di APT
  - Creazione di strumenti digitali ulteriori per l'apertura alla conoscenza di nuovi stakeholders;
  - Formazione del personale dipendente per porsi al passo con le nuove tecnologie e la programmazione di corsi dedicati di digitalizzazione (rientrano tra queste le attività avviate con Delibere del D.G.n.66 in materia di digitalizzazione e n. 69/2022 in materia di uso delle piattaforme digitali ai fini della trasparenza);
  - Assunzione di nuove unità allo scopo di potenziare la struttura organizzativa soprattutto in quei ruoli ad elevato contenuto tecnologico che proiettino l'Amministrazione verso l'esterno;
  - Implementazione della comunicazione per attrarre capitali dall'estero;
  - Implementazione della cultura della legalità e creazioni di ulteriori livelli di trasparenza dell'Azienda allo scopo di rendere visibile ancora di più l'attività amministrativa di APT creando un collegamento virtuale con il cittadino;
  - Creazione di processi di digitalizzazione del flusso documentale che consentano una riduzione dei tempi del procedimento, una maggiore risposta al cittadino, agevolazione di tecniche di lavoro da remoto, miglioramento del flusso documentale e conservazione a norma;
  - Ripartizione delle responsabilità.

## **2. Accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità:**

Per quanto riguarda l'accessibilità fisica agli uffici, va evidenziato che l'APT eroga servizi nel settore turistico soprattutto a favore degli operatoci, ovvero cittadini in attività lavorativa. Pertanto i cittadini ultrasessantacinquenni e quelli con disabilità hanno pochissimi motivi di accesso alle sede istituzionali che comunque sono dotate di barriere architettoniche.

## **3. Elenco di procedure da digitalizzare**

Per quanto attiene i procedimenti da digitalizzare e semplificare, si fa presente che l'avvio del processo di digitalizzazione prenderà inizio con la istituzione del sistema di workflow documentale previsto dal Piano delle performance, lavori di modernizzazione della rete Lan, archiviazione digitale ricevuta – sistema Sdi, creazione di un sistema digitale di tenuta a norma dei provvedimenti, implementazione del sistema informativo dei dati in Amministrazione trasparente quale strumento di apertura al cittadino.

## **4. Obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa**

La creazione di un sistema integrato di formazione del personale- assunzione di persone qualificate- digitalizzazione dei processi- incremento delle informazioni al cittadino con l'implementazione del portale Basilicata turistica e il ricorso a nuove ed ulteriori lingue consente di innalzare la qualità del benessere organizzativo, semplificando le interazioni con l'esterno ed elevando l'appetibilità turistica della Basilicata, come accadrà con la creazione di percorsi virtuali itineranti derivati dalla istituzione di una sezione del portale per la newsletter a giornalisti internazionali allo scopo di aumentare il ritorno di immagine e di promozione turistica del territorio.

# SEZIONE PERFORMANCE

La presente sottosezione non è oggetto di integrazione del Piao semplificato ma nell'ottica della più ampia conoscibilità dei contenuti, anche ai fini del collegamento con il valore pubblico e l'anticorruzione, esso è riportato al link di Amministrazione Trasparente/Performance/Piano performance 2022-2024 di seguito indicato (seleziona il flag, clicca il pulsante destro del mouse e clicca apri collegamento ipertestuale):

<https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/performance/piano-della-performance/piano-della-performance-2022-2024.html>





# SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

*A cura del RPCT*

**Dott. Matteo Visceglia**

## PREMESSA

Nell'agosto dell'anno 2021 il legislatore ha istituito uno strumento nuovo – il Piao- con la funzione di semplificare e ricondurre la intera programmazione amministrativa all'interno di un unico documento. Il Piao, la cui entrata era stata programmata al 31 gennaio 2022, ha incontrato uno slittamento al 30 aprile 2022, di talchè anche l'Autorità nazionale anticorruzione, per fare chiarezza, ha recepito i contenuti della legge spostando l'adozione del Piano anticorruzione (ovvero della sua Sezione) alla data del 30 aprile 2022, norma stabilita dall'art. 12 del Decreto D.L. n.228/2021 (c.d. Milleproroghe) e dalla Delibera n.1 del 12 gennaio 2022 dell'Anac. Questa Sezione, totalmente riscritta al fine di ottemperare a quanto stabilito all'art. 6 del D.M. recante il Piano tipo approvato in Conferenza unificata Stato – Regioni il 2 dicembre 2021, ha comportato una revisione dell'intero documento programmatico, allo scopo di sposare la semplificazione amministrativa con l'ottemperanza legislativa. Il presente documento programmatico, attuativo della Delibera Anac n. 1064/2019, dell'art. 6 della L113/2021, della Delibera n.1/2022, è stato riscritto seguendo i contenuti recati negli orientamenti Anac approvati dal Consiglio dell'Autorità nella seduta del 2 febbraio 2022. Per cui la tecnica redazionale è stata totalmente rivista.

La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA e dell'art. 3 comma 1 lett.c) e art. 6 comma 1 del DM del 1 dicembre 2021 approvato dalla Conferenza unificata Stato Regioni contiene:

1. la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
2. la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
3. la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
4. l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle amministrazioni delle misure previste dalla legge n.190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
5. la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
6. il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;

7. la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

## Art. 2

### OBIETTIVI STRATEGICI

Con l'approvazione del Piano delle Performance 2022-2024 avvenuto con Delibera n. 17 del 31 gennaio 2022, il Direttore Generale, Ing. Antonio Nicoletti, in attuazione dell'art. 1 comma 8 della L.190/2012, ha definito gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Nella fattispecie, nell'alveo della linea di mandato "Promozione della cultura della legalità e della trasparenza" sono richiamati i seguenti obiettivi:

#### Anticorruzione:

- a) Monitoraggio e verifica di attuazione degli adempimenti indicati nel PTPCT  
Azione: Individuazione delle misure anticorruzione e suo monitoraggio
- b) Monitoraggio della qualità del sistema di prevenzione della corruzione all'interno dell'Agenzia  
Azione: Implementazione dell'azione formativa in coerenza con la digitalizzazione dei processi.

#### Trasparenza:

- a) Incremento dei dati pubblicati nella Sezione "Amministrazione Trasparente sia al livello di documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria  
Azioni: 1) Adeguamento dei dati in pubblicazione alla disciplina recata agli artt. 6 e 7 del Dlgs 33/2013; 2) Implementazione di dati ulteriori al fine di dare attuazione ai principi contenuti nella Circolare della Funzione Pubblica n.1/2019 sull'accesso civico generalizzato.

Gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione si coordinano con quelli in materia di digitalizzazione indicata dal legislatore. Gli obiettivi sono pubblicati al link del portale dell'Ente: [https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/download/o\\_1fqr2gmr1tss1l6u41rp5i78g.pdf](https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/download/o_1fqr2gmr1tss1l6u41rp5i78g.pdf)

## Art. 3

### ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2016 e successivamente dal PIAO, uno concerne *"la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi"*; La valutazione del contesto esterno ed interno, oltre ad essere effettuata su aspetti generali in questa sede, è stata prevista come indicatore di rischio corruttivo nell'ambito della mappatura dei processi, allo scopo di mettere i Responsabili nelle condizioni di prendere contezza per ogni processo della propria area della situazione contingente legata tanto al personale dipendente quanto al contesto lavorativo esterno. Tanto è avvenuto in ottemperanza a quanto stabilito nell'alveo dell'Allegato 1 al PNA 2019, approvato con Delibera n. 1064/2019, cui questo Ente si è adeguato in questa sede.



