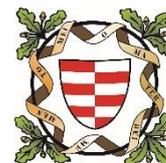


RESIDENZA EMANUELE TAPPARELLI D'AZEGLIO
Azienda Pubblica di Servizi alla Persona
V. Cuneo 16 - 12037 Saluzzo CN



PIANO TRIENNALE DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) ANNI 2025 -2027

**Approvato con delibera n.11 del
Consiglio di Amministrazione del 26/03/2025**

INDICE

<u>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</u>	4
<u>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</u>	6
2.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE; VALORE PUBBLICO	6
2.1.1 L'IDENTITA' AZIENDALE	6
2.1.2 LA MISSIONE ISTITUZIONALE	6
2.1.3 GLI OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO	7
2.2 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE: PERFORMANCE	7
2.2.1 PIANO DELLE PERFORMANCE	7
2.2.1.1 Terminologia	9
2.2.1.2 Albero della performance	10
2.2.1.3 La catena della pianificazione operativa	12
2.2.1.4 Obbiettivi anno 2025	12
2.2.2 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	13
2.2.2.1 Il quadro di riferimento	13
2.2.2.2 Il Comitato Unico di Garanzia	14
2.2.2.3 Le azioni positive	16
2.2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	15
2.2.3.1 Contenuti generali	15
2.2.3.2 Il concetto di "Corruzione" ed i principali attori del sistema di contrasto alla corruzione	16
2.2.3.3 Principi e obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione	18
2.2.3.4 Principi e obiettivi operativi in materia di prevenzione della corruzione	18
2.2.3.5 Principi e obiettivi finalistici in materia di prevenzione della corruzione	19
2.2.3.6 Procedura di formazione del piano	19
2.2.3.7 Il responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza	20
2.2.3.8 Analisi del contesto esterno	23
2.2.3.9 Valutazione di impatto del contesto esterno	42
2.2.3.10 Analisi del contesto interno	42
2.2.3.11 Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza	44
2.2.3.12 Mappatura dei processi	44
2.2.3.12.1 Elenco dei processi	45
2.2.3.12.2 Valutazione dei rischi	48
2.2.3.13 Misure di prevenzione	51
2.2.3.13.1 Misure di prevenzione per le attività mappate	55
2.2.3.13.2 Misure obbligatorie	55
2.2.3.13.3 Patti di legalità e integrità	64
2.2.3.14 Monitoraggio	65
2.2.3.15 Programmazione ed attuazione della trasparenza	65
<u>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</u>	70
3.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE-STRUTTURA ORGANIZZATIVA	70
3.2 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE-ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	73
3.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE-PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE E FORMAZIONE	74
3.3.1 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	74
3.3.1.1 Riferimenti Normativi	74
3.3.1.2 Ricognizione annuale eventuali eccedenze di personale	74
3.3.2 PIANO FORMATIVO	76
<u>SEZIONE 4 MONITORAGGIO</u>	77

Allegati:

Allegati al Piano della Performance:

- obiettivi operativi Anno 2025 (Allegato A),

Allegati ai Rischi Corruttivi e trasparenza:

- piano di formazione (allegato B),
- elenco obblighi di pubblicazione sulla Sezione Amministrazione Trasparente (allegato C);

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Amministrazione	Residenza Emanuele Tapparelli d'Azeglio
Sede legale	Via Cuneo n. 16 – 12037 SALUZZO
Codice fiscale	85000210048
Partita IVA	00538960048
Telefono	0175/249204
PEC	protocollo@pec.tapparelli.org
Mail	info@tapparelli.org
Atto di costituzione	Deliberazione Giunta Regionale n. 9/2669 del 23.12.2020
Statuto	Statuto approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione n.33 del 13.11.2020
Rappresentante legale	Presidente pro-tempore del Consiglio di amministrazione Rag. Tiziana DRAGO
Segretario Direttore Generale	Dott. Massimo PERRONE

L'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona denominata "RESIDENZA EMANUELE TAPPARELLI D'AZEGLIO", istituita con deliberazione della Giunta Regionale, n. 9/2669 del 23.12.2020, è ente pubblico non economico senza finalità di lucro, dotato di autonomia statutaria, regolamentare, patrimoniale, finanziaria, contabile, gestionale, tecnica ed operante con criteri imprenditoriali.

L'Azienda, trae le sue origini dall'IPAB Opera Pia Tapparelli, fondata dal Marchese Emanuele Tapparelli d'Azeglio con testamento del 7 giugno 1888, depositato in atto 29 aprile 1890, rogato. Cerale, ed eretta in Ente Morale con Regio Decreto del 27 novembre 1890, n. 4016.

Il primo Statuto fu deliberato dal Consiglio di amministrazione il 5 gennaio 1894 e approvato con Regio Decreto del 20 giugno 1895.

Successivamente è stato modificato sette volte, nel 1917, 1992, 1998, 2005, 2010, 2017 e 2019.

Con D.G.R. della Regione Piemonte n. 22-2167 del 13.02.2006 è stato approvato il cambio di denominazione da Opera Pia Tapparelli a Residenza Emanuele Tapparelli D'Azeglio.

Con D.G.R. della Regione Piemonte n. 20-1277 del 23.12.2010 è stata approvata la fusione per incorporazione con l'IPAB Centro Assistenziale Angelo Della Chiesa.

Con D.G.R. della Regione Piemonte n. 4-761 del 20.12.2019 è stata approvata la fusione per incorporazione con l'IPAB Pio Istituto Guglielmi Baralis Oberti.

La Residenza Emanuele Tapparelli D'Azeglio ha sede legale nel Comune di Saluzzo.

L'Azienda svolge la propria attività secondo criteri di efficienza, di efficacia e di economicità, nel rispetto del pareggio di bilancio da perseguire attraverso l'equilibrio dei costi e dei ricavi.

L'Azienda è retta da un Consiglio di Amministrazione, composto da un Presidente e da quattro Consiglieri, così nominati:

- Il Presidente è nominato dal Comune di Saluzzo.
- Due Consiglieri sono nominati dal Comune di Saluzzo, uno dei quali sentito il Comune di Lagnasco.
- Un Consigliere è nominato dal Vescovo della Diocesi di Saluzzo.
- Un Consigliere è nominato dal Presidente neo-designato.

Tanto il Presidente quanto i Consiglieri rimangono in carica per un quadriennio e per non più di due mandati consecutivi.

Il Consiglio di amministrazione scaduto resterà in carica fino a che non sia insediato il nuovo organo amministrativo ed opererà entro i limiti stabiliti dalla legislazione vigente.

Chi surroga membri che, per qualsiasi causa, cessino anticipatamente dalle loro funzioni rimane in carica soltanto sino alla scadenza del quadriennio in corso.

Il Consiglio di amministrazione nomina al suo interno il Vice - Presidente.

Le cariche di amministratore sono svolte a titolo gratuito, salvo eventuali rimborsi spese, adeguatamente giustificati, da deliberarsi dal Consiglio di amministrazione.

L'attuale Consiglio di amministrazione è in carica dal 05/03/2025.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE\; VALORE PUBBLICO

2.1.1 L'IDENTITA' AZIENDALE

L'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona Residenza Emanuele Tapparelli d'Azeglio è autorizzata per n. 157 posti letto, oltre ad un centro diurno integrato, così suddivisi:

n. 76 posti letto di tipologia R.S.A.,

n. 22 posti letto di tipologia N.D.C. (Nucleo Declino Cognitivo) di cui n. 2 posti letto di pronta accoglienza,

n. 59 posti letto di tipologia R.A. DI CUI n. 12 posti letto di tipologia R.A.A.,

e un Centro Diurno Integrato destinato ad accogliere anziani parzialmente non autosufficienti per un totale di n. 20 utenti;

e accreditata per n. 98 posti letto di cui:

n. 76 posti letto di tipologia R.S.A.,

n. 22 posti letto di tipologia N.D.C. (Nucleo Declino Cognitivo) di cui n. 2 posti letto di pronta accoglienza,

un Centro Diurno Integrato per l'accoglienza di n. 20 utenti;

La Residenza è adeguata sia dal punto di vista organizzativo sia gestionale e garantisce il personale necessario per il numero e per la tipologia dei posti letto autorizzati e per le effettive necessità degli ospiti presenti, secondo quanto previsto dalle normative vigenti.

2.1.2 LA MISSIONE ISTITUZIONALE

Ai sensi dello Statuto, l'Azienda ha lo scopo di ospitare ed assistere, in idonee residenze o centri diurni, persone anziane e/o disabili, in condizioni di autosufficienza, parziale autosufficienza e non autosufficienza, o in temporanea riabilitazione.

È inoltre scopo dell'Ente erogare servizi di pronta accoglienza e sostenere nuclei familiari, anche in collaborazione con altri soggetti pubblici e/o privati, con la rete locale dei servizi e con la realtà ecclesiale locale, il tutto finalizzato a prevenire situazioni di disagio e dare assistenza, anche solo temporanea, a persone singole o a famiglie.

Per il raggiungimento degli obiettivi definiti dallo Statuto, l'Azienda può convenzionarsi con altri enti pubblici o privati e favorisce l'apporto del volontariato e il suo coordinato utilizzo nell'interesse dei propri assistiti.

Gli scopi statutari si mantengono e si rafforzano, aggiungendosi ad essi anche l'obiettivo di acquisire nuove competenze in ambiti professionali in precedenza non praticati (es. soggetti disabili, ecc.) e di sviluppare ulteriori capacità di integrazione, sia all'interno dell'Azienda, sia all'esterno (ente gestore dei servizi, altre strutture, ecc.) sviluppando la capacità di creare reti territoriali di comunità.

Al centro dell'agire dell'Azienda sta comunque la persona, quali che siano le sue condizioni di salute, il suo reddito, o le sue convinzioni politiche e religiose.

Alla luce delle nuove sfide sociali, l'Azienda dovrà sviluppare ulteriore flessibilità e capacità di adeguamento, per essere in grado di modulare la gamma dei servizi offerti e le modalità di erogazione degli stessi, nel rispetto della dignità della persona e garanzia di riservatezza, adeguatezza, flessibilità e personalizzazione degli interventi, nel rispetto dei destinatari e delle loro famiglie.

2.1.3 GLI OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO

Gli obiettivi di valore pubblico che caratterizzano la programmazione dell'Azienda attengono principalmente al benessere sociale e sanitario delle persone ospitate sia nei nuclei residenziali sia nel centro diurno per anziani attraverso:

- l'appropriatezza dell'assistenza fornita;
- l'individuazione e applicazione di buone pratiche socioassistenziali;
- la personalizzazione dei progetti di assistenza.

Il raggiungimento di tali obiettivi non può prescindere dal coinvolgimento e la valorizzazione dei dipendenti attraverso l'implementazione degli strumenti formativi e la valorizzazione di forme di lavoro di gruppo, anche attraverso l'implementazione dell'uso degli strumenti informatici e l'informatizzazione dei procedimenti.

Elemento qualificante è stato l'inizio del percorso di contrattazione integrativa, in linea con il nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali.

In particolare, le linee strategiche 2025-2027, sulla base delle quali sono sviluppati gli obiettivi contenuti nella Sezione 2.2.3 relativa alla Performance sono le seguenti:

- curare lo sviluppo e la sostenibilità dell'organizzazione;
- promuovere la qualità nei servizi;
- rivedere il quadro regolamentare e procedimentale dell'Azienda;
- migliorare il sistema di controllo aziendale;
- promuovere una nuova organizzazione del personale.

2.2 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE: PERFORMANCE

La sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione.

2.2.1 PIANO DELLA PERFORMANCE

Il Piano della performance (art. 10 c. 1 lett. a d.lgs. 150/2009) è un documento programmatico triennale definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, secondo gli indirizzi stabiliti.

Il Piano individua gli obiettivi specifici ed annuali di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b) del d.lgs. 150/2009 e definisce le risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

L'art. 3, comma 1, lettera b), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che la presente sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e al suo interno devono essere definiti:

- gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
 - gli obiettivi di digitalizzazione;
- gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Stante la molteplicità delle dimensioni oggetto di programmazione, nel seguente quadro sinottico sono individuate le principali fonti a cui l'amministrazione ha fatto riferimento al fine di individuare correttamente gli obiettivi da indicare nella presente sottosezione di programmazione:

DIMENSIONE DI PROGRAMMAZIONE	FONTE PER L'INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI
Obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore)	DL n. 77/2021 (cd. Decreto semplificazioni), convertito in Legge n. 108/2021
Obiettivi di digitalizzazione	Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione 2021-2024, pubblicato sul sito dell'AgID in data 10 dicembre 2021.
Obiettivi correlati alla qualità della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche	D. Lgs. n. 150/2009, con particolare riferimento agli artt. 5, 7, 8 e 9.
Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione	Obiettivi di accessibilità di cui all'articolo 9, comma 7 del decreto-legge n. 179/2012, convertito con modificazioni dalla Legge 17 dicembre 2012, n. 221 e alle indicazioni fornite dalla circolare AgID numero 1/2016.
	Dichiarazione di accessibilità, di cui all'art. 3-quater, della Legge n. 4/2004, recante " <i>Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici</i> ", da rendere entro il 23 settembre di ogni anno e volta a rendere pubblico lo stato di accessibilità di ogni sito web e applicazione mobile di cui sono titolari le Amministrazioni.
Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere	Piano triennale di azioni positive, di cui all'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006

2.2.1.1. Terminologia

In questo paragrafo si ritiene utile fornire una breve descrizione dei termini ricorrenti, che sono stati utilizzati in questo documento e in eventuali documenti citati, con lo scopo di facilitare la lettura e la comprensione del testo.

