

PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE

2025-2027

AZIENDA SERVIZI SOCIALI DI BOLZANO

L'Ente adotta il presente piano ai sensi del combinato disposto del D.lgs.80/2021, del DPR n. 81/2022, e del DM n.132 del 30/06/2022, tenendo conto del disposto della L.R. n. 7 del 20 dicembre 2021 e della L.R. n. 7 del 19/12/2022.

PREMESSA.....	4
RIFERIMENTI NORMATIVI	4
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	6
1. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	7
1.1 VALORE PUBBLICO.....	7
1.2 PERFORMANCE	10
1.3 TRANSIZIONE DIGITALE.....	11
1.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	11
2. MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	11
2.1 PREMESSA	11
2.2 PARTE GENERALE	13
2.3 IL CONTESTO ESTERNO	16
2.4 IL CONTESTO INTERNO	19
2.5 VALUTAZIONE DEL RISCHIO	22
2.6. SEZIONE TRASPARENZA.....	25
2.7. MISURE ORGANIZZATIVE DI CARATTERE GENERALE.....	28
2.8. MONITORAGGIO, RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	34
3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	35
3.1 SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	36
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	37

3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	38
4. SEZIONE MONITORAGGIO.....	39
ALLEGATI AL PIAO 2025 – 2027	39

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico – nel nostro caso l'Azienda Servizi Sociali di Bolzano (in breve "ASSB") – comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del Decreto L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in L. 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (in breve "PIAO"), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti in precedenza dalla normativa, e cioè: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il PIAO ha una durata triennale ed è aggiornato annualmente, redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento a livello nazionale, regionale e provinciale, e nel rispetto delle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e agli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190 del 2012, del Decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del PIAO.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del Decreto L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del Decreto L. 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla L. n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del Decreto L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in L. 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO di norma entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per L. dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe oppure, come nel presente anno, entro il 31 marzo 2025.

Ai sensi dell'art.3 della L.R. n. 7 del 19 dicembre 2022, a decorrere dal 2023, sono recepiti interamente i contenuti dell'articolo 6 del citato D.L. n. 80/2021, "compatibilmente con gli strumenti di programmazione previsti alla data del 30 ottobre 2021 per gli enti stessi", quindi alla condizione di non determinare l'introduzione nel contesto regionale di nuovi o diversi atti programmatori non previsti alla data di cui sopra.

La disposizione regionale, inoltre, al fine di assicurare l'applicazione degli strumenti programmatori eventualmente introdotti dalla Regione oppure dalle due Province autonome in data successiva a quella del 30 ottobre 2021, prevede che l'applicazione dell'articolo 6 del Decreto L. avverrà compatibilmente con gli strumenti di programmazione "eventualmente previsti in data successiva dalla disciplina regionale o provinciale per i rispettivi ambiti di competenza".

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione sarà deliberato in coerenza con il contratto di Servizio di ASSB vigente. Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, lo stesso integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano di azioni positive, il Piano della performance e il Piano organizzativo del lavoro agile.

Si segnala che in Provincia di Bolzano, in forza dell'autonomia regionale e provinciale, il Piano Organizzativo Lavoro Agile (detto anche "POLA"), che definisce - per almeno il 15% del personale che ne fa richiesta di applicazione - le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative, non è previsto.

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione:	Azienda Servizi Sociali di Bolzano
Indirizzo:	Piazza Anita Pichler 12, 39100 Bolzano
Codice fiscale/Partita IVA:	01710790211
Rappresentante legale:	dott.ssa Liliana Di Fede
Numero dipendenti al 31 dicembre 2024:	1.089
Telefono:	0471-1626000
Sito internet:	https://www.aziendasociale.bz.it/it
E-mail:	direzione@aziendasociale.bz.it
PEC:	assb@legalmail.it

ANALISI DEL CONTESTO

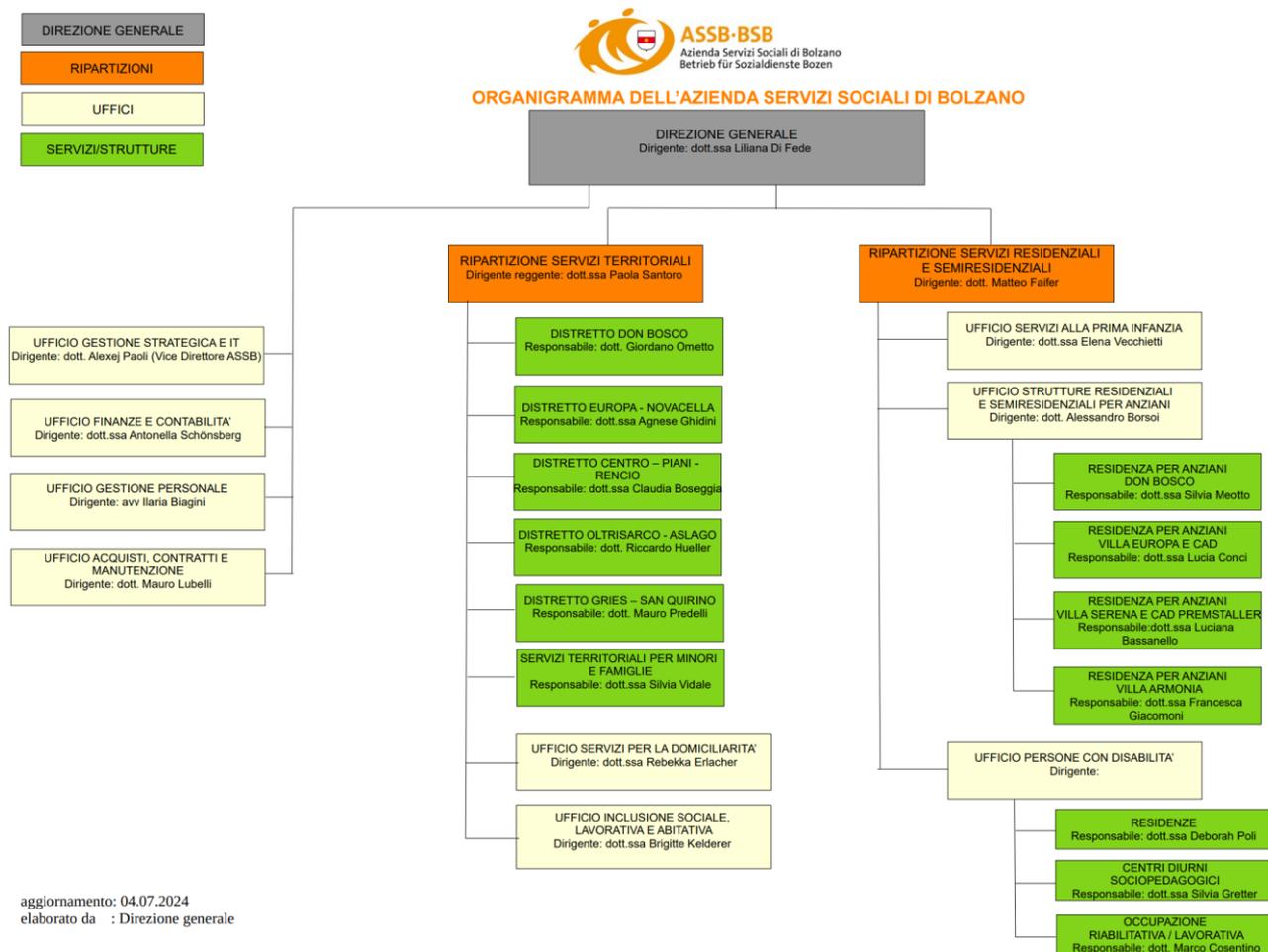
In Alto Adige le modalità di gestione in ordine alle competenze sociosanitarie differiscono sensibilmente rispetto a quelle del territorio nazionale. Le Aziende Sanitarie Locali (in breve "ASL") gestiscono, infatti, soltanto la materia sanitaria e non hanno competenza alcuna in materia di servizi sociali. In virtù dello Statuto di Autonomia la Provincia di Bolzano ha titolarità sulla gran parte delle funzioni amministrative in materia di servizi sociali, mentre i Comuni sono titolari delle competenze residuali non spettanti alla Provincia.

La Provincia Autonoma di Bolzano ha inoltre competenza legislativa primaria (esclusiva) in tema di assistenza e beneficenza pubblica e – in forza della L. Provinciale del 30 aprile 1991, n. 13 "Riordino dei servizi sociali in Provincia di Bolzano" – ha provveduto a delegare l'esercizio delle proprie competenze ai Comuni che hanno, a loro volta, facoltà di subdelegare tali funzioni. In particolare, la citata L. prevede che la gestione avvenga "...attraverso propri uffici, mediante aziende o istituzioni oppure ricorrendo a convenzioni, contratti o protocolli d'intesa con enti pubblici o privati, associazioni o cooperative...". L'ASSB, così come delineata dalla normativa provinciale, è quindi una realtà istituzionale che al momento non trova analogie né sul territorio provinciale che su quello nazionale.

ORGANIGRAMMA DELL'ENTE

Si riporta di seguito l'organigramma attuale dell'Ente in vigore dal 01.07.2024, che negli ultimi due anni ha subito diverse modifiche essenziali, come ad es. lo spostamento dal 01.01.2024 dell'Ufficio Servizi alla Prima Infanzia dalla Ripartizione Servizi Territoriali alla Ripartizione Servizi Residenziali e Semiresidenziali e la soppressione dell'Ufficio Affari

Generali, le cui funzioni per la maggior parte sono state integrate nell'Ufficio Gestione Strategica e IT:



1. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

1.1 VALORE PUBBLICO

L'ASSB è stata istituita con deliberazione del Consiglio Comunale di Bolzano nel 1998 e ha iniziato la propria attività il 1° gennaio 1999. Come Ente strumentale del Comune di Bolzano, ASSB – ai sensi del proprio regolamento - è dotata di personalità giuridica pubblica, di autonomia funzionale, tecnica, amministrativa e contabile ed assume le

attribuzioni previste dalle diverse disposizioni di L., dal piano sociale provinciale e da quelle che vengono conferite dal Comune di Bolzano. In sostanza ASSB provvede alla gestione di tutti servizi sociali presenti sul territorio del Comune di Bolzano.

In altre parole, ASSB gestisce:

- i servizi delegati dalla Provincia al Comune di Bolzano, che a sua volta li ha delegati ad ASSB. Tali servizi sono finanziati totalmente dalla Provincia stessa (detta anche materia delegata);
- i servizi di titolarità comunale delegati dal Comune ad ASSB e finanziati da quest'ultimo (si tratta di materia non delegata ovvero di funzione propria).

Il flusso dei fondi provinciali, per quel che riguarda finanziamenti e contributi della spesa corrente, transitano di norma attraverso l'amministrazione comunale. Per i fondi provinciali si distinguono per quanto riguarda il finanziamento della propria attività due diverse tipologie; quello della cosiddetta "quota pro-capite", un importo forfettario moltiplicato per il numero dei cittadini residenti e quella dei finanziamenti vincolati per specifici servizi, quali ad esempio l'assistenza economica, i servizi multizonali etc. Le somme derivanti da finanziamenti e contributi provinciali relative a spese di investimento sono, invece, incassate direttamente dall'ASSB, così come le entrate relative ai rimborsi ASL, nonché le quote di compartecipazione che gli utenti pagano per la fruizione dei servizi sociali.

I finanziamenti necessari alla gestione di ASSB vengono, invece, concordati annualmente con l'Ente proprietario in base alla disponibilità finanziaria dello stesso, considerando tra l'altro il fatto dell'insufficienza dei fondi provinciali a coprire il fabbisogno per quel che riguarda la parte delegata. Essi sono contenuti nel Contratto di Servizio ("Piano della Performance") sottoscritto tra Comune e ASSB e deliberato dalla Giunta comunale nel corso dei primi mesi dell'anno.

I principi elencati dallo Statuto aziendale, e cioè la sussidiarietà, la complementarità, l'eguaglianza, l'integrazione sociosanitarie, il rispetto della dignità della persona, la qualità delle prestazioni, l'imparzialità, l'obiettività e la giustizia nel trattamento, il controllo costante sui servizi, il rispetto della diversità, l'efficienza e l'efficacia, rappresentano da sempre i principi base dell'attività di ASSB. In particolare, sempre più rilevanza ha assunto negli anni l'aspetto della sussidiarietà che si manifesta sia nel garantire al singolo cittadino o ad un insieme di cittadini un aiuto organizzato e partecipato minimo necessario a superare una situazione di svantaggio, intervenendo soltanto nel caso in cui il singolo, la famiglia, le risorse dell'associazionismo, del volontariato e della cooperazione, non siano in grado di rispondere autonomamente ai bisogni.