In Basilicata non è una forte penetrazione della criminalità organizzata sebbene la Regione costituisca la zona di transito per la Calabria, per la Puglia e la Campania ad eccezione di alcuni eventi residuali che hanno interessato la Città di Matera per reati di immigrazione clandestina ed omicidi la cui sede logistica non era collocata in Città.

La criminalità organizzata punta al consenso, ad accumulare capitale sociale a costruire un sistema di regole valido nel reticolo delle relazioni locali. La criminalità ha ormai assunto una connotazione politica, nel senso che cerca il potere e il consenso sociale. Ciò accade soprattutto nell'area della val d'Agri, della valle del Sauro e nella fascia jonica. E si caratterizza come fenomeno della società locale, localmente concentrato, cresciuto nell'attività di protezione-estorsione e ramificato nel mercato degli stupefacenti. Le recenti notizie di stampa (<https://www.basilicata24.it/2021/11/mafia-ci-sono-zone-della-basilicata-che-adesso-bisogna-prendere-per-i-capelli-104796/>) ci dicono che la criminalità starebbe conquistando fette del territorio tramite arruolamento di manodopera criminale, la corruzione di funzionari pubblici, la conquista del consenso popolare da usare come scambio politico nelle competizioni elettorali. In ultimo l'instaurazione sistematica di scambi con la sfera politica. Per intrecciare relazioni di questo tipo, lo strumento privilegiato dai gruppi mafiosi è, più che la violenza, la corruzione. L'emergenza pandemica, in realtà, ha creato i maggiori disagi di impoverimento che potrebbero determinare la recrudescenza di reati predatori sul territorio, sebbene allo stato manchi una correlazione tra i due eventi. Evidenze investigative hanno fatto registrare segnali di infiltrazione della criminalità nel settore produttivo e, più nello specifico, nel settore degli appalti pubblici, a cui, tra l'altro, potrebbero rivolgere l'attenzione le organizzazioni criminali campane, calabresi e pugliesi. Di recente poi (<https://www.basilicata24.it/2022/02/corruzione-calunnia-e-abusi-arrestati-lex-sindaco-di-ruoti-e-altre-15-persone-108246/>) - è stata sgominata una rete di ex amministratori che cercava di riacquisire il possesso del potere dopo averlo perduto dopo svariati anni di predominio.

Gli interessi turistici ed economici legati alla città di Matera, nominata tra l'altro "Capitale europea della cultura per l'anno 2019", sebbene allo stato interrotta dalla emergenza pandemica, con il conseguente incremento delle opportunità di crescita dei mercati, sia leciti sia illeciti, accresce l'interesse dei gruppi criminali delle aree limitrofe. Il mutato contesto esterno, al livello di sistema regionale, impone di prestare una maggiore attenzione ai reati sentinella che evidenziano il mutamento del sistema criminale e quindi una diversa pericolosità che può infiltrarsi nel pubblico più di quanto non facesse prima.

## ART. 4

### ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2016 e successivamente dal PIAO, secondo i criteri riportati in premessa, il secondo concerne "la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo".



La macrostruttura dell'Ente attuale è riportata in Amministrazione Trasparente al link:

<https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/download/p1f0rd48jum0715129f21u3o167rd.pdf>

**L'APT BASILICATA**, Ente Strumentale della Regione Basilicata, svolge le seguenti funzioni ed eroga i servizi a favore dei diversi portatori di interesse (come definito dalla L.R. n° 7 del 4/06/08 artt. 10-22) annessi e connessi con il turismo. L'articolazione organizzativa/gestionale dell'APT è prevista dallo Statuto adottato nel 2008. Essa prevede:

- Comitato di Indirizzo
- Direttore Generale
- Collegio dei Revisori

Oltre a ciò, l'**APT Basilicata** si dota di due uffici o unità operative di livello dirigenziale che coadiuvano la Direzione Generale nello svolgimento dei suoi compiti di coordinamento delle strutture subordinate, nonché di segreteria. Alla direzione generale è subordinato, pertanto:

- **l'Ufficio di Promozione e Sviluppo Territoriale di livello dirigenziale**, articolato in servizi; a capo di ogni servizio vi è una unità di categoria D con P.O.:
  - Servizio Marketing, Promozione Turismo Basilicata e Relazioni Esterne;
  - Servizio Progetti Territoriali- Eventi editoria, Comunicazione e media-planning;
  - Servizio Statistica, ricettività e sistemi informativi.
- **l'Ufficio Amministrazione – Personale – Segreteria e Affari Generali di livello dirigenziale** è articolato in servizi; a capo di ogni servizio vi è una unità di categoria D con P.O.:
  - Servizio Segreteria e AA.GG.;
  - Servizio Risorse Umane;
  - Servizio Bilancio- Patrimonio- Sicurezza.

Soggetti amministrativi che collaborano all'attuazione della disciplina anticorruzione.

- Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)**  
Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (in seguito RPCT) è la P.O. Dott. Matteo Visceglia, nominato con delibera del D. G. n° 18 del 06/02/2017 che esercita i compiti e le funzioni attribuiti dalla L.190/2012, dal Dlgs 33/2013, dal DPR 62/2013, dal Dlgs 39/2013 al cui testo si rinvia.
- RASA**  
Con Delibera del Direttore Generale nr.70 del 30.04.2020 in ragione del pensionamento del Rag. Cuccaro Antonio, è stata nominata la Dott.ssa Roberta Laurino quale nuovo Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) dell'APT Basilicata, incaricato della compilazione e aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA).
- Tutti i Responsabili dei Servizi indicati nell'organigramma (P.O. Ed A.P.)**  
Tutti i responsabili dei servizi indicati nell'organigramma pubblicato in AT sono responsabili dell'attuazione del PTPCT all'interno dell'Ente e delle pubblicazioni all'interno delle Sezioni

dell'Amministrazione Trasparente, secondo la disciplina riportata nella tabella riportata indicante i Referenti della pubblicazione e visibile al seguente link:

<https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/download/p1f26segiiig826t181l4hn12ur6.pdf>

La tabella è in questa sede aggiornata e varrà per il prossimo triennio 2022-2024 salvo modifiche sostanziali della Macrostruttura aziendale

**d) Tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato.**

Tutti i dipendenti di APT sono chiamati al rispetto della disciplina contenuta nel Piano ed alla pubblicazione, secondo criteri di tempestività, correttezza, adeguatezza ed apertura del documento richiesti dall'art. 6 e 7 del Dlgs 33/2013.

**e) Tutti i consulenti ed operatori economici di APT**

Si tratta a ben guardare di tutti gli operatori economici che svolgono una prestazione nei confronti di APT e sono registrati nell'albo dei fornitori. A questi si applicano il PTPCT e le norme comportamentali interne all'Ente per il principio di estensione anche a questi dei contenuti dei documenti programmatici in ragione di quanto definito nell'alveo dell'art. 42 del Dlgs 50/2016 e Linea Guida Anac n. 215/2019.

Il **Direttore Generale** concorre all'attuazione della disciplina anticorruzione con la definizione degli obiettivi strategici e la richiesta di relazioni, laddove necessario, al RPCT. Di tanto si terrà conto in seno alla rendicontazione performance.

Il contesto lavorativo interno, caratterizzato da una sostanziale serenità lavorativa, come è dimostrato dall'assenza di azioni disciplinari riguardanti i dipendenti negli ultimi 5 anni, di procedimenti penali di natura corruttiva e/o in generale di fatti penalmente rilevanti riguardanti i dipendenti, di una dislocazione territoriale su due sedi e di una scarsa dotazione organica consentono di poter affermare che il tipo di attività espletata unitamente alla struttura organizzativa non sono tali da determinare una esposizione dell'azienda all'evento corruttivo.