Performance: la performance è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che una entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione, programma o politica pubblica) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita (F. Monteduro);

Ciclo di gestione della performance: il processo attraverso il quale l'amministrazione definisce gli obiettivi, i piani di attività ad essi funzionali, gli indicatori e i valori attesi e provvede alla misurazione, alla valutazione, alla premiazione e alla rendicontazione dei risultati conseguiti;

Piano della performance: è l'ambito in cui sono esplicitati gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e, quindi, i relativi indicatori e valori programmati per la misurazione e la valutazione dei risultati da conseguire che nel caso di specie si riferiscono alla Relazione Previsionale e Programmatica, al Piano degli Obiettivi e alla Mappa dei Servizi;

Misurazione della performance: è l'attività di rilevazione dei dati indicativi che rappresentano gli scostamenti tra valori attesi e valori conseguiti riferiti a obiettivi, processi o prodotti o impatti sui cittadini;

Valutazione della performance: è l'insieme delle attività collegate, utili per esprimere un giudizio per un fine, sulla base della misurazione della performance organizzativa e individuale, delle aspettative e del grado di soddisfacimento dei bisogni dei cittadini e degli utenti;

Rendicontazione sulla performance: la descrizione periodica delle risultanze dell'attività di misurazione e valutazione della performance indirizzata agli organi di indirizzo politico- amministrativo, ai cittadini ed agli stakeholder;

Sistema di misurazione e valutazione della performance: il complesso dei criteri che definiscono gli ambiti, le metodologie, le fasi, i tempi ed il ruolo dei singoli soggetti coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della performance;

Obiettivo: definizione puntuale di un traguardo che l'organizzazione o l'unità organizzativa si prefigge di raggiungere in determinato arco temporale per realizzare con successo gli indirizzi programmatici;

Risultato: è l'effetto oggettivo e/o tangibile che l'obiettivo si prefigge di raggiungere affinché questo possa dirsi realizzato;

Indicatore: aspetto o caratteristica dell'obiettivo, del processo o del prodotto, misurabile, che fornisce informazioni significative sull'efficacia, l'efficienza, l'economicità o la qualità dell'attività svolta e sul grado di raggiungimento dell'obiettivo;

Target: valore desiderato che un'entità si prefigge di ottenere rispetto ad un dato indicatore;

Stakeholder: qualsiasi gruppo qualificato di individui, formalizzato o no, che può essere influenzato direttamente o indirettamente dall'ottenimento degli obiettivi dell'amministrazione o comunque dalla sua azione;

Outcome: impatto, effetto o risultato ultimo di un'azione; nella misurazione della performance ci si riferisce agli outcome per indicare la conseguenza di un'attività o processo dal punto di vista dell'utente del servizio e, più in generale, degli stakeholder.

2.2.1.2. Albero della performance

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, linee strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse). In altri termini, tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione.

Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'amministrazione.

L'albero della performance dell'Azienda è così definito:

ALBERO DELLA PERFORMANCE AZIENDALE

LA QUALITA' NEI SERVIZI ALLA PERSONA: E SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI AMMINISTRATIVI e DI A SUPPORTO		RIVEDERE IL QUADRO REGOLAMENTARE E PROCEDIMENTALE DELL'AZIENDA		RIVEDERE GLI ATTI GENERALI DI ORGANIZZAZIONE
				REDIGERE E/O RIVEDERE STRUMENTI REGOLAMENTARI E PROCEDURE
				CONTROLLARE E RECUPERARE MOROSITA'
		CURARE LO SVILUPPO E LA SOSTENIBILITA' DELL'ORGANIZZAZIONE		IMPLEMENTARE GLI STRUMENTI COMUNICATIVI AZIENDALI
				PROGETTARE I SERVIZI
				RAZIONALIZZARE I CONSUMI
				RIPENSARE L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
				MIGLIORARE IL SISTEMA DI CONTROLLO AZIENDALE
		PROMUOVERE LA QUALITA' NEI SERVIZI		MAPPARE PRODOTTI/SERVIZI E INDICATORI
				COSTRUIRE QUESTIONARI DI GRADIMENTO
			DEFINIRE NUOVE PROGETTUALITA'	
			IMPLEMENTARE IL RAPPORTO CON IL TERRITORIO	

2.2.1.3. La catena della pianificazione operativa

Gli obiettivi operativi costituiscono un traguardo che l'organizzazione o l'unità organizzativa si prefigge di raggiungere nel corso dell'anno per realizzare con successo gli indirizzi programmatici.

Agli obiettivi operativi devono essere associati uno o più indicatori, avendo cura che nel loro complesso tali indicatori comprendano, per quanto possibile, gli otto ambiti di misurazione e valutazione della performance ovvero:

- attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli *standard* qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Pertanto, gli ambiti di valutazione sono:

- 1. Grado di attuazione della strategia:** rappresentare *ex ante* quali sono le priorità dell'amministrazione e di valutare *ex post* se l'amministrazione ha saputo tradurre i propri obiettivi strategici in risultati in linea con quanto previsto;
- 2. Portafoglio delle attività e dei servizi:** viene data indicazione, *ex ante*, dell'insieme programmato di attività e servizi che l'amministrazione mette a disposizione degli utenti e, comunque, della collettività, definendo per essi la qualità effettiva dei servizi
- 3. Stato di salute dell'amministrazione:** valutare *ex ante* ed *ex post* se:
 - l'amministrazione è in grado effettivamente di raggiungere i propri obiettivi, garantendo un utilizzo equilibrato delle risorse, lo sviluppo delle competenze e dell'organizzazione, il miglioramento delle relazioni con interlocutori e portatori di interesse (stakeholder);
 - i processi interni di supporto - i quali rendono possibile il funzionamento dell'amministrazione - raggiungono adeguati livelli di efficienza ed efficacia.
- 4. Impatti dell'azione amministrativa (outcome):** identificare *ex ante* gli impatti che l'attività si propone di produrre sull'ambiente di riferimento e sui bisogni della collettività per verificare *ex post* se gli impatti previsti sono stati realmente conseguiti.

2.2.1.4 “Obiettivi anno 2025

Gli obiettivi dell'anno 2025 sono allegati al presente Piano (allegato A1).

2.2.2 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Le amministrazioni pubbliche devono predisporre il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

Il Piano individua misure specifiche per eliminare in un determinato contesto le forme di discriminazione eventualmente rilevate.

Obiettivi generali delle azioni sono: garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità; promuovere il benessere organizzativo e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata; promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

2.2.2 1 Il quadro di riferimento

Area degli Operatori; • Area degli Operatori esperti; • Area degli Istruttori; • Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Tabella 1 – Distribuzione del personale a tempo indeterminato in relazione al sesso e alla categoria. Dati al 31/12/2024.

Aree		Maschi		Femmine		Totale	
		Personale in servizio	Media Età Anagrafica	Personale in servizio	Media Età Anagrafica	Personale in servizio	Media Età Anagrafica
<u>Operatori</u>	Totale Area degli Operatori	1	61	1	59	2	60
<u>Operatori esperti</u>	Totale Area degli Operatori esperti	2	59,5	38	54,29	40	56,89
<u>Istruttori</u>	Totale Area degli Istruttori	1	53	2	47,5	3	50,25
<u>Funzionari ad Elevata Qualificazione</u>	Totale Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.	2	53,5	4	50,75	6	52,12

Tabella 2 – Distribuzione del personale a tempo indeterminato in relazione al sesso Dati al 31/12/2024.

Lavoratori	<u>Area degli Operatori</u>	<u>Area degli Operatori esperti</u>	<u>Area degli Istruttori</u>	<u>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.</u>	Totale
Maschi	1	2	1	2	6
Femmine	1	38	2	4	45
Totale	2	40	5	6	51

Tabella 3 – Distribuzione del personale a tempo indeterminato in relazione al titolo di studio Dati al 31/12/2024.

Lavoratori	<u>Area degli Operatori</u>		<u>Area degli Operatori esperti</u>		<u>Area degli Istruttori</u>		<u>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.</u>		Totale
	M	F	M	F	M	F	M	F	
	Licenza Media	1	1	1	24	1			
Diploma				14	1	2	1	1	19
Laurea							1	3	4
Altro									
Totale	1	1	1	38	2	4	2	4	51

2.2.2.2 Il Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è previsto dall'art. 21, c. 1, della l. 183/2010 e rafforzato nei suoi poteri dalla direttiva del Presidente del Consiglio n. 2 del 2019.

Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, al fine di realizzare un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

In particolare, spettano al Comitato le seguenti azioni:

- formulare proposte di azioni positive a favore dei lavoratori e individuare le misure idonee per favorire il raggiungimento degli obiettivi;
- promuovere iniziative volte a dare attuazione a risoluzioni e direttive dell'Unione Europea per rimuovere comportamenti lesivi delle libertà personali, ivi compresi quelli relativi a molestie sessuali;
- valutare fatti segnalati riguardanti azioni di discriminazione diretta ed indiretta e di segregazione professionale e formulare proposte e misure per la rimozione dei vincoli;
- promuovere indagini conoscitive, ricerche ed analisi sulle condizioni di benessere lavorativo ed individuare misure atte a creare effettive condizioni di parità tra i dipendenti dell'Azienda;

- assolvere ad ogni altra incombenza attribuita al Comitato da leggi o da normative derivanti da accordi sindacali.

Nel corso del 2025 si provvederà alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia.

Il CUG adotterà un proprio Regolamento di funzionamento di cui si prenderà atto con delibera di Consiglio di amministrazione.

Si provvederà pertanto all'individuazione delle azioni positive, secondo i criteri di seguito indicati.

2.2.2.3. Le azioni positive

L'Ente riconosce i propri dipendenti come uno dei principali stakeholder, verso cui orientare politiche rivolte al soddisfacimento dei bisogni e all'accrescimento del senso di appartenenza. Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento e innovazione che hanno interessato la pubblica amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze dei cittadini in un momento di risorse sempre più scarse.

La partecipazione dei dipendenti che lavorano nell'Azienda alle decisioni e ai cambiamenti organizzativi è fondamentale per la lettura del contesto di riferimento, per la soddisfazione delle esigenze degli utenti, per governare i processi di sfida e di innovazione a cui l'Azienda stessa è chiamata.

Al contempo, i dipendenti hanno il dovere di improntare il proprio lavoro al miglioramento del servizio all'utenza, facendosi portatori dei valori di correttezza e di etica pubblica.

2.2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.2.3.1 Contenuti generali

In attuazione dell'articolo 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione e degli articoli 20 e 21 della Convenzione Penale sulla corruzione di Strasburgo del 27/01/1999, il 6/11/2012 il legislatore ha approvato la legge n. 190 recante: "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

La Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione è stata adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31/10/2003, firmata dallo stato italiano il 9/12/2003 e ratificata attraverso la l. 3/8/2009 n. 116.

La Convenzione ONU 31/10/2003 prevede che ogni Stato debba:

- elaborare ed applicare delle politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate;
- adoperarsi al fine di attuare e promuovere efficaci pratiche di prevenzione;
- vagliarne periodicamente l'adeguatezza;
- collaborare con gli altri Stati e le organizzazioni regionali ed internazionali per la promozione e messa a punto delle misure anticorruzione.

La medesima Convenzione prevede poi che ciascuno Stato debba individuare uno o più organi, a seconda delle necessità, incaricati di prevenire la corruzione e, se necessario, la supervisione ed il coordinamento di tale applicazione e la diffusione delle relative conoscenze.

In tema di contrasto alla corruzione, di grande rilievo sono le misure internazionali contenute nelle linee guida e nelle convenzioni che l'OECD, il Consiglio d'Europa con il GRECO (*Groupe d'Etats Contre la Corruption*) e

l'Unione europea riservano alla materia e che vanno nella medesima direzione indicata dall'ONU: implementare la capacità degli Stati membri nella lotta alla corruzione, monitorando la loro conformità agli standard anticorruzione ed individuando le carenze politiche nazionali.

2.2.3.2 Il concetto di "Corruzione" ed i principali attori del sistema di contrasto alla corruzione

Il concetto di corruzione che viene preso a riferimento dalla l. n. 190/2012, nel PNA e nel presente documento ha un'accezione ampia giacché tende a riferirsi non solo al delitto di corruzione previsto nel Codice penale, ma altresì ad ogni azione che intercetti fenomeni di mal amministrazione in senso lato.

In sostanza il concetto di corruzione è comprensivo di qualsivoglia situazione in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. (*Dipartimento della Funzione Pubblica, Circolare numero 1 del 25 gennaio 2013*).

Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica (artt. 318, 319 e 319 ter del Codice Penale), e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del Codice Penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga evidenziato un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Con la l. n. 190/2012, lo Stato italiano ha individuato gli organi incaricati di svolgere, con modalità tali da assicurare tali da assicurare un'azione coordinata, attività di controllo, di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione è attuata mediante l'azione sinergica dei seguenti soggetti:

Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), che svolge funzioni di raccordo con le altre autorità ed esercita poteri di vigilanza e controllo per la verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni nonché sul rispetto della normativa in materia di trasparenza (art. 1, commi 2 e 3 della L. n. 190/2012);

La Corte dei conti, che partecipa ordinariamente all'attività di prevenzione attraverso le sue funzioni di controllo;

Il Comitato interministeriale, che ha il compito di fornire direttive attraverso l'elaborazione delle linee di indirizzo (art. 1, comma 4 della L. n. 190/2012);

La Conferenza unificata che è chiamata ad individuare, attraverso apposite intese, gli adempimenti e i termini per l'attuazione della legge e dei decreti attuativi con riferimento a regioni e province autonome, agli enti locali, e agli enti pubblici e soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo (art. 1, commi 60 e 61 della L. n. 190/2012);

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, che opera come soggetto promotore delle strategie di prevenzione e come coordinatore della loro attuazione (art. 1, comma 4 della L. n. 190/2012);

IPrefetti che forniscono supporto tecnico e informativo agli enti locali (art. 1, comma 6 della L. n. 190/2012);

La SNA, che predispone percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali (art. 1, comma 11 della L. n. 190/2012);

Le Pubbliche amministrazioni, che attuano ed implementano le misure previste dalla legge e dal PNA - Piano Nazionale anticorruzione (art. 1 L. n. 190/2012) anche attraverso l'azione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione;

Gli Enti pubblici economici ed i soggetti privato sotto il controllo pubblico, che sono responsabili dell'introduzione ed implementazione delle misure previste dalla legge e dal PNA (art. 1, L. n. 190/2012).

La legge 190/2012 ha attribuito alla Autorità nazionale anticorruzione lo svolgimento di numerosi compiti e funzioni:

- collabora con i paritetici organismi stranieri, con le organizzazioni regionali ed internazionali competenti;
- approva il Piano nazionale anticorruzione (PNA);
- analizza le cause e i fattori della corruzione e definisce gli interventi che ne possono favorire la prevenzione e il contrasto;
- esprime pareri facoltativi agli organi dello Stato e a tutte le amministrazioni pubbliche, in materia di conformità di atti e comportamenti dei funzionari pubblici alla legge, ai codici di comportamento e ai contratti, collettivi e individuali, regolanti il rapporto di lavoro pubblico;
- esprime pareri facoltativi in materia di autorizzazioni, di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001, allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei dirigenti amministrativi dello Stato e degli enti pubblici nazionali, con particolare riferimento all'applicazione del comma 16-ter, introdotto dalla legge 190/2012;
- esercita vigilanza e controllo sull'effettiva applicazione e sull'efficacia delle misure adottate dalle pubbliche amministrazioni e sul rispetto delle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa previste dalla legge 190/2012 e dalle altre disposizioni vigenti;"
- riferisce al Parlamento, presentando una relazione entro il 31 dicembre di ciascun anno, sull'attività di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione e sull'efficacia delle disposizioni vigenti in materia.

A norma dell'articolo 19 comma 5 del DL 90/2014 (convertito dalla legge 114/2014), l'Autorità nazionale anticorruzione, in aggiunta ai compiti di cui sopra:

- riceve notizie e segnalazioni di illeciti, anche nelle forme di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001;
- riceve notizie e segnalazioni da ciascun avvocato dello Stato che venga a conoscenza di violazioni di disposizioni di legge o di regolamento o di altre anomalie o irregolarità relative ai contratti che rientrano nella disciplina del Codice dei contratti d.lgs. 36/2023;
- salvo che il fatto costituisca reato, applica, nel rispetto delle norme previste dalla legge 689/1981, una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000, nel caso in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento.

