

REPORT MONITORAGGIO ANNUALE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA – ANNO 2025

REPORT MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA				
Il presente documento è stato elaborato sulla base delle risposte alla check list sottoposta ai dirigenti dell'Agenzia con scadenza al 31.12.2025				
MISURA	RESPONSABILI	ADEMPIMENTI	MONITORAGGIO	ESITO
Tracciamento e Protocollo	Tutti i dirigenti	Gestione digitale degli atti delle direzioni	Tutti gli atti della Direzione (determine, provvedimenti dirigenziali, concessioni) e relativi allegati vengono gestiti digitalmente attraverso l'applicativo STILO?	Il monitoraggio ha evidenziato che tutti i provvedimenti adottati nel 2025 dalle varie Direzioni sono stati gestiti digitalmente attraverso l'applicativo Stilo e che l'utilizzo del protocollo per le comunicazioni avviene regolarmente.
		Registrazione al protocollo generale degli atti posti in essere nell'ambito dei procedimenti	Tutti gli atti posti in essere nell'ambito dei procedimenti quali ad es. comunicazioni, relazioni, richiamati a fondamento delle decisioni finali risultano sempre registrati al protocollo generale dell'Ente nelle modalità prescritte?	
Codice di Comportamento	Tutti i dirigenti/Dirigente Ufficio Risorse umane/RPCT	Comportamenti difforni dal Codice di comportamento	Numero comportamenti difforni	Si è verificato un episodio di violazioni del codice di comportamento. E' stata

		Provvedimenti disciplinari o segnalazioni della condotta	Numero provvedimenti	redatta in merito la relazione annuale sul monitoraggio del codice di comportamento pubblicata su Amministrazione Trasparente.
		Contenuto del Codice di comportamento	Aggiornamento del Codice	----- Il codice di comportamento è stato aggiornato ai sensi del DPR 81/2023 con delibera n. 48/2023 (si è disciplinato in particolar modo l'utilizzo degli strumenti informatici e dei social media da parte dei dipendenti).
Conflitto di Interesse	Tutti i dirigenti/RPCT	Segnalazioni di conflitto di interesse	Numero segnalazioni pervenute	Non sono pervenute segnalazioni di conflitto di interesse.
		Revisione delle modalità di acquisizione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi	-----	----- La modulistica in uso per il conflitto di interessi è stata oggetto di revisione con aggiornamento ai sensi del D.Lgs. 36/2023 e dell'aggiornamento del codice di comportamento di AIPO approvato con delibera n. 48 del 14 dicembre 2023.
		Verifiche a campione	Numero dichiarazioni verificate	-----
		Dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi per collaboratori esterni	Numero dichiarazioni acquisite	----- Si può affermare che le dichiarazioni per i collaboratori esterni sono

		Verifiche a campione collaboratori esterni	Numero dichiarazioni verificate	acquisite regolarmente dalle varie Direzioni anche se non sempre è stata posta in essere una verifica a campione.
Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali	Dirigente Direzione Affari Istituzionali, Performance, Organizzazione e Sistemi informativi	Conferimento incarichi dirigenziali	Numero dichiarazioni	Le dichiarazioni di incompatibilità vengono acquisite ogni anno. Nel 2025 abbiamo acquisito n. 13 dichiarazioni di incompatibilità da parte dei dirigenti e n. 4. dichiarazioni di inconferibilità relativa al conferimento degli incarichi dirigenziali in scadenza.
Incarichi extraistituzionali	Tutti i dirigenti	Autorizzazioni incarichi extraistituzionali	Numero incarichi autorizzati	Nel 2025 stati autorizzati complessivamente n. 32 incarichi/attività extraistituzionali di cui n. 8 a dirigenti
		Rilevazione delle richieste più frequenti	-----	Le richieste risultano essere abbastanza differenziate
		Segnalazioni	-----	Non risultano per il 2025 segnalazioni su eventuali violazioni
Pantouflage		Modulistica	Dichiarazioni acquisite	