**MAPPATURA DEI PROCESSI**

Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2016 e successivamente dal PIAO, secondo i criteri riportati in premessa, il terzo concerne “la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell’attività, espongono l’amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico”. Per quanto concerne la mappatura dei processi l’art. 6 comma 1 e 2 del D.M. approvato dalla Conferenza unificata Stato- Regioni il 1 dicembre 2021 testualmente recita: “Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all’articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all’aggiornamento di quella esistente all’entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell’articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) *autorizzazione/concessione;*
- b) *contratti pubblici;*
- c) *concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;*
- d) *concorsi e prove selettive;*
- e) *processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico”.*

L’aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

A tal proposito con nota prot.n.1809/02.A02 del 21 marzo 2022 il RPCT ha assegnato un termine fino al 4 aprile 2022 in cui ha richiesto le eventuali integrazioni e/o osservazioni sia alla mappatura dei processi e sia alla Sezione rischi corruttivi e trasparenza. Dal 21 marzo 2022 al 4 aprile 2022 il documento è stato posto in consultazione per gli stakeholders ed entro la stessa data non sono pervenute osservazioni.

La mappatura, pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente al link: <https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/download/p1f26segii1871n0ehb51j7914rd5.pdf> è stata confermata anche per il triennio 2022-2024 dai Responsabili di Servizio P.O.- A.P, non essendo pervenute modifiche sostanziali al documento finale.

L’art. 5, letto in combinato disposto con l’art. 4, consentono di sostenere che la virtuosità della struttura, la disciplina di rischio evidenziata nella mappatura, le misure di prevenzione della corruzione non espongono a rischi corruttivi l’azienda. Questo giustifica uno scarso elenco dei rischi corruttivi di cui si dirà tra poco.

**REGISTRO DEI RISCHI CORRUTTIVI**

Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2016 e successivamente dal PIAO, secondo i criteri riportati in premessa, il quarto concerne *“l’identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle amministrazioni delle misure previste dalla legge n.190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati”*. Esso costituisce oggetto di specifico obiettivo strategico e come tale si ha qui per richiamato ed assegnato al RPCT. Come detto già in precedenza, la virtuosità dell’Ente consente di riportare nel Registro pochi rischi corruttivi atteso che il contesto esterno unitamente a quello interno sono tali da non determinare il rischio di eventi di natura penale, che danneggino irrimediabilmente l’attività amministrativa dell’Ente.

Questa area è facilmente riconducibile alla necessità di aver un quadro dettagliato dei rischi, generali e speciali, che confluiscono poi nell’ambito del Registro dei rischi. Di registro si è parlato lo scorso anno allorché si stabilì che all’esito di tutte le mappature si sarebbe stilato l’elenco dei rischi oggetto di criticità e forieri di corruzione. All’esito della mappatura dei processi anticorruzione, delle misure attuate in corso di anno e dei risultati avuti nell’anno 2021, si può sostenere non vi siano rischi corruttivi degni di nota che possano essere riportati in questa sede e tali da alimentare il Registro dei rischi corruttivi. Si può tuttavia effettuare una valutazione di insieme sui possibili rischi che alimentano il Registro dei rischi corruttivi rinveniente dall’analisi dei procedimenti in rapporto agli indicatori di rischio corruttivo ovvero:

- motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari;
- definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un’impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);
- Ripetuti affidamenti allo stesso fornitore; proroghe o rinnovi immotivati o non
- contemplati ab origine nella documentazione di gara (art. 35, co. 12 e art. 63, co. 4
- Mancato ricorso alle indagini di mercato prima di procedere all’affidamento;
- Ingiustificato mancato ricorso al mercato elettronico delle pubbliche amministrazioni e/o
- adesione a convenzioni di centrali di committenza
- Mancata comunicazione dei conflitti di interesse (ex art. 42 del d.lgs. 50/2016)
- Assenza dei controlli sui requisiti di carattere generale e speciale (ex artt. 80 e 83)

In base alle previsioni recate nell’alveo dell’allegato 1 al PNA 2019 ad ogni evento di rischio corrisponde una misura specifica da adottarsi da parte di APT al fine di creare una uniformità di parametrizzazione che partendo dal processo di rischio corruttivo, arriva alla definizione del rischio corruttivo definito in base ai parametri indicati dall’Anac ed alle misure di prevenzione della corruzione che ne impedirebbero il nascere.

Si tratta di una elencazione non tipizzata ed esclusiva, suscettibile di essere incrementata o alimentata a seconda poi dell'efficacia delle misure di prevenzione ed alla loro attuazione.

Se per esempio la patologia della gara è quella del ricorso alle proroghe, l'adeguata programmazione e l'avvio per tempo della gara debitamente vigilata dal RPCT costituisce lo strumento per eliderne gli effetti.

L'adeguata progettazione delle misure di prevenzione deve essere inevitabilmente coordinata con la sua attuazione- in questo senso soccorre la programmazione temporale e il rispetto del cronoprogramma- ed il costante monitoraggio che incida sulla valutazione della performance allo scopo di suscitare l'attenzione rinveniente dalla perdita di retribuzione. Questo circolo virtuoso passa inevitabilmente dal coordinamento del RPCT – nella fase di vigilanza- e dall'attività dei Responsabili di Servizi P.O./A.P. – nella fase programmatoria.

## ART. 7

### MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2016 e successivamente dal PIAO, secondo i criteri riportati in premessa, il quinto concerne "la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa".

Per il triennio 2022-2024, in ragione della programmazione effettuata lo scorso anno e degli ottimi risultati raggiunti dall'Amministrazione, verranno confermate le stesse misure con programmazione ulteriore del 2024, a scivolo rispetto agli anni precedenti.

#### - MISURA GENERALE A - Formazione

##### Disamina misura

La legge n. 190/2012 assegna alla formazione un importante ruolo di prevenzione della corruzione quale strumento di diffusione della cultura della legalità. In quest'ottica l'APT BASILICATA intende assicurare specifiche attività formative, con cadenza annuale, rivolte al personale dipendente, anche con rapporto di lavoro flessibile, in materia di trasparenza, pubblicità, integrità e legalità, estese anche alla disciplina del PIAO quale nuovo strumento di programmazione.

Il RPCT ha in ogni caso facoltà di individuare percorsi formativi specifici anche avvalendosi di operatori interni.

Rientra nell'alveo della programmazione della formazione in materia di trasparenza il corso di formazione acquistato con Delibera n.68 del 29 marzo 2022 di cui al link:

<https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/dettagli/provvedimenti/1154/delibera-del-direttore-gen-le-n-68-del-29-03-2022-formazione-di-aggiornamento-pi.html>

che assolve anche al dato in materia digitale.

#### Cronoprogramma triennio



**Anno 2022** - implementazione del 25% del personale da formare rispetto alla percentuale prevista per l'anno 2021.

**Anno 2023** - implementazione del 35% del personale da formare rispetto alla percentuale prevista per l'anno 2022.

**Anno 2024** - implementazione del 50% del personale da formare rispetto alla percentuale prevista per l'anno 2023.

#### **- MISURA GENERALE B 1 - Rotazione ordinaria**

##### **Disamina misura**

La Legge 6 novembre 2012 n. 190 richiama più volte il concetto di “rotazione del personale” quale misura di prevenzione della corruzione “obbligatoria” da recepire negli enti. A tal proposito la stessa ANAC ha affrontato il tema della rotazione ordinaria in molti aggiornamenti del PNA, dedicando un approfondimento nell'allegato 2 della Delibera nr. 1064 del 13 novembre 2019, da cui emerge, oltre ad una valenza preventiva, la capacità di favorire l'aggiornamento e la modernizzazione delle pubbliche amministrazioni.