Secondo l'impostazione iniziale della legge 190/2012, all'attività di contrasto alla corruzione partecipava anche il Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri.

Il comma 5 dell'articolo 19 del DL 90/2014 (convertito dalla legge 114/2014) ha trasferito all'ANAC tutte le competenze in materia di anticorruzione già assegnate al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Ad oggi, pertanto, è l'ANAC che, secondo le linee di indirizzo adottate dal Comitato interministeriale istituito con DPCM 16 gennaio 2013:

- coordina l'attuazione delle strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione elaborate a livello nazionale e internazionale;
- promuove e definisce norme e metodologie comuni per la prevenzione della corruzione, coerenti con gli indirizzi, i programmi e i progetti internazionali;
- predispone il Piano nazionale anticorruzione, anche al fine di assicurare l'attuazione coordinata delle misure di cui alla lettera a);
- definisce modelli standard delle informazioni e dei dati occorrenti per il conseguimento degli obiettivi previsti dalla presente legge, secondo modalità che consentano la loro gestione ed analisi informatizzata;

- definisce criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai dirigenti pubblici, anche esterni.

2.2.3.3 Principi e obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione

In via preliminare, si ritiene che costituiscano obiettivi strategici dell'Azienda pubblica di Servizi alla Persona "Residenza Emanuele Tapparelli D'Azeglio" in materia di prevenzione della corruzione e per la Trasparenza le seguenti azioni:

- cultura organizzativa diffusa del rischio, attraverso uno sviluppo su tutti i livelli organizzativi di una responsabilizzazione diffusa e una cultura consapevole dell'importanza del processo di gestione del rischio e delle responsabilità correlate.
- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- indicare le azioni e le misure di contrasto finalizzate al raggiungimento degli obiettivi, sia in attuazione del dettato normativo, sia mediante lo sviluppo di ulteriori misure con riferimento al particolare contesto di riferimento;
- promozione e valorizzazione della motivazione del provvedimento.

La Corte costituzionale, nella sentenza n. 310/2010, ha sottolineato che:

"laddove manca la motivazione restano esclusi i principi di pubblicità e di trasparenza dell'azione amministrativa ai quali è riconosciuto il ruolo di principi generali diretti ad attuare i canoni costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento dell'amministrazione (art. 97). Essa è strumento volto ad esternare le ragioni ed il procedimento logico seguito dall'autorità amministrativa."

Pertanto, ogni provvedimento deve menzionare il percorso logico - argomentativo sulla cui base la decisione è stata assunta, affinché sia chiara a tutti la finalità pubblica perseguita.

Conseguentemente, nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica, occorre motivare adeguatamente l'atto.

L'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto più è ampio il margine di discrezionalità.

Per consentire a tutti coloro che vi abbiano interesse di esercitare con pienezza il diritto di accesso e di partecipazione, gli atti dell'ente dovranno ispirarsi a principi di semplicità e di chiarezza; in particolare dovranno essere scritti con linguaggio semplice e comprensibile a tutti.

Tutti gli uffici dovranno riportarsi, per quanto possibile, ad uno stile comune, curando che i provvedimenti conclusivi dei procedimenti riportino nella premessa sia il preambolo che la motivazione.

Il preambolo è composto dalla descrizione del procedimento svolto, con l'indicazione di tutti gli atti prodotti e di cui si è tenuto conto per arrivare alla decisione finale, in modo da consentire a tutti coloro che vi abbiano interesse di ricostruire il procedimento amministrativo seguito.

La motivazione deve indicare i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione, sulla base dell'istruttoria. La motivazione dovrà essere il più possibile precisa, chiara e completa.

2.2.3.4. Principi e obiettivi operativi in materia di prevenzione della corruzione

Il piano triennale per la prevenzione della corruzione:

- fornisce il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e di illegalità e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;

- disciplina le regole di attuazione e di controllo dei protocolli di legalità o di integrità;
- indica le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, ove possibile, la rotazione dei responsabili dei servizi e del personale.

Il piano realizza tale finalità attraverso:

- gradualità partendo dall'analisi del contesto (in particolare nell'individuazione delle attività dell'ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione e analisi dei processi) proseguendo con la valutazione e il trattamento dei rischi;
- selettività che si sviluppa in un'analisi concreta delle aree a più elevato rischio corruttivo e la previsione di misure idonee nel contesto interno dell'Ente;
- integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- previsione di obblighi di comunicazione nei confronti del Responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento del piano;
- monitoraggio, in particolare, del rispetto dei termini, previsti dalla Legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- monitoraggio dei rapporti tra Ente e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o erogazione di vantaggi di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i responsabili dei servizi e i dipendenti;
- monitoraggio e apprendimento continuo attraverso la valutazione dell'effettiva attuazione ed efficacia delle misure e il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di prevenzione.

2.2.3.5 Principi e obiettivi finalistici in materia di prevenzione della corruzione

L'intero processo di gestione continua del rischio corruttivo è finalizzato a ridurre il livello di esposizione delle singole aree e complessivamente dell'intero Ente contribuendo alla generazione di valore pubblico, inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento.

2.2.3.6 Procedura di formazione del piano

La proposta di piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (di seguito PTPC), elaborata dal Responsabile anticorruzione deve indicare le aree a più elevato rischio di corruzione e le concrete misure organizzative da adottare dirette a contrastare il rischio rilevato.

Qualora tali misure comportino degli oneri economici per l'ente, le proposte dovranno indicare la stima delle risorse finanziarie occorrenti.

Il Responsabile anticorruzione trasmette la proposta di piano triennale per la prevenzione della corruzione al Presidente ed al Consiglio di amministrazione, per l'approvazione entro il 31 gennaio di ogni anno.

Per l'anno 2024, al fine di consentire ai RPCT di svolgere adeguatamente tutte le attività connesse all'elaborazione dei Piani triennali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, il Consiglio dell'Autorità dell'A.N.A.C ha deliberato di differire alla data del 31 marzo 2024 il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione dei Piani Triennali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021-2024.

Il Piano, una volta approvato, viene pubblicato in forma permanente sul sito internet istituzionale dell'ente in apposita sottosezione all'interno di quella denominata "Amministrazione trasparente" - "Altri contenuti" - "Prevenzione della corruzione".

2.2.3.7 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è il Dott. Massimo Perrone, Segretario Direttore Generale.

La figura del responsabile anticorruzione è stata oggetto di significative modifiche introdotte dal legislatore del decreto legislativo 97/2016.

La rinnovata disciplina:

- ha riunito in un solo soggetto, l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (acronimo: RPCT),
- ne ha rafforzato il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività;

Inoltre, l'articolo 6 comma 5 del DM del 25 settembre 2015, di *“Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione”*, secondo una condivisibile logica di continuità fra i presidi di anticorruzione e antiriciclaggio, prevede che nelle pubbliche amministrazioni il soggetto designato come *“gestore”* delle segnalazioni di operazioni sospette possa coincidere con il *“responsabile anticorruzione”*.

Il nuovo comma 7, dell'articolo 1, della legge 190/2012 prevede che l'organo di indirizzo individui *“di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio”*, il Responsabile anticorruzione e della trasparenza.

La norma supera la precedente disposizione che considerava in via prioritaria i *“dirigenti amministrativi di prima fascia”* quali soggetti idonei all'incarico.

Ciò nonostante, l'ANAC consiglia *“laddove possibile”* di mantenere in capo a dirigenti di prima fascia, o equiparati, l'incarico di responsabile.

Il responsabile deve essere una persona che abbia sempre mantenuto una condotta integerrima.

Di conseguenza, sono esclusi dalla nomina coloro che siano stati destinatari di provvedimenti giudiziari di condanna o provvedimenti disciplinari.

Il PNA 2016 precisa che, poiché il legislatore ha ribadito che l'incarico di responsabile è da attribuire ad un dirigente *“di ruolo in servizio”*, sia da considerare come un'assoluta eccezione la nomina di un dirigente esterno.

Nel caso l'amministrazione dovrà provvedere con una congrua e analitica motivazione, dimostrando l'assenza in dotazione organica di soggetti con i requisiti necessari.

Il decreto legislativo 97/2016 (articolo 41 comma 1 lettera f) ha stabilito che l'organo di indirizzo assuma le eventuali modifiche organizzative necessarie” per *assicurare che al responsabile siano attribuiti funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività”*.

Inoltre, il decreto 97/2016:

- ha attribuito al responsabile il potere di segnalare all'ufficio disciplinare i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- ha stabilito il dovere del responsabile di denunciare all'organo di indirizzo e all'OIV *“le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza”*

In considerazione di tali compiti, secondo l'ANAC (PNA 2016 pagina 19) risulta indispensabile che tra le misure organizzative, da adottarsi a cura degli organi di indirizzo, vi siano anche quelle dirette ad assicurare che il responsabile possa svolgere *"il suo delicato compito in modo imparziale, al riparo da possibili ritorsioni"*.

L'ANAC invita le amministrazioni *"a regolare adeguatamente la materia con atti organizzativi generali (ad esempio, il regolamento degli uffici e dei servizi) e comunque nell'atto con il quale l'organo di indirizzo individua e nomina il responsabile"*.

Secondo l'ANAC (PNA 2016 pagina 20) è *"altamente auspicabile"* che:

- il responsabile sia dotato d'una "struttura organizzativa di supporto adeguata", per qualità del personale e per mezzi tecnici;
- siano assicurati al responsabile poteri effettivi di interlocuzione nei confronti di tutta la struttura.

Appare, a parere dell'ANAC, necessaria la costituzione di un apposito ufficio dedicato allo svolgimento delle funzioni poste in capo al responsabile",' qualora ciò non fosse possibile, sarebbe opportuno assumere atti organizzativi che consentano al responsabile di avvalersi del personale di altri uffici.

La struttura di supporto al responsabile anticorruzione *"potrebbe anche non essere esclusivamente dedicata a tale scopo"*.

Potrebbe, invero, essere a disposizione anche di chi si occupa delle misure di miglioramento della funzionalità dell'amministrazione quali, ad esempio: controlli interni, strutture di *audit*, strutture che curano la predisposizione del piano della performance.

La necessità di rafforzare il ruolo e la struttura di supporto del responsabile discende anche dalle ulteriori e rilevanti competenze in materia di *"accesso civico"* attribuite sempre al responsabile anticorruzione dal D.lgs. 97/2016.

Con riferimento *"all'accesso civico"*, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza:

- ha facoltà di chiedere agli uffici informazioni sull'esito delle domande di accesso civico;
- per espressa disposizione normativa, si occupa dei casi di *"riesame"* delle domande rigettate (articolo 5 comma 7 del decreto legislativo 33/2013).

A garanzia dello *svolgimento, autonomo e indipendente, delle funzioni* del responsabile occorre considerare anche la durata dell'incarico che deve essere fissata tenendo conto della non esclusività della funzione.

Il decreto delegato 97/2016, sempre per rafforzare le garanzie del responsabile, ha esteso i doveri di segnalazione all'ANAC di tutte le *"eventuali misure discriminatorie"* attuate nei confronti del responsabile anticorruzione e comunque collegate, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni, mentre in precedenza, era prevista la segnalazione della sola *"revoca"*.

In tal caso l'ANAC può richiedere informazioni all'organo di indirizzo e intervenire con i poteri di cui al comma 3 dell'articolo 15 del decreto legislativo 39/2013.

Il comma 9, lettera c) dell'articolo 1 della legge 190/2012, impone, attraverso il PTPC, la previsione di obblighi di informazione nei confronti del responsabile anticorruzione che *vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Piano*.

Gli obblighi informativi ricadono su tutti i soggetti coinvolti, già nella fase di elaborazione del PTPC; è imprescindibile, dunque, un forte coinvolgimento dell'intera struttura in tutte le fasi di predisposizione e di attuazione delle misure anticorruzione.

Il PNA 2016 sottolinea che l'articolo 8 del DPR 62/2013 impone un *"dovere di collaborazione"* dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente.

Il PNA 2016 prevede che per la fase di elaborazione del PTPC e dei relativi aggiornamenti, lo stesso PTPC deve recare *"regole procedurali fondate sulla responsabilizzazione degli uffici alla partecipazione attiva"*, sotto il coordinamento del responsabile. In ogni caso, il PTPC potrebbe rinviare la definizione di tali regole a specifici atti organizzativi interni.

Dalle modifiche apportate dal decreto legislativo 97/2016 emerge chiaramente che il responsabile deve avere la possibilità di incidere effettivamente all'interno dell'amministrazione e che alle sue responsabilità si affiancano quelle dei soggetti che, in base al PTPC, sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione.

Dal decreto 97/2016 risulta anche l'intento di creare maggiore comunicazione tra le attività del Responsabile anticorruzione e quelle dell'OIV al fine di sviluppare una sinergia tra gli obiettivi di performance organizzativa e l'attuazione delle misure di prevenzione.

A tal fine, la norma prevede:

- la facoltà all'OIV di richiedere al Responsabile anticorruzione informazioni e documenti per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza;
- che il responsabile trasmetta anche all'OIV la sua relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta.

Le modifiche normative, apportate dal legislatore del *D.lgs. 97/2016*, hanno precisato che nel caso di ripetute violazioni del PTPC sussista la responsabilità dirigenziale e per omesso controllo, sul piano disciplinare, se il Responsabile anticorruzione non sia in grado di provare *"di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità"* e di aver vigilato sull'osservanza del PTPC.

I dirigenti rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, se il responsabile dimostra di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull'osservanza del piano anticorruzione.

Immutata, la responsabilità di tipo dirigenziale, disciplinare, per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, in caso di commissione di un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, all'interno dell'amministrazione (articolo 1, comma 12, della legge 190/2012).

Anche in questa ipotesi, il responsabile deve dimostrare di avere proposto un PTPC con misure adeguate e di averne vigilato funzionamento e osservanza.

Il rapporto evidenzia come il comparto più colpito resta quello della contrattualistica pubblica, in primis lavori pubblici, comparto legato al ciclo dei rifiuti e sanitario (forniture di farmaci, apparecchiature mediche). Interessante anche l'analisi dell'ANAC che parla di *cd "smaterializzazione"* della tangente, ovvero una sempre minor ricorrenza della contropartita economica, a fronte di nuove e più pragmatiche forme di corruzione: assunzioni, consulenze, benefit di varia natura. Amara anche la conclusione del rapporto ANAC *"tutte contropartite di modesto controvalore indicative della facilità con cui viene talora svenduta la funzione pubblica ricoperta"*

In coerenza con quanto previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione, per comprendere a quali tipi di eventi corruttivi Asp sia maggiormente esposta, si riportano alcune informazioni sulle caratteristiche del contesto ambientale esterno nel quale si trova ad operare Asp e della sua organizzazione interna.