ASSB gestisce i propri servizi sociali direttamente, ossia con personale alle proprie dipendenze dirette, o attraverso terzi, ossia attraverso organizzazioni di natura profit o non profit con cui ASSB stipula vari tipologie di contratti e residualmente di convenzioni. Complessivamente nei servizi aziendali operano più di 1000 persone (al 31.12.2024 i dipendenti ASSB erano 1.089, in risorse equivalenti 884,64), che con le loro famiglie, vivono stabilmente nella comunità locale. Oltre a questo personale "gravitano" intorno ad ASSB altre persone, dipendenti dei fornitori di beni e servizi che intrattengono rapporti con ASSB come ad es. il personale delle imprese che effettuano manutenzioni, pulizie e servizi ausiliari di vario genere. L'impatto che ASSB ha sulla comunità locale è quindi di estremo rilievo e per questo ASSB assume una grande responsabilità nei confronti dei

propri lavoratori. Nell'espletare le proprie funzioni l'ASSB può contare su di una dotazione organica specializzata.

La mission e la vision di ASSB affondano le proprie radici nello Statuto aziendale, adottato nell'autunno del 1998 dal Consiglio comunale. Pur mantenute immutate nei principi di fondo, esse sono state riviste nel corso degli anni in funzione dei cambiamenti interni ed esterni all'Azienda. Da ultimo, nel 2021, a distanza di 20 anni dalla nascita di ASSB, esse sono state revisionate e aggiornate alle esigenze di una società in continuo cambiamento così come di seguito riportate:

Mission: Siamo accanto alle persone e alle famiglie con concretezza, competenza e impegno, valorizzando le risorse di ciascuna e ciascuno e dell'intera comunità. Progettiamo, organizziamo e gestiamo con qualità e in modo sostenibile i servizi sociali pubblici della città di Bolzano, nel rispetto della centralità e della dignità della persona. Partecipiamo allo sviluppo delle politiche sociali territoriali e collaboriamo con le istituzioni locali, l'associazionismo e il volontariato, mettendo al centro percorsi di prevenzione e di benessere per le persone più fragili e la collettività.

Vision: Fare la differenza ogni giorno. Accanto alle persone per costruire insieme una comunità dove i bisogni trovino ascolto. E con l'ascolto, comprensione e supporto.

Dalla mission scaturiscono le aree strategiche sulle quali ASSB fonda le proprie attività. In particolare, le aree strategiche di ASSB sono:

- Servizi alla persona:
 - prima infanzia,
 - famiglia e i minori,
 - adulti, anziani,
 - disabilità,
 - sviluppo di comunità
- Risorse umane
- Gestione economica
- Sostenibilità
- Pianificazione e sviluppo
- Comunicazione e relazioni con l'esterno

ASSB adatta i propri assetti organizzativi al processo di crescita e sviluppo dei propri servizi, derivante dalle mutevoli esigenze e sfide che provengono dall'esterno. In questo percorso l'Azienda modifica in maniera flessibile le modalità di intervento e valorizza al meglio le risorse umane e le professionalità sociali, tenendo in debito rilievo i propri valori fondanti, attraverso cui orientare gli scopi, le scelte e l'agire di ciascun collaboratore per raggiungere i risultati dichiarati e assolvere alla propria mission. Ogni azione intrapresa da ASSB è ispirata alla centralità, unicità e ai bisogni di coloro che usufruiscono dei servizi aziendali. Ciò comporta un impegno costante al fine di innovarsi e di migliorare la qualità dei propri servizi. Di seguito si riportano alcuni fattori di contesto ritenuti particolarmente rappresentativi delle nuove sfide nel prossimo futuro di ASSB e riferiti a quattro ambiti:

Politico	<ul style="list-style-type: none"> • Molteplicità degli stakeholder, che esprimono aspettative fra loro diverse. Questo richiede un particolare sforzo nella progettazione e erogazione dei servizi per cercare di conciliare le diverse aspettative, che possono essere a volte fra di loro anche contrastanti • Difficoltà a far cogliere il livello di complessità e la conseguente necessità di qualità e professionalità dei servizi erogati
Economico	<ul style="list-style-type: none"> • Sostenibilità del Welfare rispetto alla crescente domanda di servizi e a fronte di un contesto di crisi economica che inciderà sul livello di povertà della popolazione • Ampliamento della 'forchetta' fra fasce ad alto e basso reddito dei cittadini
Sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Evoluzione demografica e modifica della struttura socio demografica della comunità, invecchiamento della popolazione, inclusione dei nuovi cittadini, nuove povertà, nuovi bisogni sociali (p.e. sostegno all'autodeterminazione, utenti multiproblematici), tenuta delle reti comunitarie di solidarietà
Tecnologico	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo di una cultura digitale, ovvero evoluzione del processo di digitalizzazione dei servizi e delle attività come condizione per l'efficacia e l'efficienza dei processi • Dal dato all'informazione: creazione delle condizioni per disporre di dati che consentano di individuare trend e scenari per la progettazione dei servizi coerenti con l'evoluzione del contesto anche in ottica preventiva

I fattori di successo degni di rilievo, in quanto possono essere sensibili nel presente e nei prossimi anni sono i seguenti:

Value Proposition (proposta di valore tramite i servizi offerti in risposta ai fabbisogni dell'utenza e degli stakeholders)	<ul style="list-style-type: none"> • Sostegno ai singoli, alle famiglie e alla comunità nel suo insieme, contributo alla coesione sociale, creazione posti di lavoro, promozione della cultura sociale e della solidarietà
Relazioni con l'utenza (come porto a conoscenza dei miei utenti la value proposition)	<ul style="list-style-type: none"> • Ascolto e coinvolgimento degli utenti, coordinamento e lavoro di rete con gli stakeholders, comunicazione istituzionale, pianificazione partecipata
Attività chiave (attività particolarmente importanti per offrire i servizi)	<ul style="list-style-type: none"> • Strategia, pianificazione e progettazione, gestione delle relazioni, garanzia della qualità dei servizi
Risorse chiave	<ul style="list-style-type: none"> • Competenze del personale, digitalizzazione
Partner chiave	<ul style="list-style-type: none"> • Comune, Provincia, Terzo settore, Rappresentanze/Comitati familiari, utenti, operatori, enti di formazione (scuole professionali, Università ecc.)
Flusso dei ricavi	<ul style="list-style-type: none"> • Contributi e trasferimenti, entrate da tariffe e rette, credibilità e fiducia
Struttura dei costi	<ul style="list-style-type: none"> • costi del personale, costo infrastrutture, costo sistema IT, costo dei servizi

Per gli obiettivi strategici e quelli operativi si rimanda al Report del “Piano della Performance 2024-2027 (anno 2024)” (allegato 2), che rendiconta i risultati degli obiettivi operativi per l’anno 2024 ed alla bozza del “Piano della performance 2023-2025 (anno 2025)”, che tuttavia, di norma é approvato dal Comune di Bolzano nel corso della prima metà dell’anno 2025.

1.2 PERFORMANCE

L’ASSB declina i propri obiettivi specifici su base triennale in coerenza con le priorità politiche espresse dall’Assessorato per le politiche sociali del Comune di Bolzano, tenendo presente la mission di ASSB, le risultanze dell’analisi del contesto esterno e interno. Gli obiettivi specifici identificano le priorità strategiche in relazione alle attività e ai servizi erogati nonché al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini. L’attività di pianificazione strategica triennale nonché quella operativa è strettamente correlata con tutte le componenti del ciclo della performance integrato (ad es. Carta dei Servizi, Piano Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza). La pianificazione triennale e annuale ha come obiettivo ultimo la soddisfazione dei bisogni degli Stakeholder strategici dell’Ente. Per ulteriori specifiche riguardanti il ciclo della performance aziendale, si rimanda al “Piano della performance 2025-2027 (anno 2025)” che sarà allegato nella versione definitiva al presente piano una volta approvato dal Comune di Bolzano. Nel frattempo, si provvederà ad allegarne la bozza.

1.3 TRANSIZIONE DIGITALE

La transizione digitale voluta fortemente dal legislatore con le conseguenti misure di digitalizzazione aiuta a dare una forte spinta sia nell’ambito della prevenzione della corruzione che della trasparenza. Un ruolo fondamentale è svolto dal protocollo informatico, nel quale vengono acquisiti tutti gli atti giunti in ASSB nonché tutte le delibere e determine.

Inoltre, per gli appalti pubblici, ASSB si avvale oltre che della piattaforma digitale nazionale anche della piattaforma digitale messa a disposizione dalla provincia Autonoma di Bolzano che garantisce l’integrità di tutta la documentazione ivi risultante e consente di ripercorrere qualsiasi operazione effettuata.

1.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Le misure per la prevenzione della corruzione (cd. misure anti-corruttive) e per la promozione della trasparenza di ASSB sono state predisposte, da ultimo, nell’ambito del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) per il triennio 2023-2025, approvato con deliberazione della Giunta comunale di Bolzano n. 163/2023, secondo i dettami del PNA 2022 e del Vademecum ANAC del 2 febbraio 2022, e sono consultabili al seguente link:

https://www.aziendasociale.bz.it/system/web/trasparenz2014_sgv.aspx?menuonr=225062068&sprache=3¶m>ShowDocumenttable&gemeinde=21127&id={F34BB44C-37CF-

Per completezza, si allega al presente PIAO il PTPCT 2025-2027 di ASSB (allegato 1).

2. MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA IN APPL. DELLA L. 190/2022

2.1 PREMESSA

A seguire le misure per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza, sezione del PIAO, Piano Integrato di Amministrazione e Attività, strumento di programmazione previsto dal Decreto L. n. 80/2021 (recante *“misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”*), convertito, con modificazioni, con L. n. 113/2021.

Con l’introduzione del PIAO, la pianificazione della prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza diventa parte integrante di un documento di programmazione unitario per le pubbliche amministrazioni.

L’obiettivo di questa sezione, in continuità con le misure precedentemente programmate e adottate da ASSB, da ultimo, con il PTPCT 2025-2027, è quello di definire le azioni che l’amministrazione aziendale vuole attuare per tutelare – anche tramite la razionalizzazione delle attività amministrative di competenza – la legittimità, l’integrità e la trasparenza dell’operato dei propri dipendenti ed amministratori.

Al fine di definire adeguate e concrete misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, la stesura del documento è stata preceduta da un’analisi del contesto esterno ed interno all’Ente, e coordinata con gli altri strumenti di programmazione strategica e operativa utilizzati dall’amministrazione aziendale, siano essi assorbiti o meno nel presente PIAO.

L’ordine di trattazione degli argomenti è stato elaborato alla luce delle indicazioni del Vademecum prodotto da ANAC in data 2 febbraio 2022 e del successivo “Piano Nazionale Anticorruzione 2022” (detto anche PNA), che costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni tenute all’applicazione della normativa con durata triennale. Il presente documento, per quanto possibile in linea con le indicazioni del PNA 2022, rappresenta un valido strumento volto a prevenire i fenomeni corruttivi, attraverso lo sviluppo,

l'aggiornamento e l'adozione di misure organizzative adeguate e vuole inoltre cogliere la sollecitazione alla massima semplificazione e aderenza alla realtà operativa.

ASSB intende prevenire la corruzione individuando preventivamente le aree che presentano maggiori criticità e successivamente implementare le misure più adeguate a impedire il fenomeno corruttivo. Il Piano è corredato, da una serie di allegati, volti ad illustrare nel dettaglio gli esiti del processo di gestione del rischio.

Con riferimento alla specificità dell'ordinamento dei Comuni nella Regione Autonoma Trentino Alto Adige, a quali ASSB si assimila sui temi della trasparenza e della lotta alla corruzione, il Decreto L. n. 80/2001, introduttivo dell'obbligo del PIAO, ha previsto all'art. 18-bis una *"clausola di salvaguardia"* secondo la quale *"le disposizioni del presente decreto si applicano nelle regioni a statuto speciale e nelle province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione"*.

Il legislatore regionale, nell'approvare il collegato alla L. regionale di stabilità 2022, ha previsto un'applicazione graduale: gli enti pubblici a rilevanza regionale, per il 2022 hanno dovuto ricomprendere nel PIAO il tema delle performance e quello dell'anticorruzione e della trasparenza. L'analoga L. regionale n. 7 del 19 dicembre 2022, all'art. 3, ha poi definito, a partire dal 2023, un'applicazione integrale del PIAO per gli enti locali, compatibilmente con gli strumenti di programmazione previsti al 30 ottobre 2021.