Ad oggi, occorre tenere presente di alcuni aspetti di seguito indicati e propri di APT Basilicata che impediscono la rotazione ordinaria ovvero:

- le ridotte dimensioni dell'Agenzia, che, peraltro, si trova in carenza di organico;
- la carenza di professionalità con elevato contenuto tecnico;
- la presenza di 2 sedi, a Potenza e Matera;
- al momento non risultano presenti Dirigenti.
- la infungibilità di alcuni incarichi funzionali, come per esempio quello di Responsabile del servizio finanziario che in quanto tale non può ruotare con altro incarico.
- Gli impedimenti soggettivi- per esempio i dipendenti portatori di handicap, i sindacalisti- che hanno diritto alla permanenza in una determinata area.

Alla luce di quanto sopra e in considerazione degli avvicendamenti avvenuti nel corso degli anni, anche alla luce del pensionamento di alcuni dipendenti per quota 100, si ritiene possibile considerare questa misura non attuabile nella sostanza, fatti salvi gli adeguamenti che si renderanno necessari nel corso del triennio di riferimento per i collocamenti a riposo previsti.

Di conseguenza è fatto obbligo ai Responsabili di agevolare, laddove possibile, la rotazione delle pratiche di ufficio, di creare le condizioni per effettuare una condivisione dei lavori con altri uffici, di garantire la rotazione dei componenti di gara, di frazionare, senza creare ritardi all'azione amministrativa, il procedimento creando le condizioni della segregazione di funzioni.

##### **Cronoprogramma triennio**

**Anno 2022:** Comunicazione da parte delle P.O./A.P. al RPCT entro il 30 ottobre 2022 delle misure alternative alla rotazione ai fini della condivisione nella struttura.



**Anno 2023:** Avvio di procedure atte a consentire la segregazione delle funzioni ovvero la parcellizzazione del procedimento senza arrecare ritardi. Condivisione di modalità alternative, sulla base delle relazioni dei Responsabili dei Servizi.

**Anno 2024:** Entro il 30 novembre 2024: Adozione di direttiva aziendale, a cura del RPCT, volta ad avviare la rotazione almeno di due unità di personale, all'esito delle azioni degli anni 2022 e 2023 e laddove siano state assunte almeno due responsabili di P.O., per la similitudine di attività.

## **- MISURA GENERALE B2 - Rotazione straordinaria**

### **Disamina misura**

Unitamente alla rotazione ordinaria, oggetto di programmazione del piano è anche la rotazione straordinaria – c.d.obbligatoria al verificarsi delle condizioni di legge- oggi disciplinata dalla Delibera Anac n. 215/2019.

La rotazione obbligatoria – c.d. Straordinaria- dovrà avvenire secondo i seguenti criteri: in maniera immediata, nelle ipotesi di comunicazione relativa all'informazione di garanzia ricevuta e comunicata entro 10 giorni liberi dal dipendente al proprio Responsabile o dal Responsabile al Direttore Generale ed al RPCT, rinvio a giudizio ai sensi dell'art. 429 c.p.p., ovvero di un provvedimento cautelare restrittivo di limitazione della libertà personale indicato nel Libro IV, Tit. I del Codice di procedura penale, ovvero di una sentenza all'esito di un procedimento penale speciale deflattivo di alcune fasi processuali indicati nell'alveo della Parte Seconda, Libro VI, Titolo I,II,III,IV,V del Codice di procedura penale, per le fattispecie di reato previsti nell'alveo del Libro II, Titolo II del codice penale rubricato "Dei delitti contro la Pubblica Amministrazione".

- Se la misura della rotazione riguarda un dipendente, procederà il Responsabile dell'Area interessata, d'intesa con il Direttore Generale sentito il RPCT, con disposizione di servizio. Questi verrà assegnato, laddove possibile, in area di rischio corruttivo minore secondo una specifica valutazione rispetto alle altre presenti in APT.
- Se la misura della rotazione riguarda un Responsabile procederà il Direttore Generale, sentito il RPCT e previa Deliberazione del DG, volta a garantire lo spostamento ad altro incarico, salvo applicazione da parte del giudice di misura cautelare e/o interdittiva (che ne determina la sospensione ipso iure dall'incarico) e laddove sia possibile il collocamento in una area non di rischio corruttivo da effettuarsi al momento della verifica del fatto. Qualora non sia già dipendente di APT, verrà disposta la revoca dell'incarico dirigenziale.

Per questa misura non è prevista programmazione triennale trattandosi di un evento non prevedibile.

## **- MISURA GENERALE C - Codice di Comportamento**

### **Disamina misura**

In attuazione di quanto previsto dalla normativa- Dpr n. 62/2013- l'APT Basilicata, con deliberazione del Direttore Generale n° 69 del 16 aprile 2014 ha approvato il Codice di comportamento integrato del personale e della dirigenza dell'APT BASILICATA, che integra e specifica il codice di comportamento di cui al DPR 62/2013. Successivamente, con Delibera del Direttore Generale n. 127 del 11/06/2018, si è proceduto alla revisione del Codice di Comportamento da applicare a tutto il personale APT, ai collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarichi.

Nel corso dell'anno 2021 è stata svolta una attività di interlocuzione con gli uffici ed all'uopo è stata dedicata una giornata di formazione per spiegare i contenuti innovativi del documento che innova il documento fermo al 2018. Tanto è accaduto alla luce della Delibera Anac n. 177/2020 che ha reso necessaria una ulteriore revisione del Codice, atteso che l'Autorità nazionale anticorruzione ha modificato diversi contenuti relativamente al conflitto di interessi, correttezza e buon andamento del servizio, collaborazione attiva dei dipendenti per prevenire fenomeni di corruzione e di maladministration, comportamento nei rapporti tra privati, comportamento nei rapporti con il pubblico

Il Codice è stato posto in consultazione dal 13 luglio al 31 luglio 2021, ma non sono pervenute osservazioni.

E' stato trasmesso ai Responsabili di Servizio in data 13 luglio 2021 ma non sono pervenute osservazioni.

Pertanto, in data 1 agosto 2021 è stato trasmesso all'OIV per il parere di competenza ma non è ancora pervenuto alcun riscontro.

Il codice di amministrazione ha il ruolo di tradurre in regole di comportamento di lunga durata, sul versante dei doveri che incombono sui singoli pubblici dipendenti, gli obiettivi di riduzione del rischio corruttivo che il PTPCT persegue con misure di tipo oggettivo, organizzativo (organizzazione degli uffici, dei procedimenti/processi, dei controlli degli atti laddove previsti): Solo all'esito dell'approvazione del nuovo Codice di comportamento, che avverrà nell'anno 2022, sarà possibile stilare una propria "mappatura" interna dei doveri di comportamento connessa alla piena attuazione, da parte dei dipendenti, sul versante dei comportamenti soggettivi, delle misure oggettive, organizzative, di PTPCT. Questa mappatura terrà conto a consuntivo degli esiti delle eventuali azioni disciplinari elevate nel tempo – riferimento degli ultimi 5 anni- al fine di comprendere se siano la conseguenza di comportamenti estemporanei dei dipendenti o nascondano patologie proprie di reati corruttivi.

#### **Cronoprogramma**

**triennio:**

**Anno 2022:** Adozione del Codice di comportamento, adeguato alle LG Anac approvato con Delibera n. 177/2020 entro il 30 giugno 2022 a cura del RPCT. Istituzione del regime dei controlli sul rispetto del nuovo Codice di Comportamento da parte dei Responsabili nell'alveo della Relazione infrannuale, la cui bozza verrà predisposta dal RPCT in corso di anno.

**Anno 2023:** Implementazione controlli, anche a campione del RPCT, ed adozione del Codice Etico a cura del RPCT entro il termine del 30 ottobre 2023.