L’Autorità ha deciso di dedicare quest’anno l’Aggiornamento 2023 del PNA 2022 sempre ai contratti pubblici. Com’è noto, la disciplina in materia è stata innovata dal d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 “*Codice dei contratti pubblici in attuazione dell’articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici*”, intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte.

Ciò nonostante, ad avviso dell’Autorità, la parte speciale del PNA 2022 dedicata ai contratti pubblici risulta sostanzialmente ancora attuale. Pertanto, con questo Aggiornamento, si intendono fornire solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice.

Anche le indicazioni contenute nel presente Aggiornamento sono quindi orientate a fornire supporto agli enti interessati al fine di presidiare l’area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi in tale settore dell’agire pubblico.

Gli ambiti di intervento di questo Aggiornamento al PNA 2022 sono circoscritti alla sola parte speciale del PNA 2022 e, in particolare:

alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di *maladministration* e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni (cfr. tabella 1, § 4.);

alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall’Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo Codice dei contratti pubblici

2.2.3.8 Analisi del contesto esterno

Scenario economico-sociale

Secondo il Rapporto annuale ISTAT 2024, nel triennio l’economia italiana è cresciuta più della media dell’Ue27 e di Francia e Germania tra le maggiori economie dell’Unione. Alla crescita si è associato il buon andamento del mercato del lavoro.

Dalla seconda metà del 2021, come le altre maggiori economie europee, l’Italia si è confrontata con l’ascesa dei prezzi originata dalle materie prime importate, seguita a fine 2022 da un rapido processo di raffreddamento, rafforzatosi nel 2023. L’episodio inflazionistico ha avuto effetti differenziati sulle imprese e, in particolare, sulle famiglie – con le retribuzioni che non hanno tenuto il passo dell’inflazione – riducendo il potere di acquisto soprattutto delle fasce di popolazione meno abbienti.

La performance degli ultimi anni ha fatto seguito a due decenni in cui la struttura dell’economia italiana si è adattata, con fatica, ai cambiamenti del contesto competitivo e all’impatto della transizione digitale.

Il sistema produttivo, la Pubblica Amministrazione e gli individui hanno mostrato progressi significativi nell’utilizzo delle tecnologie dell’informazione, accelerati dalla pandemia. Permangono però alcune criticità e ritardi, anche nello sviluppo delle competenze digitali.

Negli ultimi 20 anni, l’Italia ha difeso il proprio posizionamento come paese esportatore, ma la concorrenza delle economie emergenti ha messo in crisi una parte rilevante delle industrie su cui si basava la specializzazione nazionale, che si è gradualmente modificata.

D'altra parte, la lentezza nello sviluppo delle attività terziarie intense in conoscenza, oltre che in una debole dinamica delle esportazioni di servizi, si è riflessa in un'accresciuta dipendenza dall'estero.

In questo periodo, la crescita dell'attività economica e della produttività del lavoro sono state particolarmente deboli, rispetto sia all'esperienza storica sia alle altre maggiori economie europee. Il recupero recente dell'attività di investimento, in particolare nella componente immateriale, se sostenuto, potrebbe contribuire nei prossimi anni al miglioramento delle prospettive di crescita del nostro Paese.

Lo scenario internazionale

Nel 2023, la crescita del Pil mondiale è stata pari al 3,2 per cento, rispetto al 3,5 per cento del 2022, mentre la dinamica in volume dell'interscambio globale di beni e servizi è rallentata dal +5,6 ad appena lo 0,3 per cento (stime Fmi).

Sulle previsioni di crescita pesano diversi elementi di rischio e incertezza, dai conflitti geopolitici, a una nuova impennata dei corsi delle materie prime e una discesa più lenta del previsto dell'inflazione, all'andamento dell'economia cinese, a un possibile ulteriore indebolimento dell'interscambio commerciale.

Gli andamenti macroeconomici in Italia e nelle altre maggiori economie europee

Tra il 2019 e il 2023 l'Italia è l'economia che è cresciuta a un ritmo più elevato tra le quattro maggiori dell'Unione europea, recuperando il livello del Pil di fine 2019 già nel terzo trimestre del 2021. A confronto con l'ultimo trimestre del 2019, a fine del 2023, il livello del Pil era superiore del 4,2 per cento in Italia, del 2,9 in Spagna, dell'1,9 in Francia e solo dello 0,1 per cento in Germania.

Nel 2023, in Italia il Pil è aumentato dello 0,9 per cento. La crescita è stata dello 0,7 per cento in Francia e del 2,5 per cento in Spagna, mentre la Germania ha registrato un calo (-0,3 per cento). Secondo le stime preliminari, nel primo trimestre del 2024, la crescita congiunturale dell'economia è stata dello 0,7 per cento in Spagna, lo 0,3 per cento in Italia e lo 0,2 per cento sia in Francia sia in Germania.

Al netto degli effetti di calendario, la crescita acquisita per il 2024 sarebbe dell'1,6 per cento in Spagna, dello 0,5 in Francia e Italia, e dello -0,2 per cento in Germania.

Alla crescita del Pil nel 2023 hanno contribuito per 0,7 punti percentuali i consumi delle famiglie e delle istituzioni sociali private, 0,2 quelli collettivi, 1,0 punti gli investimenti fissi lordi. La domanda estera netta ha pure dato un apporto per 0,3 punti, mentre il decumulo delle scorte di prodotti finiti ha sottratto 1,3 punti percentuali.

Nell'ultimo triennio, gli investimenti hanno dato un contributo sostanziale all'attività, con un impulso importante del comparto delle Costruzioni, grazie agli incentivi a sostegno dell'edilizia. Nell'ultimo anno, al contributo delle Costruzioni si è associato quello dei Macchinari e altre attrezzature (in particolare dei Mezzi di trasporto) e dei Prodotti di proprietà intellettuale.

La crescita vivace dei flussi commerciali del 2021 e 2022 si è arrestata nel 2023. In questo periodo, l'andamento in valore degli scambi ha risentito delle fluttuazioni dei prezzi di energia e altre *commodities* e dell'andamento della domanda mondiale.

Nel 2023 il valore delle esportazioni di beni è rimasto invariato, mentre quello delle importazioni si è ridotto del 10,4 per cento. In volume, le esportazioni sono calate, riportando una flessione del 5,1 per cento, alla quale ha contribuito la debolezza della Germania. Il saldo commerciale, negativo per oltre 30 miliardi di euro nel 2022, è tornato positivo per 34,5 miliardi.

Nel 2023, gli occupati sono aumentati in media del 2,1 per cento (+481 mila unità), seguendo una crescita del 2,4 per cento nel 2022. L'aumento dell'occupazione è dovuto alla componente a tempo indeterminato e, in misura minore, agli indipendenti, mentre è diminuita l'occupazione a tempo determinato.

L'inflazione e i suoi effetti su imprese e famiglie

Seguendo le quotazioni dell'energia, a partire dalla seconda metà del 2021 si è verificato un aumento fino a oltre il 30 per cento e poi una caduta dei prezzi all'importazione, a febbraio 2024 tornati sui livelli di fine 2021. Ciò si è riflesso sui prezzi alla produzione e in un'accelerazione dell'inflazione al consumo, seguita da un altrettanto rapido processo di disinflazione a variazione tendenziale dell'indice armonizzato ha raggiunto il 12,6 per cento a ottobre 2022, il livello più elevato tra le maggiori economie dell'Ue, scendendo allo 0,5 per cento a dicembre 2023. Su base annua, nel 2023 l'indice è cresciuto in media del 5,9 per cento (5,4 la media Ue; 5,7 per cento la variazione dell'indice NIC per l'intera collettività).

Le pressioni inflattive negli stadi a monte delle filiere produttive hanno trainato la crescita dei costi variabili per unità di prodotto, il cui indice è salito di circa il 16 per cento tra il quarto trimestre del 2020 e il quarto del 2022.

Le imprese hanno adeguato parzialmente i prezzi di vendita, con una compressione dei margini di profitto nel 2022. Nel 2023, per l'esaurirsi delle spinte inflattive, il deflatore dell'output è sceso con minore intensità rispetto ai costi variabili, con un pieno recupero dei margini.

Nel triennio 2021-2023 le retribuzioni contrattuali orarie non hanno tenuto il passo dell'inflazione: tra gennaio 2021 e dicembre 2023, sono aumentate del 4,7 per cento, e l'indice armonizzato dei prezzi al consumo del 17,3 per cento. La dinamica delle retribuzioni è tornata a superare quella dei prezzi da ottobre 2023, grazie alla decelerazione dell'inflazione; questa tendenza si conferma nel primo trimestre del 2024.

Tra il 2019 e il 2023, il reddito disponibile delle famiglie a prezzi correnti è cresciuto del 13,5 per cento. A prezzi costanti è, invece, diminuito dell'1,0 per cento rispetto al 2019. Il mantenimento del volume dei consumi nonostante la riduzione del potere d'acquisto ha comportato una riduzione della propensione al risparmio fino al 6,3 per cento del 2023, contro l'8,1 del 2019.

L'aumento dei prezzi, fortemente differenziato tra i prodotti, e particolarmente elevato per i beni primari quali alimentari ed energia, ha avuto un impatto maggiore sulle famiglie appartenenti alla classe di spesa più bassa (primo quinto) e minore su quella più alta (quinto superiore): il divario tra questi due gruppi, fatto 100 il livello dei prezzi di inizio 2021, ha raggiunto 9,7 punti a novembre 2022, scendendo fino a 4,4 punti a marzo 2024.

Gli shock dell'ultimo quadriennio si sono riflessi anche in cambiamenti nella composizione della spesa per consumi: secondo le stime preliminari dell'Indagine sulle spese delle famiglie, tra 2019 e 2023 è aumentato il peso delle spese per *Abitazione, acqua, elettricità, gas e altri combustibili* (inclusi *interventi di ristrutturazione*) e per i *Prodotti alimentari e bevande analcoliche* tra le voci più rilevanti, e di quelle per *Alberghi e ristoranti*, mentre si è ridotto sensibilmente quello delle spese per *Abbigliamento e calzature* e per *Ricreazione, sport e cultura*.

La finanza pubblica

In Italia, è proseguito nel 2023 il lieve miglioramento del quadro di finanza pubblica. Il debito delle Amministrazioni Pubbliche è diminuito dal 140,5 al 137,3 per cento del Pil, e l'indebitamento netto si è ridotto di 13,8 miliardi, dall'8,6 al 7,4 per cento del Pil, come risultato di una spesa per interessi più contenuta e di un minor disavanzo primario, principalmente grazie alla dinamica sostenuta delle entrate e al ridimensionamento delle misure adottate nel 2022 per arginare la crisi energetica.

La congiuntura demografica

Negli ultimi due anni è rallentata la perdita di popolazione in atto dal 2014. Al 31 dicembre 2023, la popolazione residente ammonta a 58.989.749 unità, in calo di 7 mila persone rispetto alla stessa data dell'anno precedente.

Il 2023 ha fatto registrare l'ennesimo minimo storico in termini di nascite. Nonostante una riduzione dell'8 per cento dei decessi rispetto al 2022, il saldo naturale della popolazione resta fortemente negativo. Negli ultimi anni si è, inoltre, ridotto l'effetto positivo che la popolazione straniera ha esercitato sulle nascite a partire dai primi anni Duemila.

Criticità e cambiamenti: la transizione digitale

Nonostante la recente accelerazione della trasformazione digitale delle imprese, il sistema produttivo italiano è ancora in ritardo rispetto alle altre maggiori economie dell'Ue nell'adozione delle tecnologie più complesse e nello sviluppo delle competenze ICT tra i lavoratori.

Poco più della metà degli addetti delle imprese italiane è dotato di dispositivi connessi nello svolgimento del proprio lavoro (10 punti al di sotto della Germania), mentre l'Italia è ultima fra i principali paesi Ue nell'adozione di software gestionali nell'organizzazione del lavoro e nella gestione delle informazioni.

Solo il 5 per cento delle imprese italiane fa uso di tecnologie di Intelligenza Artificiale, contro l'8 per cento della media Ue e l'11 per cento della Germania. Più di 8 imprese italiane su 10 ne percepiscono le potenzialità, ma molte segnalano come ostacoli la mancanza di competenze e gli alti costi.

La carenza di professionisti ICT è un problema comune a tutta l'Ue. In Italia questi rappresentano il 3,9 per cento degli occupati, con un livello e una crescita inferiori rispetto alle altre maggiori economie europee.

Il processo di transizione digitale è in atto anche nella Pubblica Amministrazione. Il recente miglioramento dell'infrastruttura informatica ha consentito un ampliamento della disponibilità e della gamma dei servizi forniti online. Ciò si è tradotto in una progressiva crescita dei fruitori tra le imprese e i cittadini in quest'ultimo caso anche grazie all'accresciuto utilizzo delle identità digitali: sono attualmente 38 milioni gli italiani che utilizzano l'identità digitale per accedere ai servizi pubblici, con un'incidenza sul totale della popolazione al di sopra della media europea.

Criticità e cambiamenti: l'internazionalizzazione del sistema produttivo

Con l'ampliamento del ruolo dalle economie emergenti, il posizionamento dell'Italia nelle catene globali del valore si è relativamente modificato. Pur aumentando la dipendenza del sistema produttivo italiano dall'estero, l'Italia ha mantenuto una posizione da esportatore netto: al 2019, il 45 per cento della produzione italiana è utilizzata come input diretto o indiretto nei processi produttivi esteri; la quota di input esteri che attivano la produzione interna, invece, è inferiore al 21 per cento.

La relativa erosione della rilevanza – oltre al peso crescente dei BRICS – è associata a un indebolimento del posizionamento della manifattura. L'aumento della dipendenza si è legata all'incremento del peso delle importazioni di servizi a maggior contenuto di conoscenza e alla maggiore integrazione di alcune filiere manifatturiere, dovuta in larga parte alle delocalizzazioni e alle strategie globali delle imprese multinazionali.

Tra il 2000 e il 2023, la performance commerciale dell'Italia è stata migliore rispetto alla Francia, ma inferiore al confronto di Spagna e Germania; le esportazioni del *Made in Italy* tradizionale nelle filiere del tessile-abbigliamento e dell'abitare hanno perso terreno nei confronti della concorrenza, riducendo il loro peso sul totale delle esportazioni di 10 punti percentuali.

L'Italia ha perso meno terreno nell'esportazione di macchinari e ha rafforzato la propria specializzazione nei prodotti alimentari, che hanno incrementato il loro peso sul totale delle esportazioni di poco meno di cinque punti percentuali. Il nostro Paese ha inoltre beneficiato dello sviluppo dell'export nella farmaceutica, benché in larga parte dovuto agli scambi intra-gruppo di multinazionali estere.