	Tutti i dirigenti/ Dirigente Ufficio Risorse umane	Dichiarazioni operatori economici	-----	Per quanto riguarda il personale neoassunto sono state acquisite n. 32 dichiarazioni da parte dell'ufficio risorse umane ----- Risulta consolidata la misura di richiesta di tale dichiarazione agli operatori economici ai fini della partecipazione alle procedure di affidamento
Formazione	Dirigente Ufficio Formazione/RPCT	Pianificazione dei fabbisogni formativi	Redazione PTFP	Il PTFP è stato approvato con delibera n. 4/2025, delibera che approva anche il PIAO dell'Agenzia. ----- E' stato organizzato un percorso formativo rivolto a tutti i dipendenti in modalità FAD in tema " Formazione obbligatoria dei dipendenti sull'etica pubblica e sul comportamento etico " attraverso la società Maggioli Spa che ha visto la partecipazione di n. 206 dipendenti con esito positivo. Corso di aggiornamento in presenza in materia "Revisione della gestione del rischio corruttivo" destinato a dirigenti, incaricati di E.Q. e personale coinvolto nelle
		Corsi formativi specifici sui temi dell'etica e della legalità	Numero corsi svolti	

Trasparenza	Tutti i dirigenti	Referenti anticorruzione	Individuazione referenti	Tutti i dirigenti, per la direzione di competenza, hanno individuato i referenti anticorruzione. ----- Le pubblicazioni avvengono nel rispetto delle linee guida e si provvede a periodici aggiornamenti, attraverso incontri con i referenti anticorruzione, al fine di adeguare le pubblicazioni alle novità normative alla luce del nuovo codice dei contratti e delle disposizioni Anac. ----- Si cerca di garantire il rispetto dei formati ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 33/13 ----- Dalle schede di monitoraggio compilate dalla dirigenza e dal registro degli accessi risultano pervenute n. 2 richieste di accesso civico generalizzato nel 2025
		Pubblicazione e l'aggiornamento delle informazioni di competenza	Invio dati per la pubblicazione all'ufficio competente	
		Pubblicazioni effettuate nel rispetto delle Linee guida in materia di trattamento di dati personali	-----	
		Formato di pubblicazione	-----	
		Accesso civico generalizzato	Numero richieste pervenute	
Whistleblowing	RPCT	Segnalazioni	Numero segnalazioni pervenute	Nel 2025 non sono pervenute segnalazioni

Formazione commissioni di gara e di concorso	Tutti i dirigenti/ Dirigente Ufficio Risorse umane	Dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà	Numero dichiarazioni acquisite	Dalle schede di monitoraggio compilate dalla dirigenza risulta che la richiesta di tali dichiarazioni avvenga regolarmente sia per le commissioni di gara che di concorso
Appalti (affidamento ed esecuzione)	Tutti i dirigenti	Conflitto di interesse	Acquisizione dichiarazione	Nelle dichiarazioni rese in sede di gara e/o affidamento, è contenuta l'indicazione con cui il firmatario si impegna a comunicare tempestivamente eventuali variazioni del contenuto della dichiarazione e a rendere, se del caso, una nuova dichiarazione sostitutiva -----
		RUP	Nomina RUP evidente in atti della procedura	La nomina del RUP è regolarmente riportata negli atti delle procedure -----
		Rotazione	Rispetto del principio di rotazione degli inviti	Le schede di monitoraggio evidenziano il rispetto del principio di rotazione -----
		Requisiti	Verifica requisiti	Dalle schede di monitoraggio compilate dalla dirigenza risulta che il principio della

		<p>Rotazione nella nomina dell'ufficio direzione lavori e dei collaudatori</p>	<p>Rispetto principio</p>	<p>verifica dei requisiti è stato rispettato così come la nomina dell'ufficio direzione lavori. Si precisa che il regolamento per la disciplina dell'affidamento degli appalti che prevede la verifica a campione. Sono stati rilevati malfunzionamenti del FVOE oppure relativamente a CIG acquisiti anteriormente al 1/01/2024</p> <p>----- Per quanto riguarda i collaudatori si rispetta il principio della rotazione sulla base della direttiva interna prot. n. 26187 del 23.09.2024 -----</p> <p>Nel corso del 2025, sulla base delle schede di monitoraggio compilate dalla dirigenza, i subappalti sono stati autorizzati previa verifica requisiti</p> <p>----- Dalle schede di monitoraggio compilate dalla dirigenza risulta che chi ha adottato provvedimenti di somma urgenza ha motivato il ricorso alla procedura. -----</p>
		<p>Subappalti</p>	<p>Verifica requisiti subappaltatore</p>	
		<p>Somme urgenze</p>	<p>Adeguate motivazione del ricorso alla procedura nei provvedimenti</p>	
		<p>Pubblicazione atti di gara su piattaforma certificata e trasmissione all'Ufficio PIAO per obblighi di trasparenza</p>	<p>Rispetto previsioni normative</p>	
		<p>Varianti</p>	<p>Numero varianti approvate</p>	
		<p>Titolare effettivo</p>	<p>Acquisizione dichiarazioni</p>	