**Anno 2024:** Introduzione di nuove misure di controllo relative al conflitto di interessi- Collegamento con la Misura generale indicata alla lett.D.

#### **- MISURA GENERALE D - Conflitto di interessi.**

##### **Disamina misura.**

Il dipendente, ai sensi dell'art. 6 bis della L.241/90, art. 42 del Dlgs 50/2016 e della Linea Guida Anac n.15/2019, ha il dovere di segnalare il proprio conflitto di interesse anche potenziale al proprio superiore ovvero al RPCT.

Il RPCT deve rispondere per iscritto al diretto interessato sollevandolo dall'incarico oppure motivando

espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente.

Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso dovrà essere affidato dal Direttore Generale, previa istruttoria del RPCT, ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Direttore Generale dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento dandone atto in un eventuale provvedimento finale. Qualora il conflitto riguardi il Direttore Generale, a valutare le iniziative da assumere sarà unicamente il Direttore Generale dell'Ufficio di Presidenza della Regione Basilicata. Viene confermata la redazione di apposita modulistica per le autodichiarazioni del personale in materia di conflitto d'interesse, obbligo di astensione e di informazione e quant'altro previsto.

A tal proposito si continuerà ad acquisire da parte di tutti i Responsabili di Servizio (P.O. e A.P.) la dichiarazione resa ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/1990 con riserva di controlli sulla veridicità di quanto reso.

#### **Cronoprogramma triennio:**

**Anno 2022:** Implementazione della verifica a campione, nella misura del 30% del totale delle clausole di conflitto di interesse nelle gare sopra i 40 mila euro ogni semestre a cura del Responsabile Appalti, il quale renderà in sede di report infrannuale all'RPCT.

**Anno 2023:** Implementazione della verifica a campione, nella misura del 50% del totale delle clausole di conflitto di interesse nelle gare sopra i 40 mila euro ogni semestre a cura del Responsabile Appalti, il quale renderà in sede di report infrannuale all'RPCT. Acquisizione delle dichiarazioni dei Responsabili, in ossequio all'art. 6 del DPR n. 62/2013, nonché attività di controllo aggiuntiva, da espletarsi entro il 30 luglio 2023 su almeno due dichiarazioni dei Responsabili a cura del RPCT.

**Anno 2024:** Implementazione della verifica a campione, nella misura del 70% del totale delle clausole di conflitto di interesse nelle gare sopra i 40 mila euro ogni semestre a cura del Responsabile Appalti, il quale renderà in sede di report infrannuale all'RPCT. Acquisizione delle dichiarazioni dei Responsabili, in ossequio all'art. 6 del DPR n. 62/2013, nonché attività di controllo aggiuntiva, da espletarsi entro il 30 luglio 2024 su almeno tre dichiarazioni dei Responsabili a cura del RPCT

#### **- MISURA GENERALE E - Trasparenza e privacy**

##### **Disamina misura.**

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Il D. Lgs. 33/2013 prima, il Dlg. 97/2016 e la delibera A.N.AC. 1310/2016 poi, regolamentano tale azione, rendendolo di fatto strumento operativo strategico come attività preventiva per la corruzione.

In linea con quanto definito dai decreti sopra menzionati, è prevista una apposita sezione dedicata alla trasparenza che avrà il medesimo arco temporale di riferimento. Tale sezione illustra le iniziative previste al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza attraverso la prosecuzione dell'attività di implementazione delle informazioni pubblicate sul sito istituzionale e tramite l'individuazione di ulteriori misure volte a sviluppare la cultura della legalità e dell'integrità. Nel corso del 2019 l'Agenzia ha provveduto, nei termini previsti dalle delibere dell'ANAC, all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente. Inoltre, in seguito

all'entrata in vigore del Regolamento UE 679/2016 (RGPD) e del D.Lgs. n. 101/2018 che ha adeguato il Codice in materia di protezione dei dati personali, l'Agenzia ha provveduto alla nomina del Responsabile della Protezione Dati (D.P.O.) con Delibera del D.G. n. 116 del 24/05/2018, che svolge funzioni di supporto, consulenza e sorveglianza rispetto agli obblighi derivanti dalla normativa vigente. Per l'anno 2022 è previsto quale obiettivo strategico di procedere a pubblicare tutti i dati, documenti ed informazioni, ivi comprese le delibere del Direttore Generale, rispettando i parametri di cui agli articoli 6 e 7 del Dlgs 33/2013 al fine di garantire l'attuazione dei contenuti della Circolare della Funzione Pubblica n.1/2019. Al fine di garantire attuazione all'obiettivo strategico è altresì garantito un controllo a campione in corso di anno, ulteriore a quello dell'OIV regionale-al fine di migliorare la qualità delle pubblicazioni e garantire azioni correttive in corso di anno.

**Cronoprogramma triennio:**

**Anno 2022:** Attività di verifica a cura del RPCT ed a campione una volta all'anno entro il 30.09.2022 su almeno 4 Sezioni dell'Amministrazione Trasparente.

**Anno 2023:** Implementazione attività di verifica a cura del RPCT ed a campione una volta all'anno entro il 30.09.2023 su almeno 5 Sezioni dell'Amministrazione Trasparente.

**Anno 2024 :** Implementazione attività di verifica a cura del RPCT ed a campione una volta all'anno entro il 30.09.2043 su almeno 7 Sezioni dell'Amministrazione Trasparente.

#### **- MISURA GENERALE F - Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito**

##### **Disamina misura.**

Con l'avvento della L.179/2017, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, il legislatore ha posto attenzione all'istituto del "whistleblowing" di origine anglosassone, istituto deputato all'emersione di fatti di reato interni alla Pubblica amministrazione. Per garantire maggiore tutela del segnalante, è stata rivista la disciplina per chi segnala fatti di reato ed è stato ulteriormente inasprito il comportamento omissivo dell'RPCT deputato all'attivazione delle azioni a tutela del segnalante anonimo, la cui disciplina di legge è riportata all'art.54 bis del D.Lgs n. 165/2001. Allo scopo di adeguare il sistema interno alla nuova disciplina.

Al fine di adeguare il sistema interno alla disciplina di legge, a decorrere dal 1 maggio 2021 è stata attivata la piattaforma gratuita whistleblowing di Transparency international, raggiungibile al link: <https://aptbasilicata.whistleblowing.it/#/>

al fine di dare maggiore impulso alla tutela del segnalatore anonimo, nell'attesa che venga recepita dall'Italia la Direttiva europea approvata il 7 ottobre 2019 e vengano adottate le nuove Linee guida Anac, in sostituzione della Determinazione n. 6/2015.

### **Cronoprogramma triennio:**

**Anno 2022:** Sensibilizzazione della piattaforma whistleblowing con avvio di una campagna ad hoc da parte del RPCT ed adozione di modello cartaceo per le segnalazioni.

**Anno 2023:** Incremento della campagna di sensibilizzazione e rassegna studio di fine anno.

**Anno 2024:** Recepimento direttiva europea ed adozione di Regolamento attuativo.

### **- MISURA GENERALE G - Insussistenza delle cause di inconferibilità**

#### **Disamina misura.**

In attuazione delle previsioni contenute nell'art. 6 del PNA 2017 e del DLGS 39/2013 è intenzione di questa Agenzia procedere da una parte all'acquisizione delle dichiarazioni di inconferibilità ed incompatibilità da parte di tutti i Responsabili di settore e, dall'altra, prevedere controlli mirati a campione sulla veridicità delle dichiarazioni, effettuati dall'RPCT, una volta all'anno.

il RPCT, secondo le modalità previste nell'alveo della Determinazione ANAC n. 833 del 3 agosto 2016, una volta acquisite tutte le dichiarazioni, espletterà un controllo a campione su almeno 1 dichiarazione presentata al Responsabile. Le risultanze saranno oggetto di rendicontazione in sede di Relazione Anac di fine anno 2022. La programmazione degli anni 2023 e 2024 segue la stessa calendarizzazione. Nel corso dell'anno 2021 è stata avviata la discussione sul regolamento delle inconferibilità la cui adozione è stata spostata all'anno 2022.