Le esportazioni di servizi, raddoppiate in valore fra il 2000 il 2023, sono cresciute a un ritmo inferiore rispetto a quanto riscontrato nei principali paesi Ue. Anche in questo caso, l'Italia ha sofferto sia per la debolezza della propria specializzazione iniziale – sbilanciata sul turismo, cresciuto meno dei comparti più intensi in conoscenza – sia per la stagnazione della produttività del lavoro che ha caratterizzato il terziario.

Le esportazioni contribuiscono in maniera rilevante all'attività del sistema produttivo italiano. Un esercizio di simulazione mostra come a un incremento del 10 per cento delle esportazioni manifatturiere ne corrisponda uno di 1,6 punti percentuali di valore aggiunto, con una concentrazione degli effetti nel segmento delle medie e grandi imprese e nelle imprese internazionalizzate.

Criticità e cambiamenti: crescita economica e produttività

In Italia, solo a fine 2023 il Pil reale è tornato ai livelli del 2007: in 15 anni, si è accumulato un divario di crescita di oltre 10 punti con la Spagna, 14 con la Francia e 17 con la Germania. Se si confronta il 2023 con il 2000, il divario è di oltre 20 punti con Francia e Germania, e di oltre 30 con la Spagna.

La stagnazione della produttività del lavoro è uno degli elementi che ha caratterizzato il debole andamento del Pil in volume negli ultimi vent'anni e il conseguente allargamento del divario di crescita con le altre principali economie dell'Ue. In volume, il Pil per ora lavorata in Italia è cresciuto di solo l'1,3 per cento tra 2007 e 2023, contro il 3,6 per cento in Francia, il 10,5 in Germania e il 15,2 per cento in Spagna.

Nel sistema delle imprese, in Italia, il livello della produttività (valore aggiunto per addetto) a prezzi correnti nella manifattura è inferiore a quello osservato in Francia e Germania solo nel segmento delle micro e piccole imprese, che però hanno un peso maggiore nel nostro Paese. Nei servizi, invece, le imprese italiane mostrano una produttività inferiore in tutte le classi dimensionali.

Uno degli elementi che concorre a spiegare la bassa crescita delle produttività può essere rintracciato nella dinamica degli investimenti. Questa è rimasta a lungo depressa, recuperando però decisamente nell'ultimo triennio, anche nei confronti delle altre maggiori economie europee.

La debolezza degli investimenti tocca in particolare quelli in beni immateriali e nelle attrezzature ICT, le componenti che più incidono sull'ammodernamento dello stock di capitale. In questo caso l'Italia mostra un livello sul Pil ancora inferiore rispetto alle altre grandi economie Ue, nonostante la crescita registrata nel periodo più recente.

I CAMBIAMENTI DI LAVORO: TENDENZE RECENTI E TRASFORMAZIONI STRUTTURALI

Negli ultimi decenni le caratteristiche dell'occupazione in Italia sono cambiate, accompagnando l'evoluzione dell'economia e della società. Sottostanti la crescita del numero di occupati e del tasso di occupazione, avvenuta tra ampie fluttuazioni cicliche, vi sono però trasformazioni strutturali e dinamiche differenziate tra soggetti.

Il peso dell'occupazione a tempo parziale è cresciuto quasi ininterrottamente; è aumentata l'occupazione femminile e quella delle fasce più anziane, in relazione all'allungamento della vita e al posticipo dell'età pensionabile, mentre si è ridotta quella delle fasce più giovani. La forza lavoro è oggi più istruita; si è verificata, infine, una ricomposizione dell'occupazione verso le attività terziarie.

La direzione di questi cambiamenti è stata quasi sempre simile nelle grandi economie europee, anche se spesso con ritmi diversi: in alcuni casi la distanza dell'Italia con gli altri paesi si è accorciata o annullata; in altri, resta ancora ampia.

Le retribuzioni reali, in associazione col debole andamento della produttività, sono aumentate molto lentamente, e nel recente episodio inflazionistico hanno perso terreno. La quota di lavoratori con basse retribuzioni annuali permane ampia, prevalentemente in associazione con la ridotta intensità lavorativa e con la durata dei contratti: fenomeni, questi, che riguardano maggiormente le donne, i giovani e gli stranieri.

I cambiamenti osservati nel lavoro sono, infine, strettamente connessi a quelli del tessuto economico, che è andato incontro a una ricomposizione settoriale e a un consolidamento del sistema all'interno di ciascuna attività, a vantaggio di quelle imprese che meglio hanno saputo cogliere i cambiamenti delle condizioni competitive, con maggior capacità di innovazione e, insieme, di attrarre forza lavoro istruita, contribuendo così alla crescita dell'occupazione e della sua qualità.

D'altra parte, la soddisfazione per il lavoro dichiarata dagli occupati varia in funzione delle caratteristiche delle imprese in cui si lavora, mostrando l'importanza, anche da questa prospettiva, del miglioramento delle caratteristiche strutturali del sistema produttivo.

La crescita dell'occupazione nelle maggiori economie europee

Nel biennio 2022-2023, secondo le stime di contabilità nazionale, a fronte di un rallentamento dell'attività misurata in termini di crescita del Pil (+4,0 per cento nel 2022 e +0,9 per cento nel 2023), il numero di occupati in Italia è cresciuto a ritmi sostenuti (+1,8 per cento in entrambi gli anni).

Nel 2023 rispetto al 2019, la crescita dell'attività economica (+3,5 per cento) è stata il risultato del contributo di 2,3 punti percentuali dell'occupazione e di 1,4 punti dell'aumento delle ore lavorate per occupato, mentre la produttività oraria misurata sul Pil ha sottratto 0,3 punti.

Nelle altre maggiori economie europee la crescita del Pil nello stesso periodo è stata minore rispetto all'Italia ma il contributo dell'occupazione, pure significativo, è stato accompagnato da una riduzione delle ore per occupato e, a eccezione della Francia, da un aumento della produttività del lavoro.

Tra il 2019 e il 2023 in tutt'e quattro le maggiori economie europee il comparto dei servizi collettivi ha dato un contributo sostanziale alla crescita dell'occupazione, riflettendo anche la comune tendenza al rafforzamento dell'assistenza sanitaria e sociale indotto dalla pandemia da COVID-19.

Nello stesso periodo, il nostro Paese si distingue per la crescita dell'occupazione nelle Costruzioni, sostenuta dall'introduzione delle detrazioni fiscali per le ristrutturazioni edilizie. In questo settore, l'occupazione è aumentata del 16,2 per cento, contribuendo per un punto percentuale alla crescita complessiva.

Il tasso di occupazione tra 15 e 64 anni, secondo i dati della Rilevazione sulle forze di lavoro, nel 2023 è stato del 61,5 per cento, guadagnando 2,4 punti percentuali rispetto al 2019. Nel confronto con le altre maggiori economie europee resta però inferiore di 15,9 punti rispetto alla Germania ed è più basso anche rispetto a quello osservato per Francia e Spagna (-6,9 e -3,9 punti rispettivamente).

Il tasso di disoccupazione è stato nel 2023 del 6,0 per cento per l'insieme dei paesi dell'Unione europea e del 7,7 per cento in Italia. Secondo i dati preliminari, a marzo 2024 nel nostro Paese è sceso fino al 7,2 per cento.

La crescita dell'occupazione del 2023 ha riguardato soprattutto gli occupati a tempo pieno e indeterminato. L'incidenza del lavoro a termine sul totale dei dipendenti è diminuita di 0,9 punti percentuali rispetto al 2019, al 16,1 per cento.

La quota degli occupati *part-time* (17,6 per cento del totale) è in linea con la media Ue27, superiore a quella di Francia e Spagna (rispettivamente 16,6 per cento e 13,2 per cento) e molto inferiore a quella della Germania (28,8 per cento). Per le donne l'incidenza del *part-time* è quattro volte superiore a quella degli uomini (rispettivamente 31,4 e 7,4 per cento).

Nel 2023 oltre la metà dei lavoratori a tempo parziale nella classe 15-64 anni (il 54,8 per cento) vorrebbe lavorare di più; l'incidenza raggiunge quasi il 70 per cento tra gli uomini e a quasi 9 su 10 per quelli residenti nel Mezzogiorno. Tra le maggiori economie europee, la quota di *part time* involontario nel 2022 (ultimo anno per cui è disponibile il confronto) era del 57,9 per cento in Italia, il 50,8 per cento in Spagna, il 25,9 per cento in Francia e il 6,1 per cento in Germania.

L'andamento delle retribuzioni e il lavoro a basso reddito

Nonostante i miglioramenti osservati sul mercato del lavoro negli ultimi anni, l'Italia conserva una quota molto elevata di occupati in condizioni di vulnerabilità economica. Tra il 2013 e il 2023 il potere d'acquisto delle retribuzioni lorde in Italia è diminuito del 4,5 per cento mentre nelle altre maggiori economie dell'Ue27 è cresciuto a tassi compresi tra l'1,1 per cento della Francia e il 5,7 per cento della Germania.

I dipendenti delle imprese private extra-agricole che nel 2022 si collocano nella fascia a bassa retribuzione annuale, ossia sotto una soglia pari al 60 per cento del valore mediano, sono 4,4 milioni (poco meno del 30 per cento del totale), con un'incidenza molto maggiore per i dipendenti con contratti non standard, soprattutto a termine e a tempo parziale. Giovani, donne e stranieri sono gli individui che più si associano a criticità retributive.

Nell'arco temporale fra il 2015 e il 2022, tra i 7,7 milioni di dipendenti delle imprese private extra-agricole con segnali di occupazione in tutti gli anni del periodo osservato, 2,3 milioni hanno sperimentato periodi di bassa retribuzione annuale. Poco meno del 40 per cento di questi è riuscito a emanciparsi da questa condizione stabilmente a partire dal 2019.

Secondo i dati dell'Indagine sul reddito e le condizioni di vita (Eu-Silc) nel 2022 la quota di occupati a rischio di povertà in Italia è all'11,5 per cento, nell'Ue27 è l'8,5 per cento del totale.

Istruzione e formazione nel mercato del lavoro

In Italia l'istruzione mostra progressi continui, nonostante forti differenze sociali e territoriali nei livelli di apprendimento. Tra i 25-34enni la percentuale di giovani con un titolo terziario (29,2 per cento nel 2022) negli ultimi due decenni è aumentata di 17 punti percentuali; nella media Ue27 la quota arriva al 42,0 per cento, 19 punti in più rispetto al 2002. Questo divario è spiegato in gran parte dall'assenza, in Italia, dei corsi universitari biennali (perlopiù a carattere tecnico), diffusa in altri paesi.

Tra il 2013 e il 2021, in Italia, l'andamento delle quote di diplomati con laurea triennale o equivalente rispetto alla popolazione tra i 20 e i 29 anni ha mantenuto gli stessi livelli e profili di crescita osservati in Francia, Germania, e Spagna. L'Italia si trova in posizione intermedia in questo gruppo per i diplomati di laurea magistrale o a ciclo unico, pure in crescita, mentre è in ultima posizione e in arretramento per dottorati o specializzati.

Nel 2023, tra gli occupati laureati circa 2 milioni di persone (il 34 per cento del totale) risultano occupate con un inquadramento professionale che non richiede necessariamente il titolo d'istruzione conseguito e, in tal senso, sono considerate *sovra-istruite*.

L'incidenza raggiunge il 45,7 per cento tra i laureati in discipline socio-economiche e giuridiche e scende al 27,6 per cento tra i laureati in discipline STEM. Tra il 2019 e il 2023 la quota dei sovra-istruiti è cresciuta di 1,1 punti percentuali.

Nel nostro Paese ai più bassi livelli di istruzione si associa anche una minore partecipazione alle attività di formazione svolte al di fuori dei percorsi tradizionali di istruzione e di apprendimento formale (tra i 27 paesi dell'Unione europea, l'Italia è in ventunesima posizione). La diffusione della formazione è significativamente inferiore tra i meno istruiti, i disoccupati e gli occupati a bassa qualifica.

L'evoluzione dell'occupazione negli ultimi venti anni

Nel periodo 2004-2023, la composizione per età dell'occupazione in Italia è strutturalmente cambiata, riflettendo aspetti demografici insieme alla diffusione dell'istruzione terziaria e al prolungamento della vita lavorativa: il saldo osservato (+5,7 per cento) è la sintesi di un calo di oltre due milioni di occupati tra i giovani di 15-34 anni e di un milione tra i 35 e i 49 anni, più che compensato dall'aumento di 4 milioni e mezzo di occupati di oltre 50 anni.

Per conseguenza, la forza lavoro occupata risulta invecchiata più velocemente della popolazione: tra gli occupati, la quota di giovani tra 15 e 34 anni è diminuita maggiormente rispetto a quanto avvenuto nella popolazione nel suo complesso, mentre tra gli ultracinquantenni è avvenuto l'opposto.

Uno dei tratti distintivi degli ultimi due decenni è la crescita dei dipendenti a tempo determinato: nel 2023 erano quasi 3 milioni, circa un milione in più rispetto al 2004. L'aumento ha riguardato soprattutto i giovani tra 15 e 34 anni. Viceversa, la crescita del lavoro a tempo indeterminato, pari a 1 milione 373 mila unità (+9,7 per cento), ha riguardato solo gli occupati ultracinquantenni.

Negli ultimi venti anni è anche cresciuta la quota degli impieghi a tempo parziale, da meno del 13 per cento nel 2004 al 18 per cento nel 2023. Inoltre, la quota di *part-time* involontario è aumentata da poco più di un terzo a oltre metà degli occupati a tempo parziale. L'aumento della diffusione dei lavori a tempo parziale accomuna le principali economie europee, con l'eccezione della Francia.

La trasformazione strutturale più evidente riguarda la diminuzione degli occupati indipendenti: nel 2023 i lavoratori autonomi sono poco più di 5 milioni e rispetto al 2004 sono diminuiti di circa 1,2 milioni di unità (l'incidenza sull'occupazione è passata dal 27,8 al 21,4 per cento).

Tra il 2004 e il 2023 la crescita dell'occupazione si è accompagnata alla sua ricomposizione tra le attività economiche. Secondo le stime della contabilità nazionale, il comparto dei servizi ha guadagnato 2,4 milioni di occupati, mentre l'Industria in senso stretto ne ha persi oltre 500 mila e l'Agricoltura 140 mila. Gli occupati nelle Costruzioni, per effetto degli incentivi degli ultimi anni, sono invece tornati sui livelli del 2004.

L'evoluzione dell'occupazione attraverso la domanda di lavoro

Tra il 2012 e il 2021, con ampie fluttuazioni cicliche, secondo i registri statistici dell'Istat gli addetti nelle imprese sono aumentati di circa 860 mila unità, mentre resta pressoché invariato il personale delle amministrazioni pubbliche rilevato nel Conto annuale della Ragioneria generale dello Stato.