				<p>Dalle schede di monitoraggio compilate dalla dirigenza risulta che la pubblicazione degli atti di gara è garantita tramite l'invio all'ufficio di competenza e le piattaforme certificate</p> <p>-----</p> <p>Dalle schede di monitoraggio compilate dalla dirigenza risultano approvate n. 2 varianti ma dal monitoraggio delle determine risultano circa 60 varianti molte delle quali senza aumento di spesa</p> <p>-----</p> <p>Dalle schede di monitoraggio compilate dalla dirigenza risultano essere acquisite le dichiarazioni per la verifica del titolare effettivo delle società che hanno partecipato alle procedure di affidamento (anticiclaggio)</p>
<p>Tracciabilità flussi finanziari</p>	<p>Tutti i dirigenti</p>	<p>Rispetto art. 3 L. 136/2010</p>	<p>Rispetto previsione di legge</p>	<p>Dalle schede di monitoraggio compilate dalla dirigenza risulta verificata la disposizione di legge</p>

PNRR	Tutti i dirigenti	Piattaforma Regis	Aggiornamento dati sulla piattaforma	Dalle schede di monitoraggio compilate dalla dirigenza risulta che l'aggiornamento dei dati sulla piattaforma REGIS avviene con una certa regolarità nel rispetto delle tempistiche previste.
-------------	-------------------	-------------------	--------------------------------------	---

Parma, 26 gennaio 2026

**Il Responsabile Prevenzione
della Corruzione e Trasparenza**

Marco Gardella

*Documento informatico firmato
digitalmente ai sensi del D.lgs. 82/2005 e s.m.i.*



REPORT MONITORAGGIO PIAO 2025-2027

Monitoraggio sullo stato di attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale di AIPo (PTFP)

Monitoraggio sullo stato di attuazione del Piano Triennale della Formazione di AIPo (PTF)

Monitoraggio sullo stato di attuazione del Piano delle Azioni positive per i dipendenti di AIPo (PTAP)

Anno 2025

Premessa

Il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 rubricato "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246", all'art. 48, comma 1, dispone che le Amministrazioni dello Stato, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D.Lgs. 165/2001, ovvero in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentiti inoltre, il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo, e la consigliera di parità, sono tenute a predisporre piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Con deliberazione del Comitato di Indirizzo n. 4 del 29.01.2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 di AIPo all'interno del quale, nella sezione 3 "Organizzazione e Capitale umano", ritroviamo il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e Formazione, come strumento programmazione strategica delle risorse umane, e il Piano Triennale delle Azioni Positive.

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP)

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica. La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche l'inesistenza di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire.
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001. L'articolo 6, comma 4, del d.lgs. 165/2001 stabilisce che, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 6 ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti.

Restano, pertanto, invariate le procedure di approvazione previste dalla legge e dalle fonti secondarie, nonché la specifica normativa di settore.

Il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Il piano è sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, oltre alla preventiva informazione sindacale, (articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001).

Piano Triennale della Formazione (PTF)

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP)

Il Piano delle azioni positive è un documento obbligatorio triennale, ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, per tutte le pubbliche amministrazioni al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne; Il mancato

rispetto dell'obbligo è sanzionato, in base all'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con l'impossibilità di assumere nuovo personale per le Amministrazioni che non vi provvedano.

Le "azioni positive" sono le "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Tra gli scopi delle azioni positive si segnalano:

- l'eliminazione delle disparità nella formazione, nella riqualificazione e nelle progressioni di carriera
- la promozione dell'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità

Il Piano è previsto dall'art. 48 del Decreto legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e ha un contenuto programmatico triennale, al pari del Piano delle performance, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi previsti.