### **Cronoprogramma triennio:**

**Anno 2022:** Adozione Regolamento sulle inconferibilità, a cura del RPCT, entro il 30 novembre 2022. Acquisizione Dichiarazione dal DG entro il 30 luglio 2022.

**Anno 2023:** Acquisizione dichiarazioni da parte del Responsabile risorse umane entro il 30 marzo 2023.

Implementazione verifica a campione su due dichiarazioni da parte del RPCT entro il 30 giugno 2023.

**Anno 2024:** Implementazione verifica a campione su tre dichiarazioni da parte del RPCT entro il 30 giugno 2024.

### **- MISURA GENERALE H - Attività successive alla cessazione dal servizio (pantouflage)**

#### **Disamina misura.**

L'art. 1 comma 42 lett. l) della legge 190/2012 ha contemplato l'ipotesi relativa alla cosiddetta "incompatibilità successiva" (pantouflage) introducendo all'art. 53 D.Lgs. 165/2001 il comma 16ter: *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti"*.

I dipendenti interessati sono coloro che, negli ultimi tre anni, per il ruolo e la posizione ricoperti hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che abbiano esercitato potestà negoziali con riguardo allo specifico procedimento o procedura (Dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, funzionari titolari di responsabilità di P.A.P. e P.O., responsabili di procedimento).

Al fine di attuare il divieto in oggetto, è stato, inoltre, previsto l'inserimento, nei bandi di gara o negli atti preliminari agli affidamenti, della condizione di non concludere contratti di lavoro subordinato o autonomo e di non attribuire incarichi ad ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'APT Basilicata e nei tre anni successivi alla cessazione del proprio rapporto di pubblico impiego, nonché la sottoscrizione, da parte del personale dipendente, di una dichiarazione di conoscenza della normativa e di impegno a rispettarla all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Questo Ente applica la misura facendo sottoscrivere ai dipendenti collocati in pensione apposita dichiarazione. Tutte insieme sono pubblicate al link: <https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/dichiarazione-sostitutiva-pantouflage-o-revolving-doors.html>

#### **Cronoprogramma triennio:**

**Anno 2022:** Adeguamento della dichiarazione alla nuova disciplina di legge e monitoraggio attività da parte del RPCT.

**Anno 2023:** Adeguamento della dichiarazione alla nuova disciplina di legge e monitoraggio attività da parte del RPCT.

**Anno 2024:** Adeguamento della dichiarazione alla nuova disciplina di legge e monitoraggio attività da parte del RPCT.

#### **- MISURA GENERALE I - Monitoraggio dei tempi procedurali**



## Disamina misura.

L'art. 1 c. 28 L. 190/2012 prevede che le Pubbliche Amministrazioni debbano:

- effettuare il monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali, ponendo in essere misure atte alla tempestiva eliminazione delle anomalie;
- pubblicare i risultati del monitoraggio sul sito web istituzionale.

La norma, abrogata con il Dlgs 97/2016, è stata reintrodotta con l'art. 2 comma 4 bis della L.241/90, sebbene la legge, attuativa della L.120/2020, sembrerebbe limitare l'attività di monitoraggio a procedimenti di reale interesse economico per le imprese ed i privati. Alla luce della natura dell'APT Basilicata, subito dopo l'individuazione delle "aree a rischio" specifiche, con cadenza semestrale i Responsabili di settore, nell'ambito della relazione infrannuale, attestano il rispetto o meno dei tempi del procedimento indicando:

- il numero dei procedimenti per i quali non sono stati rispettati gli standard procedurali;
- il numero dei procedimenti per i quali non sono stati rispettati i tempi di conclusione dei procedimenti e la percentuale rispetto al totale dei procedimenti istruiti nel periodo di riferimento;
- la segnalazione dei procedimenti per i quali non è stato rispettato l'ordine cronologico di trattazione.

## Cronoprogramma triennio:

**Anno 2022:** Ricognizione dei procedimenti, con eventuale riduzione dei termini in attuazione dell'art. 12 della L.120/2020, e rendicontazione in seno solo alla relazione di fine anno da parte dei Responsabili di Settore.

**Anno 2023:** Implementazione rendicontazione alla relazione infrannuale al 30 giugno e 30 dicembre 2023 da parte dei Responsabili di Settore e pubblicazione esiti nella sezione dedicata.

**Anno 2024:** Conferma della misura dell'anno 2023.

## - MISURA GENERALE L - Conferimento incarichi esterni

### Disamina misura.

Il Piano Nazionale Anticorruzione e la L. 190/2012 prevedono specifiche disposizioni affinché le Amministrazioni adottino dei criteri generali per disciplinare il conferimento e l'autorizzazione di incarichi extra – istituzionali. Questa misura non si reputa opportuna applicarla ai dipendenti stante l'assenza di incarichi esterni. In ragione tuttavia del conferimento di incarichi esterni e della disciplina oggi vigente, si reputa opportuno procedere ad una revisione regolamentare, pubblicata nella Sezione:

<https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/disposizioni-general/atti-general/riferimenti-normativi-su-organizzazione-e-attivita/regolamento-per-il-conferimento-di-incarichi-ad-esperti-esterni-apt-formazione-di-long-list.html>

che tenga conto delle novità giurisprudenziali della Corte di Giustizia, delle novità normative introdotte con l'art. 1 comma 51 della L.108/2021 e da ultimo quanto stabilito con Delibera n. 241 del 16 novembre 2021 ha adottato un vero prontuario al cui contenuto si rinvia



<https://ntplusentilocaliedilizia.ilsole24ore.com/art/dalla-corte-conti-linee-guida-l-affidamento-incarichi-AEYmDI3>) per agevolare gli Enti nel conferimento e nella relativa vigilanza

#### **Cronoprogramma triennio:**

**Anno 2022:** Adozione di Regolamento incarichi esterni entro il 30 novembre 2022 a cura dell'Ufficio Personale.

**Anno 2023:** Avvio dei controlli sugli incarichi a campione ai fini del rispetto delle misure anticorruzione nella misura del 5% su base annua (entro il 30.12.2023).

**Anno 2024:** Avvio dei controlli sugli incarichi a campione ai fini del rispetto delle misure anticorruzione nella misura del 5% su base annua (entro il 30.12.2024).

## **ART. 8**

### **MONITORAGGIO MISURE ANTICORRUZIONE**

Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2016 e successivamente dal PIAO, il sesto concerne "il monitoraggio sull' idoneità e sull'attuazione delle misure". Il monitoraggio è insito nelle scadenze sopra riportate- in particolare nelle Misure C-D-E-H-I -e rinviene altresì dalla ricognizione che effettuerà il RPCT i cui esiti saranno resi noti nell'alveo della Relazione annuale del RPCT. Solo all'esito sarà possibile vedere l'efficacia delle misure e il grado di attuazione. E' evidente che al monitoraggio concorrono le attività di verifica, di controllo aggiuntive, quelle sulla conoscenza di dati ulteriori che consentano al RPCT di valutare l'attuazione della disciplina anticorruzione all'interno dell'Ente a tutto tondo.

## **Art. 9**

### **GLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA**

Per quanto riguarda il campo di azione stabilito dapprima dal PNA 2016 e successivamente dal PIAO, il settimo concerne "la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013".