Il saldo occupazionale è stato positivo per quasi 1,2 milioni di unità per le persone con istruzione di livello universitario e negativo per circa 330 mila unità per quelle con istruzione di livello inferiore, in conseguenza di aspetti di natura demografica (*turnover* tra generazioni meno e più istruite) e del progresso verso una struttura più qualificata dell'occupazione.

L'evoluzione quantitativa e qualitativa dell'occupazione è stata determinata, oltre che dagli andamenti generali di economia, demografia e istruzione, dai diversi profili delle unità economiche. Composizione settoriale, crescita dimensionale e dinamismo delle imprese hanno giocato un ruolo nel produrre domanda di lavoro più o meno qualificata.

L'investimento in capitale umano è centrale nelle imprese: esistono forti complementarità in termini di investimenti in risorse umane, strategie, capacità innovativa, tecnologie. Maggiori i livelli di complessità, maggiore la domanda di lavoro, in particolare per personale con istruzione più elevata. Le imprese meno dinamiche hanno perso occupazione in tutte le classi dimensionali, mentre le più dinamiche sono cresciute sistematicamente, spesso assumendo una elevata quota di laureati.

Analogamente, all'interno di ciascuna attività elementare, le imprese con forza lavoro più istruita (comprese le nuove entranti, e quelle che hanno migliorato lo stock di capitale umano) tra il 2012 e il 2021 hanno ottenuto risultati economici migliori in termini di valore aggiunto e occupazione, contribuendo in tal modo all'evoluzione del sistema produttivo.

La soddisfazione dei lavoratori: determinanti individuali e d'impresa

Il 59,3 per cento degli oltre 22,5 milioni di lavoratori che nel 2021 erano impiegati nel sistema economico si dichiarava nel complesso soddisfatto del proprio lavoro, soprattutto in relazione alla stabilità del contratto (58,2 per cento). Più limitata è la quota di soddisfatti dal trattamento economico (38,1 per cento) e dalle opportunità di carriera (31,4 per cento).

In generale, la soddisfazione è maggiore per i lavoratori residenti al Nord (61,7 per cento contro 53,3 per cento nel Mezzogiorno). Per tipologia di impiego, le differenze sono minime tra dipendenti e lavoratori autonomi, ma la soddisfazione complessiva scende al 48,9 per cento tra i collaboratori. Tra donne e uomini non vi sono differenze nella soddisfazione complessiva, ma gli uomini sono relativamente più soddisfatti delle prospettive di carriera (33,3 contro 28,9 per cento).

CONDIZIONI E QUALITÀ DELLA VITA

Negli ultimi dieci anni si è allargato il divario tra le condizioni economiche delle generazioni. Più una persona è giovane, più è probabile che abbia difficoltà. La situazione si è invertita alla fine degli anni 2000: la grande recessione ha penalizzato di più le giovani generazioni.

Per l'effetto del forte rialzo dell'inflazione degli ultimi tre anni, le spese per consumo delle famiglie sono diminuite in termini reali ed è aumentata la distanza tra le famiglie più e meno abbienti.

Questo aumento della sofferenza economica si è riflessa nel contemporaneo peggioramento degli indicatori di povertà assoluta, che ha colpito nel 2023 il 9,8 per cento della popolazione, un dato più alto di circa tre punti percentuali rispetto al 2014. L'incremento di povertà assoluta ha riguardato principalmente le fasce di popolazione in età lavorativa e i loro figli. Il reddito da lavoro, in particolare quello da lavoro dipendente, ha visto affievolirsi la sua capacità di proteggere individui e famiglie dal disagio economico. Gli indicatori di povertà negli ultimi 10 anni mostrano una convergenza territoriale tra le ripartizioni, ma verso una situazione di peggioramento.

L'età adulta oggi non può più essere considerata sinonimo di stabilità e certezze acquisite.

D'altro canto, però, la diffusione crescente di stili di vita sani ha aumentato gli anni di vita in salute, influenzando positivamente la qualità della vita, anche nelle età più avanzate e dimostrando che è possibile rimanere attivi per gran parte della vita.

La diffusione dell'uso di Internet e delle nuove tecnologie sta cambiando le nostre abitudini quotidiane. Sebbene la rivoluzione digitale coinvolga sempre più persone, persistono disuguaglianze nell'accesso e nelle competenze digitali. Le generazioni più giovani hanno visto migliorare molteplici dimensioni della loro vita quotidiana; di fronte alle grandi sfide del nostro tempo esprimono elevati livelli di soddisfazione per la loro vita e alti livelli di partecipazione sociale.

La condizione economica delle famiglie: le spese per consumo

Nel 2023, la spesa media mensile per consumo delle famiglie residenti in Italia è pari a 2.728 euro in valori correnti, in aumento del 3,9 per cento rispetto all'anno precedente, trainata dall'ulteriore aumento dei prezzi; in termini reali, la spesa media si riduce dell'1,8 per cento.

Nel 2023, la spesa media più elevata, pari a 2.967 euro mensili, è nel Nord-ovest, quasi identica rispetto al Nord-est e al Centro (rispettivamente, 2.962 e 2.953 euro mensili), ma del 28,2 e del 35,2 per cento superiore rispetto alle Isole (2.314 euro) e al Sud (2.195 euro).

Dal 2014 al 2023, la spesa media mensile delle famiglie è cresciuta dell'8,3 per cento. L'aumento è stato molto più accentuato nelle Isole (+23,0 per cento), seguite dal Centro (+11,4) e dal Sud (+10,2). Nel Nord, invece, l'incremento è stato del 4,5 per cento (+4,8 nel Nord-ovest, +4,1 nel Nord-est), poco più della metà del dato nazionale.

Nell'arco dei 10 anni, la distanza tra le diverse aree del Paese si è complessivamente ridotta: nel 2014, il divario maggiore, tra Isole e Nord-est, era di 963 euro, il 33,9 per cento in meno; nel 2023, il più ampio, tra Nord-ovest e Sud, è di 773 euro, il 26,0 per cento in meno.

Tra il 2014 e il 2023, la spesa equivalente, che permette di confrontare famiglie di diversa ampiezza, è cresciuta in termini correnti del 14,0 per cento, con un andamento leggermente migliore per le famiglie più abbienti (+15,5 per cento) rispetto a quelle meno abbienti (+14,2 per cento).

Depurando l'andamento delle spese da quello dei prezzi, la spesa media equivalente è caduta del 5,8 per cento; il calo è stato più forte per le famiglie dei ceti bassi e medio-bassi, appartenenti al primo e al secondo quinto della distribuzione (-8,8 e -8,1 per cento rispettivamente). Anche le famiglie del ceto medio e medio-alto hanno diminuito le loro spese reali in maniera più significativa rispetto alla media nazionale (-6,3 per cento il terzo e -7,3 il quarto). Solamente le famiglie più abbienti, appartenenti all'ultimo quinto, hanno contenuto le proprie perdite (-3,2 per cento).

La povertà

Nel 2023 l'incidenza di povertà assoluta in Italia è pari all'8,5 per cento tra le famiglie e al 9,8 per cento tra gli individui. Si raggiungono così livelli mai toccati negli ultimi 10 anni, per un totale di 2 milioni 235 mila famiglie e di 5 milioni 752 mila individui in povertà.

L'incidenza di povertà assoluta familiare è più bassa nel Centro (6,8 per cento) e nel Nord (8,0 per cento sia il Nord-ovest sia il Nord-est), e più alta nel Sud (10,2 per cento) e nelle Isole (10,3 per cento). Lo stesso accade per l'incidenza individuale: 8,0 per cento nel Centro, 8,7 nel Nord-est, 9,2 nel Nord-ovest e 12,1 per cento sia nel Sud sia nelle Isole.

Nell'arco del decennio considerato, l'incidenza della povertà assoluta a livello familiare è salita dal 6,2 all'8,5 per cento, e quella individuale dal 6,9 al 9,8 per cento. Rispetto al 2014 sono aumentate di 683 mila unità le famiglie in povertà (erano 1 milione e 552 mila) e di circa 1,6 milioni gli individui in povertà (erano 4 milioni e 149 mila).

Tra il 2014 e il 2023, l'incidenza familiare aumenta molto nel Nord (nel Nord-ovest, dal 4,6 all'8,0 per cento; nel Nord-est, dal 3,6 all'8,0 per cento), sale in maniera più moderata nel Centro (dal 5,5 al 6,8 per cento) e nel Sud (dal 9,1 al 10,2 per cento) e rimane pressoché stabile nelle Isole (dal 10,6 al 10,3 per cento). L'incidenza individuale sale nel Nord-ovest dal 5,9 al 9,2 per cento; nel Nord-est da 4,5 a 8,7; nel Centro da 5,7 a 8,0; nel Sud da 8,9 a 12,1 e nelle Isole da 11,8 a 12,1.

Tra il 2014 e il 2023 si registra quindi una convergenza territoriale tra le ripartizioni, ma verso una situazione di peggioramento. Si dimezza, infatti, lo scarto massimo tra le incidenze massime e minime.

Nel 2023, 1,3 milioni di minorenni sono in condizioni di povertà assoluta, con un'incidenza del 14,0 per cento. Valori più elevati della media nazionale si registrano anche per i 18-34enni e i 35-44enni (11,9 e 11,8 per cento, rispettivamente). Migliore la situazione per le fasce più anziane: 5,4 per cento per i 65-74enni, 7,0 per cento per gli individui con 75 anni e più.

Nell'intero periodo 2014-2023 l'incidenza di povertà assoluta individuale è aumentata di 2,9 punti percentuali, e tutte le fasce da 0 a 64 anni hanno peggiorato la propria posizione più della media (con un massimo di +4,5 punti percentuali per i minorenni). Le fasce di età più anziane hanno, invece, limitato il peggioramento a poco più di un punto percentuale. L'incremento di povertà assoluta ha, quindi, riguardato principalmente le fasce di popolazione in età lavorativa e i loro figli.

Il reddito da lavoro ha visto affievolirsi la sua capacità di proteggere individui e famiglie dal disagio economico. Nei 10 anni, l'incidenza di povertà individuale tra gli occupati ha avuto un incremento di 2,7 punti percentuali, passando dal 4,9 per cento nel 2014, al 5,3 per cento nel 2019 fino al 7,6 per cento nel 2023.

Nel 2014, l'incidenza di povertà era su livelli simili per i lavoratori dipendenti (5,0 per cento) e indipendenti (4,7 per cento); nel 2023, i dipendenti salgono all'8,2 per cento, gli indipendenti si attestano al 5,1 per cento di incidenza rispettivamente.

Operai e assimilati sono l'unico sottogruppo di lavoratori la cui incidenza di povertà è costantemente superiore alla media nazionale, con una differenza rispetto alla media cresciuta di 3,0 punti percentuali tra il 2014 e il 2023 (da 1,8 a 4,8), corrispondente a un aumento dell'incidenza dall'8,7 al 14,6 per cento.

Tra il 2020 e il 2022 l'erogazione del RdC ha permesso di uscire dalla povertà a 404 mila famiglie nel 2020, 484 mila nel 2021 e 451 mila nel 2022. Per quanto riguarda gli individui, l'uscita dalla povertà ha riguardato 876 mila persone nel 2020 e oltre un milione nel 2021 e nel 2022.

Senza il RdC, l'incidenza di povertà assoluta familiare nel 2022 sarebbe stata superiore di 3,8 e 3,9 punti percentuali rispettivamente nel Sud e nelle Isole. Tra le famiglie in affitto, l'incidenza di povertà sarebbe stata 5 punti percentuali superiore. Tra le famiglie con persona di riferimento in cerca di occupazione, l'incidenza avrebbe raggiunto il 36,2 per cento nel 2022, 13,8 punti percentuali in più.

L'erogazione del RdC ha portato il *Poverty gap* a una riduzione da 9,1 a 5,2 miliardi nel 2020, da 9,5 a 5,2 miliardi nel 2021, e da 9,8 a 6,2 miliardi nel 2022.

Nel nostro Paese, il 13,5 per cento dei minori di 16 anni è in deprivazione materiale e sociale (circa 1 milione 127 mila ragazzi e ragazze), 0,5 punti percentuali in più della media dell'Unione europea. Il rischio di povertà monetaria raggiunge il 25,6 per cento, al quarto posto dopo Romania, Spagna e Lussemburgo, e superiore alla media europea di 6,5 punti percentuali.

Nel 2021, la quota di minori in condizioni di deprivazione raggiungeva il 20,1 per cento nel Mezzogiorno, mentre nel Centro l'incidenza della deprivazione era pari a 5,7 per cento, valore dimezzato rispetto all'11,7 del 2017.

Nel Nord si registra invece un peggioramento delle condizioni di vita dei minori di 16 anni, dall'8,5 per cento del 2017 all'11,9 del 2021.

La deprivazione alimentare interessa complessivamente il 5,9 per cento dei minori di 16 anni (6,2 per cento nel Nord, 2,5 nel Centro e 7,6 nel Mezzogiorno).

Nel 2022, c'è stata una crescita del 50 per cento nel costo medio unitario dell'elettricità e del 34,7 per cento per quello del gas naturale. L'aumento dei prezzi è stato contrastato da ingenti interventi governativi, pari a 16,8 miliardi di euro.

Gli ingenti sussidi energetici, sommati ai minori consumi dovuti a temperature mediamente più elevate, hanno portato a una riduzione della povertà energetica di 0,8 punti percentuali, dall'8,5 al 7,7 per cento (per 2 milioni di famiglie interessate).

Si è ridotto il numero delle famiglie in povertà energetica nelle Isole, nel Sud e nel Centro, a fronte di una stabilità nel Nord-est. Si conferma una maggior incidenza del fenomeno nelle aree suburbane e nei piccoli centri rispetto alle grandi aree metropolitane.

La povertà energetica appare in controtendenza per le famiglie con minori e per le famiglie con persona di riferimento straniera. Nel 2022 era in povertà energetica il 10,2 per cento delle famiglie con minori, in crescita rispetto al 2021 di circa 0,7 punti percentuali.

Le nuove generazioni

Tra i giovani di 16-24 anni, negli ultimi venti anni è più che raddoppiata la percentuale di utenti regolari di Internet (dal 46,7 per cento nel 2003 al 97,6 per cento nel 2023): un uso generalizzato che ha annullato le differenze di genere e territoriali prima esistenti. Resta, tuttavia, un ritardo da parte dei ragazzi residenti in Italia nell'acquisizione di alcune competenze digitali rispetto ai coetanei europei.

Incontrarsi con i propri amici è una caratteristica peculiare dei più giovani, sebbene la rarefazione delle frequentazioni in presenza sia una tendenza che si osserva da lungo tempo. La quota di giovani che incontra assiduamente gli amici si è ridotta significativamente nel tempo passando dal 94,8 per cento del 2003 all'88,0 per cento del 2023.

Nel 2023, il 40,2 per cento dei 16-24enni ha svolto almeno un'attività di partecipazione politica, con una riduzione significativa rispetto al 54,5 per cento del 2003; l'8,0 per cento ha svolto attività di volontariato, con una riduzione significativa rispetto a venti anni prima (era 11,0 per cento nel 2003).