Con riferimento all'ambito dell'anticorruzione e della trasparenza per l'anno 2025 ASSB ha adottato il [PTPCT 2025-2027](#) ed anche la presente sezione del PIAO.

Sono quindi presenti:

1. l'analisi del livello di rischio delle attività svolte,
2. un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e per l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

2.2 PARTE GENERALE

2.2.1 Obiettivi

Le attività previste come strumenti di prevenzione e repressione della corruzione, funzionali al raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico e a loro volta produttori di valore pubblico, trovano inserimento nella programmazione strategica dell'Amministrazione come obiettivi e indicatori nell'ambito del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2023-2025 e in parte anche nel Piano della performance aziendale (allegato 2).

2.2.2 Soggetti coinvolti

2.2.2.1 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

La Direttrice Generale di ASSB, Dott.ssa Liliana Di Fede, nominata all'incarico di Direttrice Generale dell'Ente da ultimo con deliberazione della Giunta del Comune di Bolzano n. 9 dd. 18.01.2021, ha il ruolo di Responsabile per la prevenzione della corruzione e della

Trasparenza (RPCT) di ASSB ai sensi dell'art. 3, comma 1, del vigente regolamento di organizzazione aziendale. In caso di sua assenza, le funzioni attinenti al ruolo sono esercitate dal Vicedirettore Generale di ASSB, Dott. Alexej Paoli, in qualità di sostituto ai sensi del citato art. 3, comma 1, del regolamento di organizzazione aziendale. Il nominativo è stato a suo tempo comunicato ad ANAC.

2.2.2.2 Il Responsabile Protezione dei dati (DPO)

Dall'01.01.2022 ASSB ha affidato il ruolo di Responsabile Protezione dei dati (DPO) al Dott. Pietro Lanzetta, in forza di determinazione della Dirigente dell'Ufficio Affari Generali n. 1073 dd. 13.12.2021. In questa fase di riassetto di alcuni servizi interni all'Ente si è deciso di garantire, ove possibile, una continuità di servizio. Anche per questo motivo con le determinazioni aziendali n. 706 dd. 13.12.2023 e n. 755 dd. 27.12.2023 è stato rinnovato al DPO l'incarico per un ulteriore biennio che comprende il 2025.

Laddove si verificassero istanze di accesso ai dati personali o di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato e se ne ravvisi la necessità, il RPCT, se del caso con il supporto dell'Ufficio Gestione Strategica e IT ovvero delle strutture organizzative aziendali di competenza, si avvarrà del supporto del DPO. Come noto, le istanze di riesame avverso provvedimenti di diniego o di differimento di accesso civico, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 5, comma 7, del D.lgs. n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni. Analogamente il DPO potrà essere coinvolto nella valutazione dei profili di correttezza del trattamento dei dati personali sul sito web istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente.

Nel corso del 2024 sono proseguiti gli audit presso strutture organizzative di ASSB, nell'ambito dei quali il DPO ha avuto modo di valutare le misure adottate da parte dei Dirigenti e del personale per tutelare la riservatezza dei dati, anche dell'utenza aziendale, e ha fornito agli stessi ed all'Ufficio Gestione Strategica e IT ulteriori indicazioni per ottimizzare tali misure. In particolare, a tal riguardo si ricorda come ai sensi dell'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e di limitazione per le finalità e il tempo necessari al trattamento dei dati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c). Gli audit proseguiranno anche nel 2025

2.2.2.3 Il R.A.S.A.

Il Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) per ASSB è il Dott. Mauro Lubelli, Direttore dell'Ufficio Acquisti, Contratti e Manutenzione, nominato all'incarico con decreto della Direttrice Generale di ASSB n. 54 dd. 06.02.2019, che si è attivato per l'abilitazione del profilo utente di RASA secondo le modalità operative indicate nel Comunicato ANAC del 28 ottobre 2013.

2.2.2.4 I Referenti

In considerazione della dimensione di ASSB e della complessità della materia, onde raggiungere il maggior grado di effettività dell'azione di prevenzione e contrasto, in forza del vigente allegato B) del regolamento di organizzazione aziendale, l'Ufficio Gestione Strategica e IT è dall'estate 2024 istituzionalmente designato quale ufficio referente aziendale competente per il settore dell'anticorruzione e della trasparenza, che supporta e coadiuva il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, al quale

fanno peraltro capo le responsabilità tipiche e non delegabili previste dalle vigenti disposizioni normative.

Inoltre, tutti i Direttori di ASSB, per gli ambiti di rispettiva competenza, sono responsabili e tenuti a dare applicazione alle misure anti corruttive previste nel PTPCT aziendale e, sempre in forza del vigente allegato B) del regolamento di organizzazione aziendale, nel settore della trasparenza sono responsabili della raccolta e della pubblicazione dei documenti, dei dati e delle informazioni di competenza delle proprie strutture organizzative sul sito istituzionale dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente.

2.2.2.5 Nucleo di Valutazione (NUV)

Per ASSB le attività del NUV sono disciplinate sia dalla L. che dal Regolamento di organizzazione (allegato 10), in particolare all'articolo 12. Per ASSB l'attuale composizione del NUV è stata stabilita con deliberazione di Giunta comunale n. 325/2023. È composto dalla Direttrice Generale di ASSB quale Presidente, dal Direttore della Ripartizione competente per la programmazione e sorveglianza di ASSB del Comune di Bolzano, quale membro e dalla Segretaria Generale della Comunità Comprensoriale Burgraviato, in veste di membro esterno.

2.2.2.6 Collegio dei Revisori dei conti

Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Per ASSB i componenti del Collegio per il triennio 2021-2024 sono stati il dott. Laichner Christoph Friedrich, la dott.ssa Pasquali Francesca e il dott. Moscon Nicola. Visto il lavoro svolto e la disponibilità degli stessi a continuare a svolgere la funzione, essi sono stati confermati nel ruolo di Revisori dei conti con Decreto aziendale n. 219 dd. 20,06,2024 anche per il periodo 01.08.2024-31.07.2027.

2.2.3 Processo

Principio di delega – obbligo di collaborazione - corresponsabilità

La progettazione del presente Piano, nel rispetto del principio funzionale della delega – prevede il massimo coinvolgimento dei Funzionari con responsabilità organizzativa sulle varie strutture dell'Ente, sia come contributori al processo di programmazione e realizzazione degli obiettivi di valore pubblico dell'Ente, che come soggetti titolari del rischio ai sensi del PNA. In questa logica si ribadiscono in capo alle figure apicali l'obbligo di collaborazione attiva e la corresponsabilità nella promozione ed adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione.

A questi fini si è provveduto in generale al trasferimento e all'assegnazione, a detti Responsabili, delle seguenti funzioni:

- a) Collaborazione per l'analisi organizzativa e l'individuazione delle varie criticità;
- b) Collaborazione per la mappatura dei rischi all'interno delle singole unità organizzative e dei processi gestiti, mediante l'individuazione, la valutazione e la definizione degli indicatori di rischio;
- c) Progettazione e formalizzazione delle azioni e degli interventi necessari e sufficienti a prevenire la corruzione e i comportamenti non integri da parte dei collaboratori in occasione di lavoro.

Si assume che attraverso l'introduzione e il potenziamento di regole generali di ordine procedurale, applicabili trasversalmente in tutti i settori, si potranno affrontare e risolvere anche criticità, disfunzioni e sovrapposizioni condizionanti la qualità e l'efficienza operativa dell'Amministrazione nella realizzazione dei suoi obiettivi istituzionali.

2.2.4 L'approccio metodologico adottato per la progettazione delle misure

2.2.4.1 Finalità

Le previsioni della sezione intendono consolidare all'interno dell'amministrazione aziendale un sistema organico di strumenti per la prevenzione della corruzione. Tale prevenzione non è indirizzata esclusivamente alle fattispecie di reato previste dal Codice penale, ma anche a quelle situazioni di rilevanza non criminale, ma comunque atte a evidenziare una disfunzione della Pubblica Amministrazione dovuta all'utilizzo delle funzioni attribuite non per il perseguimento dell'interesse collettivo bensì di quello privato. Per interesse privato si intendono sia l'interesse del singolo dipendente/gruppo di dipendenti che di una parte terza.

Il processo corruttivo deve intendersi peraltro attuato non solo in caso di sua realizzazione ma anche nel caso in cui rimanga a livello di tentativo. I principali obiettivi da perseguire, attraverso idonei interventi, sono:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

2.2.4.2 Metodologia

Si rimanda al punto 3.1 dell'allegato Piano Triennale Anticorruzione 2025-2027 di ASSB (approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 163/2023).

2.2.4.3 Il percorso di costruzione ed aggiornamento della sezione

Si rimanda al punto 3.2 dell'allegato Piano Triennale Anticorruzione 2025-2027 di ASSB.

2.3 IL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare se e come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente è chiamato ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, si rimanda al punto 2 dell'allegato Piano Triennale Anticorruzione 2025-2027 di ASSB di cui sopra.

2.3.1 Deviazione dell'agire pubblico

Il livello di corruzione percepita (CPI misurato annualmente da Transparency International) pone l'Italia attualmente al cinquantaduesimo posto a livello mondiale (su 180 paesi) ed al diciannovesimo posto tra i 27 membri dell'Unione Europea, grazie ai progressi registrati nel periodo 2015-2024, che hanno portato ad un miglioramento secondo il Report 2024 di dieci posizioni. Il punteggio è di 54 punti su 100, ove 0 corrisponde ad un alto livello di corruzione percepita, mentre 100 ad un basso livello di corruzione percepita. Il dato di CPI

risultante invece riguardante il Trentino-Alto Adige, secondo gli standard di EQI (European Quality of Government Index), è peraltro tra i migliori d'Italia.

Sulla situazione economica del territorio regionale e provinciale maturata nel 2023 ed agli inizi del 2024 (ultimi dati attualmente disponibili), si riporta quanto osservato dalla Banca d'Italia nell'aggiornamento congiunturale dd. 31 maggio 2024 sia in generale che in modo più dettagliato in riferimento ad imprese, mercato del lavoro, del credito e delle famiglie:

“Il quadro macroeconomico

Il quadro macroeconomico. – Nel primo semestre del 2024 l'attività economica nelle province autonome di Trento e di Bolzano è aumentata in misura contenuta, in linea con l'andamento registrato nel Paese. Secondo l'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) elaborato dalla Banca d'Italia, la crescita del prodotto rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente sarebbe stata in termini reali di poco inferiore allo 0,5 per cento sia in Trentino sia in Alto Adige (fig. 1.1). Pur in presenza di un recupero del potere di acquisto delle famiglie, sulla dinamica hanno inciso l'incertezza del quadro economico internazionale, la debolezza della domanda interna ed estera e il perdurare di condizioni di finanziamento restrittive. In prospettiva la congiuntura potrebbe beneficiare dell'allentamento monetario avviato lo scorso giugno.

Le Imprese:

I dati delle Camere di commercio di entrambe le province indicano per il primo semestre dell'anno un calo dei fatturati nominali delle imprese manifatturiere, che ha interessato tutte le classi dimensionali; la dinamica ha continuato a risentire della fiacchezza della domanda estera, in particolar modo di quella tedesca. Rispetto al primo semestre del 2023 le esportazioni si sono ridotte in provincia di Trento e sono cresciute in quella di Bolzano, riflettendo quasi esclusivamente il marcato incremento rilevato nel comparto degli apparecchi elettrici.

In concomitanza con la riduzione dei benefici fiscali legati al Superbonus l'attività del settore delle costruzioni ha mostrato alcuni segnali di debolezza, pur mitigata dalle misure di stimolo previste dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Secondo i dati dell'indagine Sondtel della Banca d'Italia, i fatturati delle imprese dei servizi hanno continuato a crescere nei primi tre trimestri dell'anno. Nel primo semestre il commercio al dettaglio e i servizi di alloggio e ristorazione hanno beneficiato dell'ulteriore incremento dei flussi turistici.

Nella prima parte dell'anno gli investimenti hanno registrato una dinamica debole tra le imprese manifatturiere, condizionate dall'incertezza del contesto in cui operano, a fronte di andamenti positivi per le imprese dei servizi. La redditività, soddisfacente per larga parte delle aziende, ha sostenuto la capacità di accumulo. Si ricorda che ITER è un indicatore della dinamica trimestrale dell'attività economica territoriale sviluppato dalla Banca d'Italia. Le stime dell'indicatore regionale sono coerenti, nell'aggregato dei 4 trimestri dell'anno, con il dato del PIL regionale rilasciato dall'Istat per gli anni fino al 2022. I prestiti bancari al settore produttivo hanno continuato a ridursi, in ragione della bassa domanda legata anche agli elevati costi di indebitamento.