La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Nel sito istituzionale dell'APT è inserita la Sezione "Amministrazione Trasparente" e le sotto-sezioni di primo e secondo livello presenti sono state denominate esattamente come indicato nel Decreto.



I Responsabili, quali Referenti della pubblicazione in ottemperanza alle prescrizioni indicati da Anac, sono individuati nella tabella riportata al link:

<https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/download/p1f26segiiig826t181l4hn12ur6.pdf>

devono intendersi responsabili in merito all'individuazione, elaborazione, pubblicazione ed aggiornamento dei singoli dati di rispettiva competenza, nonché dell'esattezza e completezza delle informazioni oggetto di pubblicazione. Nell'obiettivo di uniformarsi sempre più alle prescrizioni di legge, è stata avviata la procedura per la costituzione di una nuova "Rete dei Referenti" per la Trasparenza e per la Prevenzione della Corruzione", in continuità con quanto già disposto con la delibera n. 130 del 28.01.2016. Alla data del 30 marzo 2022 risulta essere quella riportata al link sopra indicato. L'aggiornamento dei dati contenuti nelle menzionate sottosezioni della sezione "Amministrazione Trasparente" (presente nel nuovo sito web istituzionale) avverrà con la cadenza temporale indicata nel corrispondente livello di aggiornamento, riportato nell'Allegato di cui al link: <https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/download/p1f26segiiig826t181l4hn12ur6.pdf> che segue, ed ogni qualvolta si verifichi la necessità di modificare i dati ovvero pubblicare provvedimenti urgenti.

In senso innovativo rispetto al passato, in ragione delle criticità riscontrate nel tempo dai Responsabili ed alla luce della emergenza pandemica che obbliga i dipendenti a seguire numerosi procedimenti ulteriori rispetto al passato, che finiscono per esautorare gli uffici negli adempimenti, si stabilisce in questa sede che già a decorrere dal 1 aprile 2021 e comunque per l'intero triennio è stato stabilito un termine di favore per le pubblicazioni, ritenendo tempestive quelle effettuate entro giorni 20 dalla ultimazione del documento digitale ovvero dell'informazione e/o dato utile per la sua pubblicazione. Suddetta previsione rientra nel più ampio principio di autonomia organizzativa degli Enti, siccome stabilito per enti più piccoli nel PNA 2018, al fine di consentire l'adeguamento a legge con le esigenze degli uffici e dei dipendenti impegnati nella difficile lotta al Covid 19.

## Accesso Civico e generalizzato

Con la riforma dell'art. 5 e l'introduzione del nuovo art. 5bis al D.Lgs. 33/2013, il legislatore con l'emanazione del recente D.Lgs. 97/2016 ha innovato profondamente l'istituto dell'accesso civico, estendendo l'ambito di operatività della trasparenza amministrativa attraverso una forma più ampia di accesso ai Dati, Informazioni e Documenti.

Le novità normative, volte ad introdurre in Italia i principi del c.d. FOIA, operano un profondo cambiamento delle modalità operative dell'accesso civico, mettendo la trasparenza dell'operato di ogni Pubblica Amministrazione al centro della propria attività. Già prevista nei precedenti Piani, il diritto da parte di chiunque di richiedere i documenti, dati ed informazioni che l'APT Basilicata ha ommesso di pubblicare, nonostante questa sia stata prevista dalla normativa vigente come obbligatoria. La richiesta di accesso civico non richiede una motivazione e tutti possono avanzarla, non essendo prevista la verifica di una situazione legittimante in capo all'istante (un interesse diretto, concreto ed attuale).

Nel corso dell'anno 2021 è stata avviata la redazione del nuovo Regolamento sull'accesso civico che tenesse in debita considerazione la interpretazione di favore introdotta dall'Adunanza Plenaria n.10/2020. Di talchè il nuovo regolamento troverà la luce entro il 30 giugno 2022. Al livello procedurale si anticipa che chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dall'Agenzia, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del predetto decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti. La richiesta di accesso civico è gratuita e va presentata:

- a) all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;
- b) al RPCT (ove l'istanza abbia a oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria).

In caso di documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, il **RPCT**, effettuata la verifica dell'omessa pubblicazione, procede, entro trenta giorni, alla pubblicazione nel sito del documento, dell'informazione o del dato richiesto e lo trasmette contestualmente al richiedente, ovvero comunica l'avvenuta pubblicazione indicando il collegamento ipertestuale a quanto richiesto. Se il documento, l'informazione o il dato richiesto risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, **RPCT** indica al richiedente il relativo collegamento ipertestuale. In caso di ritardo o mancata risposta scattano i poteri sostitutivi dei soggetti preposti nell'amministrazione (ai sensi dell'art. 2, comma 9 bis l. n. 241/90 e ss.mm.ii.).

Il regime dell'accesso civico si applica anche agli altri documenti e informazioni qualificati come pubblici da altre norme di legge, fermo restando le esclusioni previste dalla normativa sull'accesso ai documenti amministrativi di cui all'art. 24 della L. n. 241/90.

Per gli atti e documenti per i quali non è prevista l'obbligatorietà della pubblicazione, l'accesso si esercita secondo le modalità ed i limiti previsti dalla L. n. 241/90 e s.m.i., dall'art. 5 e 5bis del D.Lgs 33/2013 e s.m.i. e negli altri casi di divieti di accesso o divulgazione previsti dalla legge, ivi compresi i casi in cui l'accesso è subordinato dalla disciplina vigente al rispetto di specifiche condizioni, modalità o limiti. I limiti previsti e per i quali l'accesso (motivatamente) può essere rifiutato discendono dalla

necessità di tutela “di interessi giuridicamente rilevanti” secondo quanto previsto dall'art. 5- bis del dlgs 33/2013 al cui testo si rinvia.

Al fine di favorire il consolidamento della cultura della trasparenza, l'APT Basilicata ha in programma, per il prossimo triennio, di realizzare iniziative formative ed informative in materia di accesso civico rivolte al personale interno ed agli stakeholder.

## ART. 10

### COLLEGAMENTO SEZIONE RISCHI CORRUTTIVI – PERFORMANCE

In ragione del collocamento nell'alveo dello stesso documento di una serie di documenti programmatici ed alla luce tanto di quanto indicato all'art. 2 quanto di ciò che è indicato nel Piano delle performance 2022-2024, approvato con Delibera del D.G.n.17 del 31 gennaio 2022, la presente Sezione anticorruzione si coordina con la disciplina performance, alla luce della eterointegrazione tra i documenti e del rispetto della disciplina anticorruzione si terrà conto in seno alla valutazione di performance dei dipendenti e del Direttore Generale.

## Art. 11

### DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non espressamente previsto dal presente Piano trovano applicazione le norme dettate dalla Legge 190/2012 e ss.mm.ii.e dal PNA 2019, approvato con Deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019.

Entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione all'Albo pretorio dell'Ente .

# SEZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI del PERSONALE

A cura del

**Dott. Giuseppe Peluso**

L'APT Basilicata con Delibera del Direttore Generale n. 51 del 9 marzo 2022 ha approvato il Piano del fabbisogno del personale 2022- 2024, la cui modifica è in corso di approvazione. Coerentemente al PFTP ha approvato lo stesso giorno- con Delibera n.50- il nuovo Regolamento della Dotazione organica ed Organizzazione di APT (richiamata nella Sezione "Struttura Organizzativa).