Nel 2023, il 53,3 per cento dei giovani tra 16 e 24 anni ha svolto almeno due attività culturali fuori casa nel corso di un anno, quota stabile rispetto a venti anni prima (il 52,3 per cento nel 2003). Inoltre, poco più della metà della giovane legge almeno un libro l'anno (il 53,5 per cento nel 2003 e il 51,4 per cento nel 2023). Oggi come venti anni fa, le ragazze partecipano più dei ragazzi.

I giovani si confermano la fascia di popolazione che dichiara più spesso buone o molto buone condizioni di salute (circa 9 ragazzi di 16-24 anni su 10). Negli anni più recenti, tuttavia, si osserva un peggioramento degli indicatori di salute mentale, in particolare per le ragazze. L'indice di salute mentale già ridottosi nel 2021 in concomitanza del periodo pandemico (arrivando a 65,9 su 100 tra le ragazze), scende ulteriormente nel 2023 (da 68,2 del 2022 a 66,5).

Tra i ragazzi di 16-24 anni è in peggioramento l'eccesso di peso, passato dal 10,6 per cento del 2003 al 15,6 per cento del 2023), con un incremento più marcato a partire dal 2017.

Tra il 2003 e il 2023 si riduce tra i giovani il consumo giornaliero di bevande alcoliche (dall'11,2 per cento al 4,8 per cento) ma si osserva l'aumento del consumo occasionale (dal 56,3 per cento al 59,1 per cento) e di quello fuori pasto (dal 35,5 per cento al 39,7 per cento).

Anche l'abitudine al fumo si riduce tra i 16 e i 24 anni (dal 24,2 per cento del 2003 al 19,9 per cento del 2023), ma si registra un incremento di nuove tipologie di consumo di tabacco e nicotina. La sigaretta elettronica è passata dallo 0,8 per cento del 2014 all'8,6 per cento nel 2023. Il tabacco riscaldato non bruciato, monitorato a partire dal 2021, è passato dal 4,6 per cento all'8,4 per cento.

Negli ultimi venti anni aumenta la pratica sportiva tra i giovani (dal 54,2 per cento del 2003 al 57,7 per cento del 2023). Parallelamente, si è osservato un lieve aumento dell'attività fisica (dal 18,7 per cento al 20,6 per cento). Queste dinamiche si riflettono in una riduzione della sedentarietà tra i giovani (dal 26,6 per cento del 2003 al 21,7 del 2023).

Nel 2023 oltre la metà dei giovani di 16-24 anni esprime un voto tra 8 e 10 per la propria vita. Le dimensioni con i livelli di soddisfazione più elevata sono il tempo libero e la salute, ambiti in cui è massima la differenza con il resto della popolazione. Quanto alla soddisfazione economica, nel 2023 4 ragazzi su 10 di 16-24 anni si dichiarano poco o per niente soddisfatti.

Le trasformazioni nella fase adulta della vita

Nel 2023, tra la popolazione adulta di 25-64 anni, l'uso regolare di Internet ha raggiunto l'89,7 (in crescita rispetto al 26,2 per cento del 2003). Nell'arco di questi venti anni si è annullato il divario di genere a favore degli uomini (che fino al 2010 era superiore a 12 punti percentuali), ma permangono forti differenze per livello di istruzione e per territorio, con elevato gradiente Nord-Mezzogiorno.

Il supporto della rete amicale (di cui nel 2023 beneficiano più di 7 adulti su 10) ha un ruolo centrale soprattutto per i giovani adulti di 25-34 anni. Oltre i due terzi della popolazione adulta dichiara, invece, di poter contare sui vicini in caso di necessità. La possibilità di contare su una rete di parenti non conviventi (riguarda il 57,0 per cento nel 2023) registra l'incremento più significativo nel corso degli anni (era il 50,8 nel 2013).

Nel 2023 è pari al 37,6 per cento la quota di persone di 25-64 anni che fanno attività di partecipazione politica. Rispetto al 2003 si è osservata una riduzione significativa sia della partecipazione politica (era il 52,7 per cento) sia di quella in attività di volontariato (8,5 nel 2023 contro 9,6 per cento nel 2003).

Negli ultimi 20 anni, tra la popolazione adulta si è osservato un aumento della partecipazione culturale fuori casa (dal 35,9 del 2003 al 38,3 per cento del 2023), mentre diminuisce la quota di adulti che legge almeno un libro l'anno (dal 44 per cento del 2003 al 40,9 per cento del 2023).

Nel 2023 poco più di 7 adulti su 10 dichiarano di stare bene o molto bene in salute, con valori più elevati tra gli uomini rispetto alle donne (il 75,7 per cento contro il 69,8 per cento). Nel tempo si osserva una complessiva stabilità nelle quote di adulti in buona salute.

Nel 2023, l'indicatore di eccesso di peso tra gli adulti è in peggioramento rispetto a venti anni prima (dal 42 per cento del 2003 al 45,2 per cento del 2023) e con valori che si confermano nettamente più elevati tra gli uomini (55,5 per cento contro 34,9 per cento delle donne nel 2023).

Tra il 2003 e il 2023 è stabile il consumo di alcol nell'anno (poco più di 7 adulti su 10), ma si è dimezzato il consumo giornaliero ed è quasi raddoppiato quello occasionale e fuori pasto, che è cresciuto di più tra le donne, riducendo la differenza di genere. Si è ridotto, invece, il consumo abituale eccedentario, mentre è cresciuta l'abitudine a ubriacarsi, specialmente nella fascia 35-44 anni (dal 7,9 per cento del 2003 al 12,4 per cento del 2023).

Tra il 2003 e il 2023 diminuisce l'abitudine al fumo della popolazione adulta (dal 29,1 per cento al 23,7 per cento). Nel tempo, la distanza uomo-donna si riduce per effetto di una flessione meno marcata dell'abitudine al fumo tra le donne: dal 22,3 per cento al 19,3 per cento, mentre per gli uomini si passa dal 36,0 per cento al 28,1 per cento.

Tra il 2003 e il 2023 la quota di adulti che non praticano né sport né attività fisica diminuisce (dal 39,5 per cento al 31,5 per cento). La distanza uomo-donna si è molto ridotta nel tempo, perché il calo tra le donne è stato circa il doppio di quello degli uomini. Parallelamente, è aumentata la pratica sportiva (dal 29,4 per cento al 37,8 per cento), specialmente di tipo continuativo.

Nel 2023 la famiglia soddisfa circa 9 adulti su 10, seguita dagli amici (poco più di 8 su 10) e dalla salute (circa 8 adulti su 10). La soddisfazione per la situazione economica e per il tempo libero sono le aree con livelli di soddisfazione più bassi (quasi 6 persone su 10), ma per il tempo libero nel tempo si osserva il miglioramento più marcato.

Invecchiare bene in una società che invecchia

Nel 2023 solo 4 persone di 65 anni e più su 10 dichiarano di utilizzare Internet regolarmente, quota in netto miglioramento rispetto al 2003 (erano l'1,6 per cento). Si mantengono elevate anche nel 2023 le differenze di genere (47,0 per cento degli uomini a fronte del 34,6 per cento delle donne) e tra Nord e Sud del Paese.

Nel 2023, quasi 8 persone di 65 anni e più su 10 possono contare sul sostegno di amici, vicini o parenti non conviventi). Il 65,1 per cento dichiara di potere contare sui vicini, il 59,6 per cento sugli amici e il 48,3 per cento su e parenti non conviventi.

Tra le persone di 65 anni e più i livelli di partecipazione politica sono cresciuti nel tempo: 6 anziani su 10 nel 2023 contro poco più di 5 su 10 nel 2003. È tra la popolazione di 65-74 anni che si è raggiunta la quota più elevata (64,5 per cento nel 2023), ma è tra gli ultra-settantatreenni che si è registrato l'incremento più marcato rispetto al 2003 (+8,1 punti percentuali).

Tra il 2003 e il 2023, la quota di persone di 65 anni e più che svolgono attività di volontariato è cresciuta di 1,7 punti percentuali (dal 5,4 per cento al 7,1 per cento). Lo stesso andamento si è osservato per la partecipazione sociale che è passata dal 10,0 per cento all'11,4 per cento.

Nel 2023, il 17,2 per cento delle persone di 65 anni e più ha svolto ad almeno due attività culturali fuori casa nel corso di un anno, valori di oltre una volta e mezzo superiori rispetto al 2003; inoltre è aumentata l'abitudine a leggere almeno un libro l'anno (il 23,5 per cento nel 2003 contro il 29,5 per cento del 2023).

Per gli anziani si evidenzia nel tempo un miglioramento delle condizioni di salute: le persone in buona salute sono passate dal 29,4 per cento del 2009 al 37,8 per cento del 2023 e, parallelamente si è ridotta la condizione di multicronicità (dal 38,7 per cento del 2003 al 34,3 per cento del 2022).

Tra il 2003 e il 2023 è cresciuta la quota di anziani che fa una colazione adeguata (dal 79,8 per cento all'85,1 per cento); stabile il consumo giornaliero di 4 o più porzioni di frutta e/o verdura che riguarda circa un anziano su quattro. Stabile anche l'eccesso di peso (poco più di 5 persone su 10), sebbene in aumento la parte dell'indicatore relativa all'obesità (dal 13,6 per cento al 14,8 per cento).

Il consumo di alcol nell'anno è stabile tra la popolazione anziana (poco più di 6 anziani su 10 sia nel 2003 sia nel 2023), con quote più elevate tra gli uomini che tra le donne (circa 80 per cento contro 50 per cento). L'analisi dei consumi più a rischio evidenzia una riduzione di chi supera i livelli giornalieri raccomandati (dal 28,3 per cento del 2003 al 16,7 per cento del 2023).

In peggioramento l'abitudine al fumo per i giovani anziani di 65-74 anni (che passano dal 12,6 per cento al 15,6 per cento) e, viceversa, in lieve miglioramento nella fascia dei 75 anni e più. A fronte di una riduzione della quota dei fumatori tra i maschi, tra le donne le quote di fumatrici sono raddoppiate (da 4,4 per cento a 8,8 per cento).

Tra il 2003 e il 2023 raddoppiata la quota di anziani che praticano sport (dal 6,7 per cento al 16,4 per cento). Tale andamento ha riguardato sia gli uomini sia le donne, ma con livelli più accentuati tra quest'ultime riducendo in tal modo il divario di genere in questa fascia di età.

Gli anziani mostrano rispetto alle altre fasce di età livelli di soddisfazione mediamente più bassi; è pari al 72,8 per cento la quota di soddisfatti nei confronti degli amici, al 69,2 per cento per il tempo libero, al 63,5 per cento per la salute e al 62,0 per cento per la situazione economica.

L'ITALIA DEI TERRITORI: SFIDE E POTENZIALITÀ

Il territorio, con le sue specificità economiche, demografiche, sociali e culturali rappresenta un momento di sintesi delle complesse trasformazioni in atto a livello nazionale e globale, evidenziando potenzialità e vincoli a livello locale.

Nell'ultimo decennio la popolazione italiana diminuisce di oltre un milione di persone ed è il Mezzogiorno a subire il calo maggiore. Le previsioni demografiche di lungo periodo indicano un rafforzamento della tendenza allo spopolamento delle aree economicamente meno attrattive e all'invecchiamento. In prospettiva, saranno i più giovani e la popolazione attiva a diminuire, mentre crescerà in misura consistente la popolazione in età avanzata, soprattutto al Centro-Nord. Nel Mezzogiorno il fenomeno è già molto severo poiché la denatalità si associa da tempo alla ripresa dei flussi migratori.

La transizione demografica è avvenuta in contemporanea con un'intensa crescita della popolazione nelle città. Oggi, e ancora di più nel futuro, si prospettano centri urbani sempre più affollati di residenti di 65 anni e più. Ciò comporta un'attenzione speciale affinché i grandi centri urbani possano essere laboratori in cui mettere in campo azioni e ridefinire spazi per invecchiare bene.

La forza economica rappresenta una chiave di lettura dei divari territoriali particolarmente efficace. Le diverse misure in quest'ambito mostrano il permanere degli squilibri tra Nord e Sud del Paese. Negli ultimi 20 anni non vi è stata l'auspicata convergenza verso la media Ue27 nell'ambito delle politiche di coesione: anzi, in molti casi il divario si è ampliato. Solo dal 2019 si è osservato un parziale recupero.

Ai persistenti ritardi economici si associano manifestazioni di fragilità più diffuse nei territori e nella popolazione del Mezzogiorno. Emergono, tuttavia, anche segnali di vitalità e di innovazione, come quelli messi in luce con riferimento ai settori agricolo e culturale-creativo.

Il contesto territoriale: divari demografici, infrastrutture e servizi

Nell'ultimo decennio (2012-2023) la popolazione italiana è diminuita di oltre un milione di unità (-1,8 per cento). Hanno subito un intenso declino demografico in prevalenza le regioni del Mezzogiorno (-4,7 per cento la variazione media della ripartizione, dovuta in buona parte alle migrazioni interne), a fronte di una perdita complessivamente trascurabile del Centro-Nord (-0,3 per cento).

Fra il 2002 e il 2012 la popolazione residente in Italia è cresciuta di oltre tre milioni di unità. Tale variazione ha interessato prevalentemente il Centro-Nord (circa il 90 per cento della quota aggiuntiva, un milione di persone nel solo Nord-ovest), soprattutto grazie a un saldo migratorio positivo, trainato dalla componente estera e residuamente dal Mezzogiorno, dove Molise, Basilicata e Calabria già in questo periodo hanno registrato una perdita di popolazione tra il 2 e il 3 per cento.

Dal 2012, a livello medio nazionale l'indice di vecchiaia – dato dal rapporto tra popolazione di 65 anni e più e di età tra 0 e 14 anni – è aumentato di 44,7 punti (+61,4 dal 2002), a 193,1. La differenza massima si ha in Sardegna (88,3 punti), dove la popolazione residente è al contempo tra le più longeve d'Italia e con la fecondità più bassa.

Le previsioni demografiche indicano una tendenza allo spopolamento e all'invecchiamento: entro il 1° gennaio 2042, la popolazione residente in Italia potrebbe ridursi di circa 3 milioni di unità, e in 50 anni (1° gennaio 2072) di oltre 8,6 milioni.

Il tema dell'accessibilità alle infrastrutture di trasporto è strettamente legato a quello della perifericità dei territori e alle strategie di pianificazione territoriale. Un quinto della popolazione italiana, circa 12 milioni di abitanti, risiede in Comuni con accessibilità elevata ai servizi, mentre in quelli con accessibilità scarsa (per lo più di Aree Interne) abita il 2,2 per cento circa dei residenti.

In media il 55,5 per cento dei Comuni - in cui risiede l'84,7 per cento della popolazione - dista al massimo 15 minuti dall'ospedale dotato di Pronto soccorso o DEA (Dipartimenti di emergenza) di I o II livello più vicino, e il 98,7 per cento della popolazione in Comuni distanti al massimo mezz'ora.