Il mercato del lavoro e le famiglie

Nel primo semestre del 2024 il numero di occupati è aumentato in Trentino ed è rimasto invariato, confermandosi su livelli elevati, in Alto Adige. In provincia di Trento l'incremento

dell'occupazione, in presenza di una stabilità del tasso di attività, si è accompagnato alla riduzione del tasso di disoccupazione. In provincia di Bolzano quest'ultimo indicatore si è mantenuto su livelli storicamente bassi.

Il reddito disponibile reale delle famiglie è cresciuto ma i consumi hanno complessivamente ristagnato. La flessione dei prestiti da banche e società finanziarie si è pressoché arrestata in Trentino e attenuata in Alto Adige. Il costo dei nuovi mutui per l'acquisto di abitazioni si è ridotto, anche per effetto dell'accresciuto ricorso ai finanziamenti a tasso fisso, meno onerosi rispetto a quelli a tasso variabile.

Il mercato del credito

I prestiti bancari al settore privato non finanziario sono fortemente diminuiti in entrambe le province. Alla fine del primo semestre, il calo riguardava sia gli intermediari locali sia, specialmente in Trentino, quelli extra-regionali. La qualità del credito, attuale e prospettica, è rimasta sostanzialmente invariata su livelli elevati. I depositi a vista di famiglie e imprese sono aumentati, trainati dall'espansione di quelli a risparmio. È proseguita la crescita del valore complessivo dei titoli a custodia delle famiglie, perlopiù nella componente dei titoli di Stato.”

Sotto il profilo criminologico, il Ministero dell'interno ha presentato – come ultimo dato disponibile - nel 2024 al Parlamento la relazione sull'attività svolta nel secondo semestre 2023 dalla DIA, Direzione Investigativa Antimafia. In tale Relazione, si trovano interessanti approfondimenti in merito alla situazione Regionale e Provinciale che contribuiscono a descrivere il contesto esterno alla Comunità. Si veda passaggi di seguito riportati.

2.3.1.1 Trentino Alto Adige/Südtirol

“Il 27 luglio 2023, la sentenza di condanna in primo grado emessa dalla Corte di Assise di Trento, nell'ambito dell'operazione “Perfido” ha certificato la presenza della ndrangheta nel territorio, in grado di agire in autonomia. Nello specifico, nelle motivazioni della condanna, depositate il 13 ottobre 2023, il Giudice collegiale afferma che: l'organizzazione trentina, pur mantenendo strettissimi legami e rapporti con le 'ndrine operanti in Calabria (costantemente rafforzati dalle riunioni e dagli incontri con esponenti 'ndranghetisti), ha, tuttavia, acquisito oramai da anni una propria autonomia sul territorio provinciale..... L'esistenza di una Locale trentina, autonoma rispetto alle cosche di originaria appartenenza, viene ribadita in molteplici conversazioni....

2.3.1.2 Provincia di Bolzano

“Il 7 dicembre 2023 il Commissariato del Governo per la provincia di Bolzano ha emesso un provvedimento di prevenzione collaborativa a carico di una società operante nel settore dell'energia rinnovabile. Le motivazioni palesano rapporti economico imprenditoriali con soggetti e imprese infiltrate dalla criminalità organizzata, in particolare con esponenti della cosca di 'ndrangheta Anello-Iannazzo.”

2.3.1.3 Statistiche commissione di reati

Gli ultimi dati sulla commissione dei reati – utilizzando il cosiddetto indice della criminalità che fotografa i delitti commessi e denunciati sul territorio - nella Provincia di Bolzano sono stati pubblicati dal quotidiano “Il Sole 24Ore” relativamente al 2024. Essi pongono complessivamente la Provincia al 54° posto su 106 province per numero di denunce per

ogni 100.000 abitanti (3.109 su un totale di 16.693 complessive in AA). Nel 2023 il posto era il 56°. Per cui la situazione anche se leggermente peggiorativa nei confronti dell'anno precedente sembra relativamente tranquillizzante, salvo le aree di rischio che creano allarme sociale nelle quali si registra un performance territoriale rispetto alle altre province italiane, non brillante:

-
- “Percosse” (3° posto)
- “Violenze sessuali” (7° posto)
- “Stupefacenti” (12° posto)
- “Spaccio” (13° posto)
- “Sfruttamento della prostituzione” (16° posto).

Le aree con la migliore performance risultano invece quelle:

- “Truffe e frodi informatiche” (106° posto)
- “Delitti informatici” (102° posto)
- “Furti di autovetture” (102° posto).

2.4 IL CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno ad ASSB riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione dei processi che influenzano la permeabilità della struttura al rischio corruttivo e ha come obiettivo quello di far emergere sia le responsabilità sia il livello di complessità di organizzazione. Nel processo di costruzione della presente sezione si è tenuto conto degli elementi relativi al contesto ambientale di riferimento, ma anche delle risultanze dell'ordinaria vigilanza svolte all'interno dell'Amministrazione sui possibili fenomeni corruttivi e di deviazione dell'agire pubblico dalle linee di correttezza e di imparzialità.

Un aspetto fondamentale dell'analisi del contesto interno è la cosiddetta mappatura dei rischi, consistente nell'esame di tutta l'attività svolta dall'amministrazione aziendale, in modo da identificare le aree potenzialmente esposte a fenomeni corruttivi. A tal riguardo, ASSB ha effettuato nel corso del 2024 una ricognizione dei principali procedimenti amministrativi aziendali, che costituiscono la base di partenza per l'elaborazione di un elenco di processi che ha portato alla conseguente revisione della mappatura degli stessi, con l'adozione di un nuovo regolamento sui procedimenti amministrativi aziendali nel corso dell'anno 2024.

L'analisi del contesto interno non è tuttavia così semplice, considerate le varie attività svolte dalle strutture organizzative aziendali che si diversificano per tipologia, numero e complessità e, seppur alcune mantengono la medesima sequenza procedurale, potrebbero presentare diversi gradi di rischio al fenomeno corruttivo.

La stessa ANAC, a titolo esemplificativo e con principio applicabile anche ad ASSB, ha riconosciuto che *“la molteplicità della tipologia di materie di competenza dell'Agenzia (dogane, accise, tabacchi e giochi) rende molto variegato sia il contesto esterno degli stakeholders sia il contesto interno dei vari Uffici preposti”*.

La complessità del contesto interno ha determinato la necessità di elaborare distinte mappature e misure di prevenzione del rischio corruttivo adeguate per e ad ogni struttura organizzativa aziendale nell'ambito del PTPCT da aggiornare periodicamente. Un principio

guida fondamentale nell'analisi del contesto interno è, di conseguenza, quello della responsabilità diffusa: in tale ottica, l'art. 16, comma 1, lettera l-ter), del D.lgs. n. 165/2001, prevede che i Dirigenti forniscano le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo. L'art. 8 del D.P.R. n. 62/2013 prevede, inoltre, che tutti i dipendenti prestino collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Va, quindi, favorita la circolarità delle informazioni sia da parte delle strutture verso il RPCT e i suoi referenti, sia da parte di costoro verso tutta l'amministrazione e anche verso l'esterno, per consentire una maggiore condivisione e conoscenza delle dinamiche organizzative interne. Peraltro, la mancata collaborazione può essere considerata dal RPCT in fase di valutazione del rischio.

Le informazioni rilevate dalla suddetta analisi, unitamente a quelle raccolte con i monitoraggi, sono oggetto di valutazione del RPCT al fine di pianificare gli interventi di prevenzione per le strutture organizzative aziendali che presentano un maggior rischio. Nel corso dei monitoraggi sinora effettuati in ASSB, non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo, né a livello di personale dipendente/collaboratori, né a livello di organi di indirizzo politico amministrativo, e non sono state irrogate sanzioni o effettuate segnalazioni all'Autorità Giudiziaria a tale titolo.

L'impegno di ASSB, per i prossimi anni, sarà quello di una revisione completa della mappatura dei processi finora svolta, aggiornandolo con le indicazioni dell'allegato 1 del PNA 2022. Per assicurare gli adempimenti in tema di prevenzione della corruzione da parte delle strutture organizzative aziendali, si intende prevederli quali obiettivi annuali per i singoli uffici e strutture.

Si segnala inoltre:

• **Sistema di responsabilità:**

Ruoli, responsabilità e deleghe sono preventivamente e dettagliatamente definiti e formalizzati, così come i processi decisionali interni ad ASSB. I periodi di lockdown del 2020 e 2021, oltre le restrizioni ai movimenti dei cittadini proseguite nel corso del 2021, hanno avuto ripercussioni anche sul sistema organizzativo di ASSB, imponendo tra l'altro il lavoro da remoto (cd. smartworking), l'effettuazione delle riunioni a distanza (riunioni online), la sospensione degli eventi formativi e di supervisione in presenza, la parziale chiusura parziale degli uffici al pubblico, l'introduzione in alcuni servizi di un sistema di prenotazione online e non ultimo un'accelerazione alla dematerializzazione del cartaceo. La situazione emergenziale è gradualmente rientrata già nel corso della seconda metà del 2022 ed inizio 2023 e dal 2024 si è tornati alla normalità. Tuttavia, il lockdown in tutta la sua tragicità e le conseguenze negative emerse dallo stesso, ha fatto sì che lo sviluppo informatico sia stato enormemente accelerato, agevolando da un lato l'utilizzo degli stessi mezzi informatici da remoto e dall'altro intervenendo decisamente - con fine 2024 - sui sistemi di sicurezza utilizzati nel campo dell'informatica;

• **Politiche, obiettivi e strategie:**

sono definiti annualmente in un'ottica pluriennale di concerto dagli organi di competenza del Comune di Bolzano (Ripartizione 4 Servizi alla Comunità Locale) assieme alla

Direttrice Generale, al Vicedirettore Generale ed ai Dirigenti di ASSB per quanto di rispettiva competenza;

• **Risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie:**

ASSB è dotata di una sede efficiente, di una rete infrastrutturale ed informatica ampliata di recente, con formazione continua del suo personale. Ciò ha consentito di affrontare positivamente la sfida del cd. lavoro agile, contemperando il servizio ai cittadini con il distanziamento sociale e il rispetto delle disposizioni del Dipartimento della Funzione Pubblica. Per migliorare ulteriormente le performance e permettere una maggiore agilità nell'occupazione degli uffici aziendali con la fine del 2024 ed entro il 2025 attueranno il passaggio a Microsoft 365 come sistema operativo;

• **Flussi informativi:**

essendo ASSB suddivisa su più servizi e strutture dislocate sul territorio comunale, la trasparenza interna è considerata un pilastro fondante della capacità dell'Ente di porsi come organizzazione in grado di apprendere, sviluppare e diffondere il valore delle risorse ad esso affidate;

• **Relazioni interne ed esterne:**

la costante attenzione al benessere organizzativo e al lavoro di squadra, insieme ad un approccio matriciale piuttosto che gerarchico, caratterizzano le relazioni interne. Le relazioni verso il mondo produttivo ed in particolare con il Terzo settore sono improntate alla massima eticità;

• **Denunce, segnalazioni o altre indagini in corso:**

Nel corso del 2024 sono stati avviati procedimenti disciplinari nei confronti di dipendenti aziendali che hanno condotto all'irrogazione della sanzione disciplinare della censura in 2 casi e di una sanzione disciplinare superiore alla censura parimenti, rientranti nella fisiologica devianza comportamentale di un'organizzazione di più di 1.000 dipendenti. In generale, si può ritenere che il contesto interno di ASSB è "sano" e da questo punto di vista non genera particolari preoccupazioni.

2.4 1 Organizzazione

Si rimanda alla sezione "organizzazione e capitale umano". Anche alla luce della capacità di risposta dimostrata dall'organizzazione durante l'emergenza, si può fondatamente ritenere che il contesto interno sia sano e non generi particolari preoccupazioni.

2.4.2 I processi mappati e il sistema dei controlli e delle azioni preventive previste

Si riporta in allegato al presente PIAO la mappatura dei processi a rischio corruttivo effettuata da parte di ASSB e allegata al PTPCT 2024-202 (allegato 1), ai fini dell'adozione delle relative misure di prevenzione della corruzione.

Per ogni processo mappato sono indicati i rischi presenti, le azioni (misure) preventive e di contenimento dei rischi previsti per ognuno dei processi, per i quali l'indice di rischio si è stimato con un valore numerico di pesatura.