Monitoraggio Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale e Formazione 2025-2027

I fabbisogni individuati nel PTFP 2025-2027 sono stati rispettati. Sono stati espletati e conclusi n. 5 concorsi e n. 1 selezione interna riservata a dipendenti a tempo indeterminato per "progressioni verticali in deroga" per un totale complessivo di n. 32 assunzioni di cui n. 11 esterne.

Le assunzioni esterne sono state così distribuite:

- n. 1 Direzione Navigazione Interna;
- n. 5 DTI Veneto;
- n. 1 DTI Lombardia Occidentale;
- n. 3 DTI Lombardia Orientale (di cui n. 1 personale interno area inferiore);
- n. 2 DTI Piemonte Occidentale;
- n. 3 DTI Piemonte Orientale (di cui n. 1 personale interno area inferiore).

Le 21 assunzioni da progressioni verticali in deroga sono invece così distribuite:

- n. 2 in D. Centrale Affari Istituzionali, Performance, Organizzazione e Sistemi Informativi;
- n. 1 in D. Centrale Gare e Contratti, Ecomato e Acquisi, Risorse Umane;
- n. 2 in D. Centrale Programmazione, Bilancio e Ragioneria, Controlli;
- n. 3 in D. Navigazione Interna;
- n. 3 in DTI Emilia Occidentale;
- n. 1 in DTI Emilia-Romagna Orientale;

- n. 5 in DTI Lombardia Orientale;
- n. 1 in DTI Piemonte occidentale;
- n. 3 in DTI Veneto

Per quanto riguarda, invece, l'attività formativa svolta nel 2025 si evidenzia il rispetto delle previsioni e la calibrazione delle iniziative formative sulla base delle competenze professionali.

Si sottolinea, invece, una certa disomogeneità del coinvolgimento del personale nelle iniziative formative legata alle scelte dirigenziali in merito ai corsi da attivare e al personale da coinvolgere.

I percorsi formativi 2025 risultano distinti per categoria, area di formazione e direzione, come indicato di seguito:

TITOLO INIZIATIVA FORMATIVA	Durata del corso in ore
ACCA BIM	10
CORRETTIVO APPALTI	2.30
LEADER COME COACH	8
DIGITAL MINDSET	8
LA REVISIONE DEI PREZZI NEL CODICE DEI CONTRATTI	5
GLI INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI	6
FVOE MAGGIOLI	1

LA CESSIONE DEL QUINTO DELLO STIPENDIO	5
GLI ACQUISTI DI FORMAZIONE DELLE P.A. ATTRIBUZIONE INCARICHI E TRATTAMENTO FISCALE DEI COMPENSI	4
LA GESTIONE DEGLI ESPROPRI NELL'ANNO 2025. I NUOVI ADEMPIMENTI ALLA LUCE DEL DLGS 36/2023	4
I CONTROLLI INTERNI DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA	3

Si precisa altresì che, al termine dei corsi di formazione programmati, sono stati sempre rilasciati gli attestati di partecipazione (n. 1556 attestati nel 2025) e sono stati predisposti questionari di gradimento a cura delle società, enti e scuole di formazione. Gli esiti dei questionari di gradimento, su indicazione dell'Ufficio Formazione, saranno disponibili a partire dal mese di marzo 2026.

Nel 2025, inoltre, sono state evase tutte le richieste di formazione non rientranti nelle aree tematiche programmate (n. 6 corsi extra programmazione).

Monitoraggio Piano delle Azioni positive per i dipendenti di AIPo (PTAP) 2025-2027

Dal monitoraggio del Piano delle Azioni positive per i dipendenti di AIPo (PTAP) 2025-2027, si evidenzia che per 2025 erano state programmate le seguenti azioni positive:

1. percorso formativo e di aggiornamento dedicato al personale dirigente in materia di "Discriminazioni e *diversity management*";
2. costituzione di gruppo di lavoro dedicato al contrasto stress lavoro correlato;
3. valutazione "dal basso" del personale dirigenziale correlata al sistema di valutazione della performance e nell'ambito degli obiettivi programmati nelle schede individuali.

L'ufficio competente segnala che tali azioni risultano realizzate solo parzialmente. In particolare, con riferimento al punto 1, si precisa che il percorso formativo destinato al personale dirigente non è stato avviato poiché non è ancora stato individuato il Diversity Manager.

Parma, 26 gennaio 2026

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Ing. Marco Gardella
(Documento firmato digitalmente)