Alla data del 31 dicembre 2021 la consistenza di personale era pari a 16 unità, comprensiva di due comandi, secondo l'allegato prospetto, ripartito anche per figure professionali ovvero:

**Tabella n. 1 - Ultima dotazione organica approvata (D.D.G. n. 80 del 24/04/2009)**

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	DOTAZIONE ORGANICA ATTUALE	POSTI COPERTI AL 1.01.2022 (*)	POSTI VACANTI AL 01.01.2022
A	Operatore addetto ai servizi di supporto tecnico ed amministrativo	2	2	0
B	B1 Esecutore addetto ai servizi di supporto tecnico ed amministrativo	1	0	1
	B3 Collaboratore professionale amministrativo e/o contabile e/o informatico di linea	1	1	0
C	Istruttore amministrativo e/o informatico e/o addetto alle attività di promozione	7	7	0
D	D1 Istruttore direttivo addetto ad attività funzionali (amministrative, statistiche, marketing, organizzazione turistica, della comunicazione, ecc.)	6	3	3
	D3 Funzionario addetto alle attività funzionali (amministrative, contabili, promozionali, informatiche, ecc.)	13	3	10
Dirigente		2	0	2
<b>TOTALE</b>		<b>32</b>	<b>16</b>	<b>16</b>

Nel corso dell'anno andrà a cessare n.1 funzionario – Cat. D7- che unitamente agli altri tre funzionari cessati anticipatamente dal servizio- impongono all'APT la necessità fisiologica di procedere alle assunzioni di figure che, come detto nella Sezione valore pubblico, hanno lo scopo di proiettare l'Amministrazione nella realizzazione di una opera di digitalizzazione dell'Ente e realizzazione della mission aziendale. Stabilità, continuità e miglioramento sono le tre direttrici cui si uniforma il Piano del fabbisogno di APT. Fare la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni costituisce un'attività di non poco momento atteso che il fabbisogno relativo all'anno in corso intende assolvere alla carenza di figure in organico, conseguenti alle cessazioni, a fronte di un incremento di attività verso l'esterno ed un surplus interno legato alla nuova mission aziendale di apertura virtuale dell'Ente verso l'esterno rinveniente dall'attuazione del Piano delle attività per il triennio 2021-2023 approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 72 del 25/05/2021 nonché, altresì, delle nuove sfide a cui anche l'Agenzia è chiamata nel contesto del più generale processo di riforma della Pubblica Amministrazione avviato nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Questo spiega l'importante programma assunzionale di seguito riportato:

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	ASSUNZIONI NEL TRIENNIO 2022 - 2024	MODALITÀ DI ASSUNZIONE
D	Funzionario addetto alle attività funzionali (amministrative, contabili, promozionali, informatiche, ecc.)	3	Procedura di mobilità/concorso pubblico
D	Funzionario addetto alle attività funzionali (amministrative, contabili, promozionali, informatiche, ecc.)	2	Progressione interna riservata ai dipendenti di categoria C
C	Istruttore amministrativo addetto alla comunicazione	1	Procedura di mobilità/concorso pubblico
C	Istruttore amministrativo contabile	1 part time 50%	Procedura di mobilità/concorso pubblico
C	Istruttore addetto ad attività funzionali (amministrative, statistiche, marketing, organizzazione turistica, della comunicazione, ecc.)	1	Progressione interna riservata ai dipendenti di categoria B

Che garantisce un'adeguata strutturazione per l'attuazione delle strategie dell'APT Basilicata sul fronte della proiezione della PA verso la concretizzazione di quelle strategie specialistiche richiamate nel PNRR.

# SEZIONE ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE

A cura del

**Dott. Giuseppe Peluso**

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere una serie di indicazioni che di seguito verranno definite ovvero:

- 1) **Per quanto attiene allo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile volto a non pregiudicare in alcun modo la fruizione dei servizi a favore degli utenti** si evidenzia che con Delibera del D.G.n. 61 del 18.03.2020 è stato approvato il Regolamento in materia di lavoro agile o smart working in conseguenza dell'emergenza pandemica ma adeguato anche per esigenze lavorative da remoto per altre situazioni particolari (per esempio la neve che impedendo i movimenti nella Città di Potenza consente al lavoratore di svolgere la prestazione da casa). Il regolamento, che non recepisce le nuove modalità, verrà rivisto nel corso dell'anno anche al fine di garantire l'adeguatezza al nuovo quadro normativo mutato dal cessare della pandemia. Allo stato di quanto fatto fino ad oggi, non vi è stato alcun vuoto dell'azione amministrativa, anche grazie alla dimensione "familiare" dell'azienda ed alla dislocazione su due sedi differenti – Matera e Potenza- dell'Apt.
- 2) **Per quanto attiene la garanzia di una adeguata rotazione del personale che puo' prestare lavoro in modalità agile assicurando la prevalenza dell'esecuzione della prestazione in presenza** si rappresenta come indicato sopra che la dislocazione spaziale degli ambienti di lavoro costituisce in re ipsa la dovuta rotazione. La stessa poi è garantita da stanze indipendenti per ciascun responsabile e possibilità di ricorrere, laddove necessario, a lavoro flessibile in base a quanto stabilito all'art. 4 comma 7 e art. 7 comma 3 del Regolamento in materia di flessibilità in entrata ed in uscita che garantisce una surrettizia rotazione in presenza e da remoto.
- 3) **Per quanto attiene l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile** va fatto presente che l'opera di rivisitazione digitale dell'Ente costituisce obiettivo strategico dell'azienda, siccome riportato nell'ambito dei risultati attesi in coerenza con il bilancio, obiettivo in materia di trasparenza e di formazione del personale nonché rientrante nell'ambito del nuovo fabbisogno del personale, dati che si rinvergono all'interno del presente documento



programmatico. Questo consentirà all'APT di dotarsi di strumenti digitali in cloud sia per lo svolgimento in qualunque sede del lavoro e sia per garantire condizioni di sicurezza in linea con le indicazioni del Piano triennale della informatica. Rientra nell'ambito della formazione in materia digitale l'avvio dei lavori avvenuto con Delibera del D.G.n. 68 del 29 marzo 2022 di cui al link:

4)

<https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/dettagli/provvedimenti/1154/delibera-del-direttore-gen-le-n-68-del-29-03-2022-formazione-di-aggiornamento-pi.html>

5) **Per quanto attiene l'arretrato**, questo Ente non ha allo stato situazioni di arretrato documentale ed in linea tendenziale l'attività è sempre rispettosa dei tempi.

6) **Per quanto attiene da ultimo la necessità di dotare il personale dipendente di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione lavorativa richiesta**, si fa presente che APT gode già di ampia strumentazione digitale che ne consente, al netto della disponibilità di un workflow documentale, l'adeguatezza alle esigenze esterne. A tal proposito, in linea con la Missione 1 del PNRR, e che tra i risultati attesi ai fini della programmazione compare proprio quello della *"creazione di strumenti digitali ulteriori per l'apertura alla conoscenza di nuovi stakeholders"*.

# MONITORAGGIO ED ATTUAZIONE

*A cura*

## **di tutti i Responsabili ed RPCT**

Questa Sezione non è contemplata all'interno del Piao, tuttavia si rende necessaria introdurla al fine di controllare in corso di anno sia l'andamento della disciplina anticorruzione, sia l'attuazione di quegli obiettivi di performance collegati al valore pubblico che richiamati nella normativa anticorruzione, si pongono come nevralgici ai fini dell'attuazione dell'attuale Piao.

Per questo motivo si introducono due finestre temporali – al 30 luglio ed al 30 ottobre – al fine di garantire un costante monitoraggio, coordinato dal Responsabile dell'ufficio Personale, nell'attuazione degli obiettivi ivi richiamati anche alla luce del suo collocamento in quiescenza a far data dal 1 ottobre 2022.

*Matera, 28 aprile 2022*

**IL RESPONSABILE DEL PERSONALE**

Dott. Giuseppe PELUSO