Per ogni azione/misura – anche se già in atto - è stato inserito il soggetto responsabile della sua attuazione (chiamato nel PNA “titolare del rischio”), e laddove l’azione sia pianificata nella sua realizzazione, sono indicati i tempi stimati per il suo completamento, eventualmente affiancati da note esplicative.

2.5 VALUTAZIONE DEL RISCHIO

2.5.1 Individuazione dei processi più a rischio e dei possibili rischi (“mappa/registro dei processi a rischio”)

Il rischio è il risultato di fattori interni ed esterni e di altre condizioni che rendono incerto il conseguimento degli obiettivi che, per quanto riguarda la Pubblica Amministrazione in generale, sono il buon andamento, l'imparzialità, l'efficienza, l'efficacia, la trasparenza e gli ulteriori principi di buona amministrazione ex art. 97 della Costituzione.

In generale i rischi, data la complessità del fenomeno corruttivo, possono essere gestiti ma mai totalmente azzerati. In logica di priorità, sono stati individuati e selezionati dal RPCT, con il supporto dell'Ufficio Gestione Strategica e IT e in un confronto dialettico con i Dirigenti responsabili delle strutture organizzative aziendali, i processi che presentano possibili rischi per l'integrità di ASSB, classificandoli in relazione al loro grado di “pericolosità” ai fini delle disposizioni normative in materia di anticorruzione.

Sono state utilizzate in tale selezione metodologie proprie del risk management (gestione del rischio) nella valutazione della priorità dei rischi, caratterizzando ogni processo in base a un indice numerico di rischio in grado di misurare il suo specifico livello di criticità e di poterlo quindi successivamente comparare con il livello di criticità degli altri processi. Nello specifico, si cerca di sviluppare misure preventive di tutela per contenere il rischio a fronte della probabilità che l'evento indesiderato si verifichi.

In generale, gli obiettivi strategici che ASSB si pone di perseguire al fine di prevenire i fenomeni corruttivi sono:

- individuare i processi maggiormente passibili di eventi corruttivi, misurare il relativo livello di rischio di accadimento e individuare le misure tecniche e organizzative atte a prevenirlo nel modo più efficace possibile (risk management);
- creare un contesto in cui sia altamente improbabile il manifestarsi di fenomeni corruttivi;
- creare un contesto sfavorevole all'emersione di comportamenti illeciti contro la Pubblica Amministrazione;
- diffondere, fra tutti/e i/le dipendenti di ASSB, la consapevolezza rispetto all'impatto che la propria azione lavorativa ha sull'effettivo buon andamento della pubblica amministrazione e sull'interesse pubblico;
- potenziare la cultura della legalità e dell'etica comportamentale.

I soggetti che concorrono alla prevenzione dei fenomeni corruttivi di ASSB o di comportamenti lesivi del buon andamento della P.A. e dell'interesse pubblico sono:

- la Giunta comunale della Città di Bolzano (autorità di indirizzo politico di ASSB), che approva, su proposta del/la Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, redatto dall'Ufficio Gestione Strategica e IT, quale ufficio referente aziendale anticorruzione;
- il/la Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), a cui fanno capo le molteplici competenze sottoindicate, in particolare quelle previste al punto 2.4 della circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, svolte con l'Ufficio Gestione Strategica e IT, quale ufficio referente aziendale anticorruzione;
- i/le Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza: il/la Dirigente dell'Ufficio Gestione Strategica e IT;
- i/le Dirigenti per l'area di competenza: ogni Dirigente, per i processi di propria competenza;
- gli organismi di controllo interno: il Nucleo di valutazione (NUV) ed il Collegio dei Revisori dei Conti;
- tutti/e i/le dipendenti di ASSB, che partecipano ai processi di gestione del rischio e segnalano le situazioni di illecito;
- i/le collaboratori/collaboratrici a qualsiasi titolo dell'amministrazione, che osservano le misure anti-corruttive e segnalano eventuali illeciti.

2.5.2 Analisi del rischio/Criteri per la definizione del livello di rischio

L'attività si basa principalmente sulle misure di prevenzione, strumento presente già nella L. n. 190/2012, che fa riferimento alle misure adottate dalle pubbliche amministrazioni, come ambito dell'azione di vigilanza dell'Autorità Nazionale Anticorruzione e come modalità attuativa degli interventi di prevenzione. Per ciascuna area di rischio devono essere indicate le misure di prevenzione da implementare per ridurre le probabilità che il rischio si verifichi.

L'analisi del livello numerico di rischio (peso) consiste, quindi, nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi in relazione all'impatto che lo stesso produce. L'approccio prevede che un rischio sia analizzato secondo le due variabili:

1. la **probabilità** di accadimento, cioè la stima di quanto è probabile che il rischio si manifesti in quel processo. Le componenti che si sono tenute empiricamente in considerazione in tale stima del singolo processo sono state:
 - ❖ grado di discrezionalità/merito tecnico/vincoli
 - ❖ rilevanza esterna/valori economici in gioco
 - ❖ complessità/linearità/trasparenza del processo
 - ❖ presenza di controlli interni/esterni
 - ❖ precedenti critici in ASSB o in realtà amministrative territorialmente contigue.

L'indice di probabilità (IP) è stato costruito con la seguente logica:

- con probabilità da 0 a 0,05 (5%) il valore indicativo è 1, probabilità tenue;
- con probabilità da 0,05 (5%) a 0,15 (15%) il valore indicativo è 2, probabilità media;

con probabilità da 0,15 (15%) a 1(100%) il valore indicativo è 3, probabilità elevata.

2. l'**impatto** dell'accadimento, cioè la stima dell'entità del danno connesso all'eventualità che il rischio si concretizzi. Le dimensioni che si sono tenute in considerazione nella valorizzazione dell'impatto sono state quelle suggerite già dal PNA del 2013 (all. 5), ossia:

- ❖ impatto economico,
- ❖ impatto organizzativo,
- ❖ impatto reputazionale.

L'indice di impatto (IG) è stato costruito con la seguente logica:

- con impatto sul totale da 0 a 0,33 (33%) il valore indicativo è 1, cioè impatto tenue;
- con impatto sul totale da 0,33 (33%) a 0,66 (66%) il valore indicativo è 2, cioè impatto medio;
- con impatto sul totale da 0,66 (66%) a 1 (100%) il valore indicativo è 3, cioè impatto elevato.

L'analisi del livello di rischio consiste quindi nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi, moltiplicata all'impatto che lo stesso può produrre. La singola attività/processo, già etichettata come soggetta a generico rischio corruttivo, viene quindi esaminata e valutata sotto entrambi i profili.

Si attribuisce infatti un valore empirico tra 1 (tenue/L.ro), 2 (medio/rilevante) e 3 (forte/grave), separatamente all'indice di Probabilità (IP) e all'indice di Impatto (IG). Il prodotto dei due valori definisce il Livello di Rischio (IR).

Per ogni processo/attività ritenuto potenzialmente sensibile alla corruzione/contaminazione da parte di interessi privati (come da allegata tabella delle misure anticorruttive di ASSB di cui al PTPCT 2023-2025) si considera quindi:

$$IP * IG = IR$$

L'indice di Rischio che si definisce per ogni processo considerato sensibile, può quindi collocare l'attività/processo esaminati in una delle seguenti fasce di osservazione:

1-2	= rischio tenue
3-4	= rischio rilevante
6-9	= rischio grave

La graduazione del rischio (peso) dà conto del livello di attenzione richiesto per il contenimento dello stesso e della razionale distribuzione degli sforzi realizzativi nel triennio di riferimento, con priorità per gli interventi tesi a contenere un rischio alto e/o medio alto.

In quei processi nei quali si è già attuata, nel corso degli ultimi anni, qualche misura innovativa di contenimento e prevenzione del rischio, il rischio stesso è stato rivalutato, in special modo sul fattore della probabilità, tenendo conto delle risultanze dei monitoraggi effettuati.

2.5.3 Proposta delle azioni preventive e dei controlli da mettere in atto

Per ognuno dei processi della mappa identificato come “critico” in relazione al proprio indice di rischio, tenuto conto dell’indice di rischio individuato (IR), è stato definito un piano di azione che contempla almeno un’azione per ogni rischio stimato come prevedibile (cioè con indice di rischio “rilevante” o “grave”, ma in alcuni casi anche “tenue” ma meritevole di attenzione), progettando e sviluppando gli strumenti che rendano efficace tale azione o citando, e quindi mettendo a sistema, gli strumenti già in essere.

Più specificatamente, per ogni azione prevista e non attualmente in essere, sono stati evidenziati la previsione dei tempi e le responsabilità attuative per la sua realizzazione e messa a regime, secondo una logica di *project management*. Laddove la realizzazione dell’azione lo consente sono stati previsti indicatori che, in ogni caso, rimandano alla misura operata su quegli obiettivi all’interno dei documenti di programmazione. Tale strutturazione delle azioni e quantificazione dei risultati attesi rende possibile il monitoraggio periodico di realizzazione delle misure previste dal Piano di prevenzione della corruzione.

Attraverso l’attività di monitoraggio e valutazione dell’attuazione del Piano è possibile migliorare nel tempo la sua formalizzazione e la sua efficacia. In allegato, nel cd. Tabellone Processi-Rischi (allegato 3), si ha un quadro di sintesi dei processi mappati, della pesatura e ponderazione dei rischi, delle azioni di prevenzione o mitigazione dei rischi, dei tempi e delle responsabilità.

2.5.4 Stesura e approvazione delle misure anticorruzione e per la trasparenza

La stesura della presente sezione è stata quindi realizzata tenendo conto dei Piani sin qui adottati da ASSB a partire dal 2015, mettendo a sistema tutte le azioni operative ivi previste e rivalutando concretamente la fattibilità di quelle ancora da realizzarsi.

Si sono inoltre prese in esame azioni nuove proposte dai Direttori di competenza delle diverse strutture organizzative di ASSB, oltre alle azioni di carattere generale che ottemperano le prescrizioni della L. n. 190/2012 e quelle specifiche proposte dal PNA 2022.

Particolare attenzione è stata posta nel garantire la “fattibilità” delle azioni previste, sia in termini operativi che finanziari (evitando spese o investimenti non coerenti con le possibilità finanziarie e le dimensioni di ASSB), attraverso la verifica della coerenza rispetto alle altre sezioni del PIAO e agli altri strumenti di programmazione di ASSB.

2.6 SEZIONE TRASPARENZA

2.6.1 Amministrazione Trasparente

La Direttrice Generale, Responsabile della Prevenzione della Corruzione, è anche Responsabile per la Trasparenza, ai sensi dell'art. 3, comma 1, del vigente Regolamento di Organizzazione di ASSB. In tale veste garantisce nel tempo un livello di applicazione adeguato della normativa nazionale, regionale e provinciale. La regolazione degli obblighi di trasparenza è infatti mutuata, come prevede la L. istitutiva delle Comunità Comprensoriali¹, da quella dei Comuni, e quindi rientra nella competenza della Regione Trentino-Alto Adige cui è demandato l'adeguamento e l'applicazione dei principi delle leggi nazionali in materia. In tal senso vedasi la L.R. n. 10/2014, la L.R. n. 16/2016, la L.R. n. 3/2020.

In alcuni specifici settori la L. regionale rimanda alle specifiche disposizioni normative provinciali, creando un quadro normativo complesso e non sempre di facile applicazione. Per facilitare la comprensione degli obblighi di trasparenza cui è sottoposta ASSB, essi sono esplicitati con un certo grado di dettaglio nell'allegato 4 al presente PIAO. La sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale di ASSB viene costantemente aggiornata da parte delle strutture organizzative aziendali di rispettiva competenza, laddove il vigente allegato B) del regolamento di organizzazione di ASSB, conformemente alle disposizioni normative di cui al D.lgs. n. 33/2013, pone tale obbligo e responsabilità in capo ai Dirigenti amministrativi, che sono direttamente responsabili per la raccolta e la pubblicazione dei documenti, dei dati e delle informazioni di competenza delle rispettive strutture organizzative.

Ove necessario, e in caso di inadempienza, la pubblicazione dei documenti, dei dati e delle informazioni di competenza da parte delle strutture organizzative aziendali avviene su direttiva del RPCT ovvero del NUV aziendale, con impulso e supervisione da parte del referente Ufficio Gestione Strategica e IT.

La trasparenza costituisce uno dei principali strumenti che il legislatore nazionale individua per contrastare il fenomeno della corruzione: tale materia è stata notevolmente rivisitata dal D.lgs. n. 97/2016, il quale, oltre ad accorparla integralmente all'interno del PTPCT, ne ha definito nuovi, più ampi confini con l'introduzione dell'accesso civico generalizzato (FOIA), la semplificazione degli obblighi di pubblicazione e le modifiche di dati e informazioni soggetti ad obbligo di pubblicazione.

Nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, nel corso degli ultimi anni ASSB si è attivata, nell'ambito della promozione della trasparenza, principalmente su due fronti:

- attraverso l'attivazione, sul sito istituzionale aziendale, della sezione Amministrazione trasparente, secondo l'allegato 1 del D.lgs. n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni.
- attraverso la predisposizione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (anche se non previsto dalla L. Regionale n. 10/2014 e successive

¹ L. provinciale 20 marzo 1991, n. 71) Ordinamento delle comunità comprensoriali

Art. 8/bis (Amministrazione trasparente) (1) Alle comunità comprensoriali si applicano, in quanto compatibili, le norme sugli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni che trovano applicazione per i comuni.

modifiche ed integrazioni di recepimento del cd. decreto trasparenza), che è appunto integrato nel PTPCT, allegato al presente PIAO (allegato 1).

ASSB ha da sempre posto un'attenzione particolare al tema della trasparenza, in quanto uno dei cinque principi guida dell'Ente (oltre ad affidabilità, centralità del cittadino, efficacia e flessibilità). Come detto, alla corretta attuazione degli obblighi di trasparenza concorrono tutte le strutture organizzative di ASSB presenti sul territorio della città di Bolzano. Periodicamente sono monitorate e tracciate le pubblicazioni sia in termini di qualità che di attualità, sia per verificarne la rispondenza e adeguatezza alle norme sulla protezione dei dati personali, eventualmente con il coinvolgimento del DPO.

Gli adempimenti previsti dalle vigenti disposizioni normative in materia di trasparenza applicabili ad ASSB sono riepilogati nel cd. "albero della trasparenza" allegato al presente PAIO (allegato 4), corredati dall'indicazione dei singoli responsabili della produzione, raccolta, pubblicazione e controllo dei dati.

2.6.2 Diritto di accesso

Il diritto di accesso viene garantito:

- sia come accesso amministrativo (documentale), disciplinato dalla L.P. n. 17/1993 nel testo vigente, nonché dal D.P.R. n. 445/2000 e successive modifiche ed integrazioni ed i relativi regolamenti attuativi;
- sia come accesso civico semplice, disciplinato dall'art. 5, comma 1, D.lgs. n. 33/2013, modificato dal D.lgs. n. 97/2016, che – in breve - prevede il diritto di chiunque di richiedere gratuitamente e senza motivazione documenti, informazioni e dati detenuti da ASSB, per i quali vi è l'obbligo di pubblicazione, esercitabile secondo il procedimento previsto nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale (altri contenuti/diritto di accesso);
- sia come accesso generalizzato, disciplinato dall'art. 5, comma 2. D.lgs. n. 33/2013, che prevede il diritto di chiunque senza titolarità di situazione giuridicamente rilevante e senza motivazione, a titolo gratuito, di richiedere dati, documenti e informazioni ulteriori rispetto a quelli per i quali vi è un obbligo di pubblicazione e detenuti da ASSB, esercitabile secondo il procedimento previsto nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale (altri contenuti/diritto di accesso).

In caso di istanza di accesso civico semplice o generalizzato, ASSB è tenuta, entro 30 giorni, a pubblicare nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito le informazioni, i dati e i documenti richiesti e a darne comunicazione al richiedente con l'indicazione del collegamento ipertestuale. Se quanto richiesto risulta già pubblicato, la comunicazione di ASSB al richiedente si limita alla segnalazione del collegamento ipertestuale. In caso di omissione o ritardo nella risposta, il richiedente può rivolgersi al Responsabile della Trasparenza, che esercita il potere sostitutivo.

Inoltre, sul sito istituzionale di ASSB e nella medesima sezione, vi è una sottosezione dedicata all'accesso civico, all'interno della quale è reperibile il cosiddetto "registro delle richieste di accesso" (civico, documentale, generalizzato), che è stato istituito nell'anno 2017 e viene annualmente aggiornato in base alle richieste pervenute. Tale registro viene condiviso con tutte le strutture organizzative di ASSB, al fine di gestire e monitorare

annualmente le richieste stesse, nonché per pubblicare trimestralmente le richieste di accesso generalizzato, come previsto dalle Circolari della Funzione Pubblica n. 2 del 30 maggio 2017, e n. 1 del 2 luglio 2019.

Di seguito il link che rimanda alla suddetta sottosezione:

https://www.aziendasociale.bz.it/system/web/transparenz2014_sgv.aspx?menuonr=225062068&sprache=3¶m=TDetails&gemeinde=21127&id={F20FAC5C-90B2-9DDC-E040-1BACC3222E19}&level=3

A fronte dell'adozione a livello nazionale del D.lgs. n. 97/2016, è intervenuta l'adozione della corrispondente norma regionale di cui alla L.R. n. 16/2016, che suggeriva di adottare un apposito regolamento per disciplinare l'accesso civico semplice e generalizzato.

All'attualità ASSB, che ha disciplinato il diritto di accesso documentale con l'adozione del "Regolamento sul procedimento amministrativo e sul diritto di accesso ai documenti amministrativi" approvato con decreto del Direttore Generale n. 85/2012, è carente di una specifica regolamentazione in materia di diritto di accesso civico semplice e generalizzato. Tuttavia, nell'ambito della suddetta sottosezione dell'Amministrazione trasparente dedicata all'accesso civico, è comunque regolamentato nel dettaglio l'iter procedimentale per l'esercizio del diritto di accesso civico semplice e generalizzato.

Nel corso del 2024, nell'ambito della revisione del vigente regolamento sul procedimento amministrativo di ASSB che necessita di aggiornamento, è stata introdotta una specifica disciplina regolamentare per l'esercizio del diritto di accesso civico semplice e generalizzato.

2.6.3 Trasparenza nella gestione del personale e dell'organizzazione

È cura del Direttore Generale di ASSB, in quanto datore di lavoro e, per l'effetto, responsabile del personale anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6 del vigente Statuto dell'Ente, con il supporto dell'Ufficio Gestione del Personale e del suo Dirigente responsabile, assicurarsi che la trasparenza sia anche un paradigma gestionale e organizzativo, teso a evitare personalismi e opacità nella gestione delle attività, e a favorire condivisione delle informazioni e delle conoscenze e tracciabilità, in un lavoro di squadra indispensabile al raggiungimento dei fini pubblici in una realtà di notevoli dimensioni quale quella aziendale, che conta più di 1.000 dipendenti e il cui bacino di utenza è riferito al territorio del capoluogo bolzanino.

2.7 MISURE ORGANIZZATIVE DI CARATTERE GENERALE

Si riportano di seguito le misure organizzative di carattere generale che ASSB mette in atto e /o implementerà, in coerenza con quanto previsto dalla L. n. +190/2012 e compatibilmente con la propria struttura organizzativa.

2.7.1 Rotazione ordinaria del personale

La rotazione del personale è considerata dal legislatore e dall'ANAC quale misura organizzativa preventiva, finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano

alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa interna a un Ente, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati/e dipendenti nel medesimo ruolo o nella medesima funzione. La rotazione di dirigenti e dipendenti è ritenuta uno strumento fondamentale per contrastare la corruzione. L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa di risposte illegali improntate alla collusione.

ASSB, nel corso degli anni ha effettuato diverse analisi relative a tale istituto. Un sottogruppo, costituito dalla direzione dell'Ufficio Gestione del Personale e dall'allora Ufficio Affari Generali (Ufficio Gestione Strategica e IT), aveva prodotto nel 2019 due Programmi di Rotazione del personale (presenti nell'archivio digitale di ASSB), uno per la rotazione dei Dirigenti e uno per i collaboratori e le collaboratrici di ASSB appartenenti alle aree considerate maggiormente a rischio corruttivo. Elemento significativo è stato anche l'accordo raggiunto con il Comune di Bolzano in merito alla possibilità di scambio di funzionari e/o dirigenti soggetti a rotazione. Considerati i risultati ottenuti nel corso del biennio 2017 – 2018, a partire dal 2019 era stato elaborato un nuovo Programma di Rotazione, che aveva visto la messa a regime del Programma di Rotazione del personale dirigente precedente, con la rotazione di 12 dirigenti su 14 (86%) e che era stato attuato al 100% per quanto riguardava le aree considerate a rischio corruttivo.

Nel corso del 2022, l'emergenza sanitaria legata al Covid-19 non ha consentito la presa in carico del Programma di Rotazione del personale dirigente. Tuttavia, seppur non previsti come misura specifica di prevenzione dei rischi, nel corso degli anni 2022-23 ci sono stati diversi cambi a livello di personale dirigenziale. Nello specifico, a seguito di procedure di selezione pubblicata, sono stati incaricati nuovi dirigenti per l'Ufficio Programmazione, Controllo e Sistemi Informativi (ora Ufficio Gestione Strategica e IT - nuovo dirigente dall'01.01.2023), per l'Ufficio Gestione del Personale (nuova dirigente dall'01.02.2023), per l'Ufficio Distretti (nuova dirigente dall'01.01.2023 – ufficio poi soppresso nel corso del 2024), per l'Ufficio Inclusione Sociale, Lavorativa e Abitativa (nuova Dirigente dall'01.01.2023). Nel corso del 2024 è stato inoltre assegnato provvisoriamente la Ripartizione Servizi Territoriali. Nel corso del 2025 è prevista la selezione dell'Ufficio Persone con Disabilità. Dunque, negli ultimi due anni su undici uffici di direzione di ASSB hanno cambiato o sono in procinto di cambiare dirigente sette degli uffici indicati. Inoltre, a livello di coordinatori e responsabili sono stati introdotti con il 2024 sei nuovi responsabili dei distretti e del servizio territoriale per minori e famiglie.

Per quanto riguarda il Programma di Rotazione del personale non dirigente appartenente alle aree a rischio, anche in questo caso l'emergenza sanitaria legata in precedenza al Covid-19 non ha consentito una puntuale rotazione del personale. Vi sono stati comunque nell'anno 2023 eventi diversi che hanno reso possibile, in concreto, un avvicendamento di personale, sia in forza di turn over di personale che caratterizza l'attività aziendale (cessazioni dal servizio e nuove assunzioni di dipendenti), sia in forza di trasferimenti interni di dipendenti. Nel 2024 in alcuni ambiti amministrativi è stata pianificata una formazione tecnica, finalizzata alla creazione di competenze sempre più trasversali, che si svolgerà anche nel corso del 2025. Nell'ambito dei contratti di lavoro verrà, infine, inserita una specifica clausola in relazione alla cd. job rotation.

2.7.2 Rotazione straordinaria del personale ex art. 16, c. 1, lett. I-quater, del d.lgs. n. 165/2001

Relativamente al personale in servizio presso ASSB non risultano ad oggi avviati procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttivi con obbligo di ricorrere all'istituto della rotazione straordinarie, di cui alla delibera ANAC n. 215/2019 "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera I- quater, del D.lgs. n. 165 del 2001.

2.7.3 Codice di comportamento

Il vigente Codice di comportamento di ASSB (allegato 9) è stato adottato con decreto del Direttore Generale n. 45/2014 in conformità alle disposizioni di cui al D.P.R. n. 62/2013 ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione dedicata ai regolamenti per il personale di ASSB.

A seguito dell'approvazione a fine anno 2022 dello schema di D.P.R. adottato in attuazione di quanto previsto dal cd. Decreto L. "PNRR 2" n. 36/2022, volto a modificare il D.P.R. n. 62/2013, di cui è prevista l'adozione al 30.06.2023, ASSB ha già provveduto alla stesura di nuovo Codice di comportamento che recepisce le indicazioni dello schema di D.P.R. e che verrà formalmente approvato e adottato nel corso dei primi mesi del 2025.

ASSB si impegna ad adottare, compatibilmente con le indicazioni provinciali in materia, misure che garantiscano il rispetto delle norme del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al D.P.R. n. 62/2013, e del codice di comportamento aziendale, non solo da parte dei propri dipendenti, ma anche, laddove compatibili, da parte di tutti i collaboratori dell'amministrazione, dei titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità, dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione. A tal fine sono stati elaborati modelli di lettera di incarico e modelli di capitolato d'appalto riportanti espressamente clausole che estendono l'obbligo di osservanza del codice di comportamento.

2.7.4 Procedimenti disciplinari

ASSB garantisce le misure necessarie all'effettiva attivazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare puntualmente le prescrizioni contenute nella presente sezione. Il Codice disciplinare dell'Ente, attualmente in vigore, è stato aggiornato nel corso delle annualità 2023-24 ed in procinto di essere pubblicato.

2.7.5 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e misure anti pantouflage

ASSB applica le norme in materia di incompatibilità di cui ai Capi V e VI del D.lgs. n. 39/2013 "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico" a norma dell'art. 1, commi 49 e 50, della L. n. 190/2012, secondo quanto di propria competenza. Nell'ambito dell'inconferibilità, ASSB considera, nella propria azione, anche il rispetto dei Capi III e IV dello stesso Decreto, riferiti, in particolare, alle ipotesi di inconferibilità di incarichi a

soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni, nonché a soggetti precedentemente componenti di organi di indirizzo politico. E' prassi consolidata la procedura interna collegata alle dichiarazioni dei/delle dirigenti di ASSB in relazione all'insussistenza di cause di incompatibilità e inconfiribilità.

Nel corso del biennio mancante (del triennio originariamente previsto) sarà, inoltre, ulteriormente analizzata la realtà aziendale per verificare se, conformemente a quanto disposto dall'ANAC, con il parere AG n. 74 del 21 ottobre 2015, sussistano, all'interno di ASSB, altri ruoli che debbano essere sottoposti alla medesima disciplina. Con riferimento all'introduzione di un sistema di controllo e monitoraggio delle dichiarazioni pervenute, programmato nel Piano precedente, si evidenzia che tale attività risulta essere estremamente difficoltosa e di difficile attuazione, non solo a causa dell'impegno organizzativo, ma anche e soprattutto in quanto le verifiche sulle dichiarazioni rilasciate dai soggetti interessati sono possibili solamente nei casi in cui si disponga dell'accesso diretto a banche dati utili per i controlli. Anche nell'eventualità in cui si dovesse avere accesso a tali banche dati, sarebbe estremamente critico stabilire una procedura di verifica in assenza di un ragionevole dubbio sulla presenza di illeciti. In ogni caso, ASSB provvede alla pubblicazione ogni anno della dichiarazione in merito alla posizione degli organi apicali e degli altri Dirigenti, circa la non sopravvenienza di cause ostative ai sensi del D.lgs. N. 39/2013.

Si sottolinea come l'avvicendamento nel corso del mese di febbraio 2023 nella direzione dell'Ufficio gestione del personale, abbia reso necessaria una mappatura da parte della nuova dirigente delle procedure in essere e delle clausole contrattuali dei contratti dirigenziali, portando al relativo aggiornamento delle stesse nel corso dell'anno 2024. Vi é, inoltre, prevista l'estensione degli obblighi dichiarativi in capo alle figure dei Responsabili, di recente introduzione nell'organigramma aziendale a seguito della riorganizzazione attuata tra il 2022 e l'inizio del 2023. Inoltre, ASSB ha fatto sottoscrivere a tutti i soggetti interessati una dichiarazione di impegno al rispetto delle misure cosiddette "antipantouflage", nell'ottica di una integrazione delle medesime con le norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità. Tale integrazione dovrà portare, a regime, ad una visione organica dei controlli "pre employment" (inconfiribilità) "in-employment" (incompatibilità) e "post employment" ("anti pantouflage").

Con particolare riferimento al pantouflage, sono in fase di aggiornamento i contratti dirigenziali ed inserite clausole con cui verrà fatto espresso divieto ai dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio presso ASSB hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali ed ai dirigenti di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività di ASSB.

Per quanto concerne gli affidamenti contrattuali si chiederà al titolare dell'azienda affidataria di dichiarare se ha alle proprie dipendenze o tra i propri collaboratori un ex dipendente pubblico entro il triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione, che per questa ha esercitato poteri autoritari o negoziali, onde verificare il rispetto delle preclusioni di L.. Laddove si abbia notizia di affidamento di incarichi a qualsiasi titolo a soggetti già dipendenti con delega di spesa dell'amministrazione, il RPCT di ASSB provvederà ad agire in giudizio per farne dichiarare l'illegittimità.

Ai fini della prevenzione di eventi di pantouflage ai sensi dell'art. 53 comma 16-ter D.lgs. N. 165/2001, si provvede ad inoltrare un'apposita informativa ai dirigenti cessati.

2.7.6 Attività ed incarichi extra-istituzionali

Con decreto n. 388 del 20 novembre 2017, ASSB ha, da ultimo, aggiornato il Regolamento del Personale relativamente alla disciplina degli incarichi vietati ai dipendenti, avendo come punto di riferimento gli esiti del gruppo tecnico di lavoro istituito a suo tempo presso il Dipartimento della Funzione Pubblica in sede di Conferenza.

2.7.7 Tutela del segnalante interno ed esterno

Tra gli strumenti di trasparenza interna rientra anche la tutela dei soggetti, interni e esterni, che segnalino reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di servizio o di collaborazione, ai sensi dell'art. 54-bis, del D.lgs. n. 165/2001.

Il Decreto L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, ha modificato l'art. 54-bis introducendo anche l'ANAC come destinataria delle segnalazioni. Con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 e, da ultimo, con deliberazione n. 469 del 9 giugno 2021, l'ANAC è intervenuta per fornire indicazioni alle pubbliche amministrazioni sulle modalità tecniche intese a dare effettiva attuazione alla disciplina. Queste disposizioni hanno esteso l'istituto anche a dipendenti di diritto privato in controllo pubblico e di enti pubblici economici, nonché a consulenti e collaboratori a qualsiasi titolo. Con L. 30 novembre 2017, n. 179, l'istituto del cd. *whistleblowing* è stato riformato: in particolare, l'art. 1 ha integralmente riscritto l'art. 54-bis del D.lgs. n. 165/2001, prevedendo:

- l'ampliamento dell'ambito soggettivo di applicazione della normativa,
- la valorizzazione del ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) nella gestione della segnalazione.

In particolare, in ossequio alla L. n. 179/2016 e nel rispetto delle linee guida ANAC, ai sensi del citato art. 54-bis, D.lgs. n. 165/2001, il RPCT presidia e assicura:

- la tutela della riservatezza del segnalante,
- la certezza di svolgimento di istruttoria su quanto segnalato,
- il coinvolgimento del segnalante nel procedimento disciplinare solo a fronte di suo esplicito consenso,
- la garanzia di tutela da discriminazioni per il segnalante, anche per segnalazioni all'ANAC, o trasmesse, sotto forma di denuncia, all'Autorità giudiziaria o contabile,
- la sottrazione della denuncia al diritto di accesso ex L. n. 241/1990 rispettivamente L.P. n. 17/1993.

Da ultimo, in recepimento della Direttiva Europea n. 2019/1937, è stata adottato il D.lgs. n. 24 del 10.03.2023, che ha abrogato l'art. 54-bis, D.lgs. n. 165/2001, con effetto a decorrere dal 15.07.2023, che raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti, sia del settore pubblico che privato, e che impone anche per ASSB una rivisitazione dell'istituto del *whistleblowing* nell'ambito della propria amministrazione.

Al fine di assicurare il rispetto delle vigenti disposizioni normative, e fermo restando il prossimo adeguamento di ASSB a quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023, ASSB ha da ultimo adottato la circolare aziendale n. 1/2024, recante "*Whistleblowing – aggiornamento procedura interna ad ASSB di segnalazione delle fattispecie di illecito*", pubblicata sul sito

istituzionale dell'Ente (Amministrazione Trasparente, altri contenuti, segnalazioni di condotte illecite – whistleblowing) e divulgata a tutto il personale aziendale.

Tale circolare disciplina, per l'appunto, l'*iter* procedurale previsto da ASSB per le segnalazioni di condotte illecite, che possono essere trasmesse, tra l'altro, al RPCT dell'ente (ovvero alla Direttrice Generale) con diverse modalità, ovvero utilizzando il sito <https://assbbz.whistleblowing.it> o la casella e-mail anticorruzione@aziendasociale.bz.it indicando come oggetto “*segnalazione di illeciti*”.

Apposita modulistica per la segnalazione è reperibile sempre sul sito istituzionale di ASSB in Amministrazione Trasparente, altri contenuti, segnalazioni di condotte illecite – whistleblowing.

L'unico destinatario della segnalazione è il Responsabile della prevenzione della corruzione. Il sito e la casella e-mail non sono accessibili ad altri soggetti. Il RPCT, al ricevimento della segnalazione provvederà, a seconda del contenuto della stessa, ad avviare le opportune verifiche interne che seguiranno poi l'eventuale percorso del procedimento disciplinare con interessamento dell'Ufficio Gestione del Personale di ASSB. In sede di procedimento disciplinare, l'identità del segnalante potrà essere rivelata all'Autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui ci sia consenso esplicito del segnalante.

ASSB prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove le stesse si presentino adeguatamente circostanziate e corredate da dovizia di particolari tali da farle ritenere presumibilmente fondate. Non esiste un elenco tassativo di possibili reati o illeciti o irregolarità: le segnalazioni vanno effettuate nell'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione e possono riguardare condotte, attive, omissive o tentate: fraudolente o corruttive, illegali, non etiche, disoneste, in violazione di regolamenti aziendali, non conformi ai doveri d'ufficio, relative a situazione di incompatibilità e conflitti di interesse, intese ad avvantaggiare interessi privati o personali a discapito di quelli pubblici, ecc..

2.7.8 Presa d'atto

ASSB ha previsto la **presa d'atto**, da parte dei dipendenti, dell'estratto di questa sezione durante il servizio.

2.7.9 Controllo sulle aziende partecipate e controllate

Per ASSB, l'unica società partecipata è il Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano, a cui partecipano tutti i Comuni della Provincia Autonoma di Bolzano. Assieme agli altri Comuni, l'ASSB effettua un monitoraggio periodico sull'andamento del Consorzio dei Comuni.

2.7.10 Gestione del rischio nelle procedure di scelta del contraente

In assenza di precedenti critici, l'impegno dell'amministrazione è concentrato sul rispetto della normativa di dettaglio e delle Linee guida espresse da ANAC, anche attraverso l'utilizzo della Centrale di committenza Provinciale e degli strumenti del Commercio elettronico predisposti a livello locale e nazionale.

2.7.11 Protocollo di legalità/patto di integrità

Si auspica venga definito a livello Provinciale un protocollo di legalità, per consentire a tutti i soggetti (privati e pubblici), tramite uno strumento di “consenso” operativo fin dal momento iniziale delle procedure di scelta del contraente, di potersi confrontare lealmente con eventuali fenomeni corruttivi.

2.7.12 Ascolto e dialogo con il territorio

Al fine di ottenere il coinvolgimento dei portatori di interesse interni ed esterni e allo scopo di rendere l'elaborazione del Piano un processo trasparente ed inclusivo, ad aprile 2022 ASSB ha pubblicato l'avviso pubblico liberamente accessibile sul sito internet aziendale - sezione Amministrazione trasparente. È di tutta evidenza l'importanza del coinvolgimento nella vita pubblica dei cittadini e delle cittadine, delle associazioni e delle altre organizzazioni portatrici di interessi collettivi, delle organizzazioni di categoria, delle organizzazioni sindacali operanti sul territorio provinciale: ciò, al fine di dare concreta attuazione non soltanto ai principi di partecipazione, di pubblicità e di trasparenza, ma anche al principio di sussidiarietà orizzontale.

2.8 MONITORAGGIO, RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2.8.1 Monitoraggio

Il monitoraggio è un'attività programmata volta a verificare l'attuazione e l'idoneità delle misure adottate per la prevenzione della corruzione e il trattamento del rischio. Nell'ambito della procedura di monitoraggio vanno definiti i processi e le attività che sono oggetto di verifica e la relativa periodicità, così come le modalità in cui questa avviene. Gli esiti del monitoraggio vengono utilizzati per apportare i necessari miglioramenti alle misure di prevenzione programmate e adottate e utilizzati per effettuare il riesame. Quest'ultimo, in una prospettiva più ampia, è un'attività con frequenza annuale strettamente collegata al monitoraggio ed è volta a valutare il funzionamento della prevenzione della corruzione nel suo complesso, al fine di individuare ulteriori elementi che potrebbero influire su questa e perfezionare i presidi adottati.

Il monitoraggio, quindi, assume un ruolo centrale nel sistema di gestione del rischio in quanto le evidenze, in termini di criticità o di miglioramento che si possono trarre, guidano ASSB nell'apportare tempestivamente le modifiche necessarie e nell'elaborazione della e programmazione delle misure anti corruttive. A tal fine, il monitoraggio avviene con cadenza semestrale (di norma, nei mesi di giugno e dicembre di ogni anno) sui seguenti fronti:

1. in primo luogo, si procede alla verifica del rispetto degli impegni assunti e delle misure anti corruttive previste, tenendo traccia documentale dei risultati emersi, con

il coinvolgimento non solo del RPCT supportato a tal fine dal referente Ufficio Affari Generali, ma *in primis* dei Dirigenti responsabili delle strutture organizzative aziendali, che concorrono, ciascuno per i propri profili di competenza, a garantire un supporto al RPCT e all'attuazione delle misure anti corruttive di rispettiva competenza;

2. ove possibile, con la stessa tempistica si effettua un check riferito a qualità, completezza e aggiornamento dei dati pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale di ASSB, individuando eventuali carenze o ritardi e riprogrammando la risoluzione delle criticità anche tenendo conto di eventuali evoluzioni degli obblighi di pubblicazione e le eventuali opportunità di implementare la pubblicazione anche per documentazione di non obbligatoria ostensione. Oltre ai Dirigenti responsabili per la raccolta e la pubblicazione dei dati e documenti di competenza delle strutture organizzative di assegnazione, in caso di necessità viene coinvolto il DPO per assicurare il contemperamento con il rispetto della tutela della riservatezza dei dati personali, anche con riguardo ai principi di minimizzazione e del rispetto dei tempi massimi di pubblicazione dettati dalle norme vigenti;
3. infine, si procede, sempre con l'analoga tempistica, a verificare con i Dirigenti responsabili dei rischi individuati nella tabella processi-rischi di cui, da ultimo, al PTPCT di ASSB 2024-2026, lo stato di attuazione e/o rispetto delle misure ivi previste, secondo una logica di *project management*.

2.8.2 Riesame

In sede di riesame si valuterà se alcune misure sono risultate irrealistiche, inadeguate o troppo onerose per il livello di rischio riscontrato. Tutte le valutazioni confluiranno nella redazione del successivo PIAO.

2.8.3 Modalità di aggiornamento

La presente sezione è parte integrante del PIAO, di cui segue tempistiche e modalità di aggiornamento.

2.8.4 Cadenza temporale di aggiornamento

I contenuti, le priorità d'intervento e la mappatura e pesatura dei rischi per l'integrità, costituiscono aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza [2024-2026 e s.m.](#), e saranno oggetto anche in futuro di riesame annuale.

3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

“L'Azienda è Ente strumentale del Comune di Bolzano, dotata di personalità giuridica pubblica, di autonomia funzionale, tecnica, amministrativa e contabile, ed assume le attribuzioni previste dalle disposizioni di legge, dal piano sociale provinciale e da quelle che le vengono conferite dal Comune di Bolzano, sempre nell'esclusivo ambito delle attività sociali.” (Articolo 1 dello Statuto di ASSB)

“L’Azienda è costituita allo scopo di gestire i servizi sociali della città di Bolzano, mediante interventi mirati alla promozione, al mantenimento ed al recupero del benessere dei suoi cittadini, al pieno sviluppo delle persone nell’ambito dei rapporti familiari e sociali, nonché al soddisfacimento delle esigenze fondamentali della vita, nel rispetto dei principi fissati dalla vigente normativa provinciale.” (Articolo 2.2 dello Statuto di ASSB)

“Sono organi dell’Azienda:

- a) il direttore
- b) il Collegio dei revisori dei conti” (Articolo 4.1 dello Statuto di ASSB)

Per i compiti del Consiglio, della Giunta comunale, dell’Assessore comunale competente in materia di servizi sociali, del Direttore dell’Azienda, nonché del Collegio dei Revisori si rimanda allo Statuto allegato al presente Piano (allegato 5).

“L’Azienda modella l’organizzazione dei servizi e del personale secondo criteri di funzionalità ed economicità di gestione, al fine di assicurare alla propria azione efficacia ed efficienza.” (Articolo 9.1 dello Statuto di ASSB). “I rapporti di lavoro dei dipendenti dell’Azienda sono disciplinati nel rispetto della normativa vigente per il personale delle Comunità comprensoriali e, in difetto, per quello della Provincia autonoma di Bolzano.” (Articolo 9.2 dello Statuto di ASSB)

3.1 SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere e del benessere organizzativo

Accanto a quanto già attivato, ASSB si propone di investire a partire dalla seconda metà dell’anno 2025 in un progetto di ampio respiro per il miglioramento del benessere organizzativo dei dipendenti, attraverso azioni mirate, che non posso prescindere dall’istituzione di un Comitato Unico di garanzia (CUG), con cui obiettivi ed azioni devono essere condivise, e di cui allo stato attuale l’Ente non è dotato, così come mediante l’istituzione della figura della Consigliera di Fiducia, mediante bando proprio o mediante eventuale collaborazione con la Consigliera del comune di Bolzano.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della pubblica amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l’obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L’Agenzia per l’Italia Digitale ha pubblicato l’edizione 2022-2024 del Piano triennale per l’informatica nella P.A., che rappresenta un importante strumento per la definizione e l’implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico. Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell’amministrazione.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati	1	2	3	5
Numero di accessi unici tramite SPID su servizi digitali collegati a SPID/Numero di accessi totali su servizi digitali collegati a SPID	1.022	n.d.	n.d.	n.d.
N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	1	n.d.	n.d.	n.d.
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	0	1	1	2
Dataset pubblicati in formato aperto/ n. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione	1	1	1	1
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/n. totale dei dipendenti in servizio	140	170	180	1820
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	si	si	si	si
PC portatili	37	40	40	40
Smartphone	224	230	250	250
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	250	250	250	250
Dipendenti con firma digitale (stima)	40	50	50	50

**3.1
.3
Obiettivi per il miglioramento della salute**

finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un Ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico. Si riporta di seguito l'indicatore relativo alla tempestività di pagamento dell'Ente.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2022	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	+3,98	+3,98	+3,0	+3,00

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2.1 Obiettivi di stato di salute organizzativa delle risorse dell'Ente

In Trentino-Alto Adige non vige l'obbligo di adozione del POLA (Piano Operativo del Lavoro Agile). L'istituto è stato regolamentato con le parti sociali tramite il secondo contratto stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019-2021: art. 7 "Lavoro agile" e art. 8 "Disciplina quadro sul lavoro agile (smart working)". In base a queste disposizioni i Comuni e quindi anche ASSB, in quanto Ente strumentale di un Comune, hanno potuto stipulare sinora accordi individuali sul lavoro agile disciplinandoli in base ai criteri e alla disciplina quadro prevista nell'art. 8 "Disciplina quadro sul lavoro agile (smart working)".

ASSB, tuttavia, in osservanza dell'orientamento del Dipartimento della Funzione pubblica, espresso in apposita FAQ, il quale ritiene preferibile l'adozione di uno strumento di natura regolamentare o altro atto dell'organo apicale dell'Ente, ha adottato, con Decreto n. 123 del 23/05/2023, il nuovo Regolamento aziendale in materia di Smartworking.

La nuova disciplina aziendale va in direzione di una maggiore flessibilità dell'istituto, avendo previsto la fruizione anche a mezze giornate e su base mensile, fermo restando il criterio della prevalenza della presenza in ufficio. ASSB per scelta non ha limitato il novero dei potenziali aderenti, ad eccezione ovviamente, vista la propria mission, di tutti quei profili professionali che per loro natura richiedono l'erogazione dell'attività lavorativa in presenza (profili assistenziali ed alberghieri). Pertanto, non è stato necessario fissare ulteriori criteri per l'accesso e la concessione dello smartworking. Si segnala che per le ragioni già indicate, è estremamente limitato il numero di dipendenti che fruiscono del lavoro agile, essendo circoscritto lo svolgimento dell'attività lavorativa in tale modalità, solo ai dipendenti amministrativi dell'Ente stesso.

Si allega Regolamento aziendale in materia di *smartworking* approvato con decreto n. 123 dd. 23/05/2023 (allegato 6).

3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

3.3.1 Programmazione degli obiettivi per la copertura del fabbisogno di personale dell'Ente

Il Piano triennale del fabbisogno del personale considera i posti vacanti attualmente occupati da personale a tempo determinato rispetto alla vigente programmazione delle procedure concorsuali. Il presente Piano non considera, in quanto non prevedibili, eventuali dimissioni così come la necessità di reperire personale per nuovi servizi ad ora non pianificati. Si evidenzia che, in considerazione del significativo turn over aziendale e della difficoltà di reperimento di risorse umane, soprattutto per i profili professionali di ambito socioassistenziale, è possibile che si presenti l'esigenza di modificare o integrare la presente pianificazione per garantire l'erogazione dei servizi essenziali alla cittadinanza.

Des.Figura	QF	Posti vacanti in PO ad oggi compresi posti non completamente coperti	Procedure concorsuali 2023 Previsione possibili posti equivalenti a 38	Procedure concorsuali 2024 Previsione possibili posti equivalenti a 38	Procedure concorsuali 2025 Previsione possibili posti equivalenti a 38
Addetto alle pulizie qualificato / inserviente	2	20,54	16		
Assistente all'infanzia	5	26,33	6		
Assistente all'infanzia	6		12		
Assistente amministrativo AES/misto	6	30	5		
Assistente amministrativo	6		10,87		
Assistente sociale	7T	8,55		8,11	
Assistente tecnico / disegnatore con diploma / geometra	6	2	1		
Cuoco	4	8,26		7	
Funzionari amministrativo con diploma di laurea almeno triennale	7T	3	3		
Funzionari amministrativo o contabile	8	8,2		5	
Geometra con abilitazione all'esercizio della professione	7	1		1	
Infermiere professionale	7T	3,5			3
Logopedista	7T	2,89			0,5
Operatore amministrativo anche con funzioni di utilizzo di programmi C.E	5	3,59			1
Operatore laureato in scienze sociali	8	2			1
Operaio specializzato	4	1,52	1		
Operatore socio-assistenziale	4	114,6		80	
Operatore socio-sanitario	4	24,19		15	
Programmatore C.E.D.	6	2			1
Psicologo	9	0,5			0,5
TOTALE		262,67	54,87	116,11	7

Si allega pianta organica ASSB (allegato 7).

3.3.2 Programmazione degli obiettivi di potenziamento delle competenze del personale dell'Ente

L'ASSB ritiene di fondamentale importanza strategica la formazione e la supervisione dei propri collaboratori. Si allega: Decreto e allegati di approvazione del piano della formazione aziendale (allegato 8).

4. SEZIONE MONITORAGGIO

Il processo di monitoraggio si articola in due momenti ben specifici:

- La **misurazione** volta a identificare e quantificare i risultati ottenuti dall'amministrazione tramite indicatori, tenendo conto degli obiettivi, delle attività da svolgere, delle risorse utilizzate e dei prodotti,
- Il **monitoraggio** vero e proprio, consistente in un confronto periodico semestrale e sistematico dei dati rilevati e degli obiettivi definiti, al fine di incorporare le informazioni nel processo decisionale e di effettuare eventuali interventi correttivi.

Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa ed individuale, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza).

Per quanto riguarda la programmazione prevista nella sezione "Misure anticorruzione e per la trasparenza" si rimanda al capitolo su "Monitoraggio e Riesame" ivi descritto.

Nel corso del 2022, 2023, 2024 e del 2025 si sono e saranno ripetute le indagini di *customer satisfaction* nei settori disabilità, asili nido, strutture semiresidenziali per anziani, sedi distrettuali, strutture residenziali per anziani e servizio di assistenza domiciliare. Questo per poter procedere ad un raffronto degli esiti negli anni e determinare eventuali aree di intervento.

ALLEGATI AL PIAO

- 1) Piano Triennale Anticorruzione 2025-2027 di ASSB (pubblicato sul sito internet aziendale)
- 1a) Piano Triennale Anticorruzione 2025-2027 inviato al Comune per approvazione
- 1b) Deliberazione di Giunta comunale n. 106/2025 di approvazione
- 2) Piano della performance 2023-2025
- 3) Tabella rischi e misure anti-corruttive
- 4) Albero della Trasparenza
- 5) Statuto ASSB
- 6) Regolamento aziendale in materia di smartworking approvato con decreto n. 123 dd. 23/05/2023
- 7) Dotazione organica ASSB
- 8) Decreto e allegati di approvazione del piano della formazione aziendale
- 9) Codice di comportamento ASSB
- 10) Regolamento di organizzazione approvato con delibera di Giunta Comunale n. 626 del 25.11.2024