Sussistono notevoli differenze sul territorio, associate all'urbanizzazione: dista al più 15 minuti da un ospedale il 75,5 per cento dei Comuni lombardi, contro il 14,5 per cento dei Comuni della Basilicata (93,4 e 41,6 per cento le quote di popolazione).

Nel 2022, in Italia si contano 4.416 musei, monumenti e aree archeologiche aperti al pubblico, di cui 473 (10,7 per cento) situati in Comuni metropolitani con il 51,7 per cento dei visitatori totali. 3.943 musei e istituti simili sono situati fuori delle grandi città, di cui oltre la metà in Comuni con alta accessibilità, con una media di 16.179 visitatori per museo, superiore al valore medio nazionale (13.222 visitatori), e a quello dei musei presenti in Comuni con bassa accessibilità (12.500).

Il 61,8 per cento degli istituti museali ha adottato interventi di abbattimento delle barriere architettoniche volti a favorirne la fruizione per visitatori con disabilità, quali: installazione di servizi igienici a norma; rampe; cunei e scivoli. I musei nei grandi centri urbani hanno un livello di accessibilità tre volte superiore rispetto ai piccoli e medi centri, e quelli più distanti dai Comuni Polo hanno meno dotazioni e servizi per la disabilità.

La scuola italiana dispone di un consistente patrimonio edilizio (nel 2023 oltre 61.300 edifici). Come già nel 2018, poco più del 16 per cento degli edifici non risulta servito dal trasporto pubblico. L'accessibilità è però complessivamente migliorata per tutti gli altri: il trasporto locale consente di raggiungerne agevolmente (fermata entro 250 metri) il 58,9 per cento (dal 53,9 nel 2018); quello inter-urbano (fermata entro 500 metri) il 47,4 per cento (dal 43,1 nel 2018), e quello ferroviario (stazione entro 500 metri) il 10 per cento (9,3 per cento nel 2018).

La raggiungibilità degli edifici scolastici presenta svantaggi nel Mezzogiorno e nelle Aree Interne. Nel primo caso il trasporto pubblico locale ne raggiunge il 53,1 per cento, nel Centro-nord circa due su tre (63 per cento). Nelle Aree interne ultra-periferiche le criticità (33,6 per cento) superano i casi positivi (28,9 per cento).

Giovani e anziani, risorse per i territori

I giovani sono i principali protagonisti del calo demografico in atto nella società italiana. Nel 2023 in Italia si contano poco più di 10 milioni 330 mila giovani in età 18-34 anni, con una perdita di oltre 3 milioni dal 2002 (-22,9 per cento). Rispetto al picco del 1994, il calo è di circa 5 milioni (-32,3 per cento).

La riduzione dei giovani dal 2002 al 2023 è stata del 28,6 per cento nel Mezzogiorno, a causa della denatalità e della ripresa dei flussi migratori, contro il 19,3 nel Centro-Nord, dove il fenomeno è attenuato da saldi migratori positivi e dalla maggiore fecondità dei genitori stranieri.

Per l'operare di fenomeni simili, la riduzione è stata più ampia nelle Aree interne (-25,7 per cento) rispetto ai Centri (-19,9), e nelle Zone rurali (-26,9 per cento) rispetto alle Città (-19,2 per cento); nel Mezzogiorno, il calo è più ampio in ciascuna di queste tipologie.

Gli attuali giovani hanno transizioni sempre più protratte verso l'età adulta. Nel 2022, il 67,4 per cento dei 18-34enni vive in famiglia (59,7 per cento nel 2002), con valori intorno al 75 per cento in Campania e Puglia. Si posticipano anche la nuzialità e la procreazione. Nel 2022, l'età media al (primo) matrimonio è di 36,5 anni per lo sposo (31,7 nel 2002) e 33,6 per la sposa (28,9 nel 2002); quella della prima procreazione per le donne è salita a 31,6 anni, contro 29,7 nel 2002.

Le città metropolitane sono un caso di studio importante sull'invecchiamento. In Italia il 24 per cento della popolazione ha oltre 65 anni e oltre un terzo di questa (circa 5 milioni) vive nelle 14 città metropolitane. L'indice di vecchiaia è più basso della media nazionale (182,9; 193,1 in Italia), ma nei contesti metropolitani del Nord è maggiore (198,5) rispetto al Sud (175,8). Quasi un terzo di questi anziani vivono da soli, contro meno del 30 per cento a livello nazionale. D'altra parte, sono anche più istruiti rispetto alla media nazionale: oltre un terzo è in possesso almeno del diploma (circa un quarto in Italia) e l'11,1 per cento ha conseguito una laurea o altro titolo terziario (oltre l'8 per cento di media nazionale).

In Italia nel 2021 la mortalità evitabile, compresa quella da COVID-19, è di 19,2 decessi ogni 10 mila abitanti, di cui 12,8 per cause prevenibili e 6,4 per cause trattabili. La pandemia ne ha invertito la tendenza alla riduzione, con un impatto negativo più pronunciato nel Nord-ovest che, nel 2020, superava di quasi 2 decessi ogni 10 mila abitanti la media nazionale. La mortalità evitabile è relativamente più elevata nel Mezzogiorno: nel 2021, pari a 22,1 decessi ogni 10 mila abitanti nel Sud (14,7 per la parte prevenibile, 7,7 quella trattabile) e a 21,4 nelle Isole (rispettivamente 13,7 e 7,7 decessi ogni 10 mila abitanti).

A partire dal quadro concettuale definito dalla Commissione inter-istituzionale sulla povertà educativa, sono stati calcolati due indici sintetici a fini esplorativi, uno relativo alla carenza di risorse (della famiglia, della scuola, e dei luoghi di vita), l'altro sulle difficoltà negli esiti scolastici, a livello di regione e per grado di urbanizzazione del Comune di residenza (Città, Sobborgo urbano e Zona rurale).

Una situazione di carenza di risorse e di difficoltà negli esiti più accentuata della media riguarda tutte le tipologie di comune in Sicilia, Puglia e Campania, e molte Zone rurali del Centro-Nord (Lazio, Liguria, Emilia-Romagna). Carenza di risorse ma esiti scolastici migliori della media si osservano in molte aree rurali, le città del Lazio, della Calabria e della Puglia, e nei Sobborghi della Lombardia.

Una situazione meno compromessa rispetto alla media nazionale sia per risorse sia per gli esiti riguarda la maggior parte delle città del Centro-Nord (fanno eccezione quelle del Piemonte, Liguria e Toscana per gli esiti, e le città del Lazio per le risorse) e, nel Mezzogiorno, le città di Abruzzo, Basilicata e Molise. Dotazione relativamente vantaggiosa di risorse ma esiti scolastici peggiori della media caratterizzano le città del Piemonte, della Liguria e della Toscana, e città e Sobborghi urbani della Sardegna.

La coesione: divari, opportunità, fragilità

Il PIL pro capite nazionale, in termini reali, solo nel 2023 ha recuperato il livello del 2007. Invece, con riferimento al 2022, il recupero è stato pieno solamente nelle ripartizioni del Nord, mentre il Centro, le Isole e il Sud registrano uno svantaggio, rispettivamente, di 8,7; 7,3; 3,4 punti percentuali, con un'accentuazione delle disparità.

Divari territoriali emergono in modo evidente nell'occupazione, nella densità di imprese e nella produttività del lavoro. Nel 2021, oltre il 50 per cento delle province del Nord mostra una densità di imprese superiore alla media nazionale (12,5 per il Sud e 7,1 per cento per le Isole). Riguardo al numero di addetti ogni mille residenti in età lavorativa, la quasi totalità delle province del Nord supera la media nazionale; una sola nel Sud (Chieti).

Al contrario, nessuna provincia del Sud e delle Isole è migliore della media riguardo alla produttività del lavoro (solo 3 province del Centro: Roma, Firenze e Pisa). Le imprese economicamente solide sono radicate maggiormente nelle province del Nord (96 per cento nel Nord-ovest; 81,8 nel Nord-est); di contro, nel Sud e nelle Isole una quota ridotta di province (rispettivamente l'8,3 e il 7,1 per cento) fa meglio della media nazionale.

Una lettura di sintesi della robustezza economica dei territori segnala, nel Nord, 21 province economicamente forti e 2 nel Centro (Roma e Firenze). Nel Sud e nelle Isole predominano i territori a bassa solidità economica (rispettivamente 17 e 12 province). Questi risultati riflettono le ampie disparità tra sistemi socio-economici territoriali in Italia, con i raggruppamenti molto forti che guadagnano popolazione (+9 per cento dal 2002 al 2022), anche in virtù di una maggiore attrattività nei flussi migratori (+6,6 per mille residenti), mentre le province con economie più deboli perdono residenti (-3,4 per cento) e presentano un saldo migratorio negativo (-0,5 per mille residenti).

La politica di coesione destina un terzo del bilancio europeo alla promozione di uno sviluppo equilibrato dei territori. Nonostante ciò, negli ultimi 20 anni nel caso delle Regioni italiane meno sviluppate il divario nel Pil pro capite con la media dell'Ue27 si è ampliato. Solo dal 2019 si è osservato un parziale recupero, con tassi di crescita del Pil pro capite superiori al dato medio europeo in quasi tutte le regioni italiane, a eccezione di Abruzzo, Umbria, Toscana, Lazio e Piemonte.

Il differenziale del Pil pro capite delle regioni italiane meno sviluppate rispetto alla media dell'Ue27, riflette tassi di occupazione e produttività del lavoro meno elevati. Tra il 2004 e il 2023, il tasso di occupazione 15-64 anni in Italia è cresciuto dal 57,4 per cento al 61,5 per cento, con un aumento di quasi 900.000 occupati nella stessa fascia d'età. Tuttavia, il divario con la media dell'Ue27 è cresciuto da circa 4,4 a 9,8 punti percentuali.

Un ambito vitale dell'economia è rappresentato dal settore culturale e creativo, nel 2021 costituito da 365.496 unità locali (7,4 per cento del totale), con 878.250 addetti (5 per cento del totale delle imprese italiane), generando 37,8 miliardi di euro di valore aggiunto (4,1 per cento). Tali imprese hanno una maggiore concentrazione nel Centro-Nord (7,6 per cento nel Nord-ovest; 8,4 per cento nel Nord-est e nel Centro) rispetto al Mezzogiorno (5,6 per cento al Sud; 5,5 per cento nelle Isole), che è però la ripartizione più dinamica nella creazione di nuove attività.

L'Italia dell'agricoltura può essere suddivisa in cinque gruppi: (1) il "Mezzogiorno a bassa redditività" dove si localizza il 37,2 per cento delle unità, con bassa redditività, ma buona propensione per il biologico (21 per cento del gruppo); (2) il "Centro-nord innovativo, integrato e redditivo" (26,8 per cento delle aziende); (3) il "Nord multifunzionale e ad elevata produttività" (16,5 per cento delle aziende, di cui 42,2 per cento innovative); (4) le "Zone montane a bassa densità di aziende agricole" (0,8 per cento delle aziende); (5) "l'altro Mezzogiorno bio e performante" (18,7 per cento delle aziende).

Il "Nord multifunzionale ad elevata produttività" si colloca tra Milano e Torino, mentre il Nord-est si compone di diverse enclaves. Le aree con alta produttività del Mezzogiorno si localizzano soprattutto in zone costiere della Puglia, della Calabria ionica settentrionale e tirrenica meridionale, nell'area vesuviana, nella Sicilia orientale e nel Sud della Sardegna con alta propensione all'export (2,8 per cento). Al Centro (nord della Toscana, nord-est di Roma, agro-pontino) si trovano altre aree ad elevata produttività, con aziende prevalentemente del secondo gruppo, integrate verticalmente (56,5 per cento) e redditive (47,2 per cento).

Nel 2004 le aziende agrituristiche in Italia erano poco più di 14 mila, nel 2022 il loro numero è quasi raddoppiato (26 mila circa). Il tasso di crescita medio annuo è del 3,8 per cento, omogeneo per tutte le macroaree. Nello stesso periodo aumentano le strutture con il servizio di degustazione (tasso medio annuo di variazione +4,5 per cento), probabilmente anche grazie alla connessione del settore agrituristico con quello dei prodotti di qualità DOP e IGP. Nel 2022 gli arrivi nelle strutture agrituristiche superano i quattro milioni, registrando un forte recupero sia rispetto al 2021 (+35 per cento), sia al 2019 (+8,5 per cento).

L'Indice di Fragilità Comunale (IFC) misura l'esposizione dei territori comunali ai rischi di origine naturale e antropica, nonché alle condizioni di criticità connesse alle caratteristiche demo-sociali della popolazione e del sistema economico-produttivo. Nel 2021 i comuni con livelli di fragilità massima o molto alta sono il 16,1 per cento del totale e vi risiede l'8,7 per cento della popolazione (circa 5 milioni di persone).

La distribuzione geografica conferma il divario tra i territori del Nord e quelli del Mezzogiorno. In quest'ultima ripartizione, infatti, il 40,2 per cento dei Comuni e il 24,4 per cento della popolazione ricadono nelle due classi più a rischio. Al contrario, i Comuni caratterizzati da livelli di fragilità minima o molto bassa sono più diffusi nel Nord-est (56,9 per cento dei Comuni e 78,6 per cento della popolazione). I valori più critici dell'indice interessano i Comuni della Calabria (63,9 per cento) e della Sicilia (55,9 per cento).

Nel corso del triennio 2018-2021 si riduce l'incidenza dei Comuni e della popolazione che insiste nei territori più fragili (rispettivamente -3,9 e -2,9 punti percentuali) e aumenta quella dei territori meno fragili (rispettivamente 5,1 e 8,6 punti percentuali). Il calo della quota di Comuni in condizioni più critiche interessa prevalentemente le Isole e le regioni del Sud, a eccezione

Dati su percezione della corruzione

Nel contesto internazionale assume rilevanza l'attività di valutazione svolta da Transparency International, tramite la misura del Corruption Perception Index (CPI) che misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica.

Lo fa basandosi sull'opinione di esperti e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per quelli dove non vi è percezione di corruzione.

In Europa occidentale il CPI 2023 dimostra che gli sforzi per combattere la corruzione sono fermi o in diminuzione in più di tre quarti dei Paesi della regione: dal 2012 su 31 Paesi valutati solo 6, tra cui l'Italia, hanno migliorato il loro punteggio, mentre 8 hanno registrato una diminuzione.

Con un punteggio medio di 65 su 100, l'Europa occidentale e l'Unione Europea rimane la regione con il punteggio più alto nell'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) ma l'efficacia delle misure anticorruzione continua a essere compromessa dall'indebolimento dei sistemi di controlli e contrappesi sui vari poteri.

Il CPI 2023 conferma l'Italia al diciassettesimo posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea.

Nel 2023 la Commissione europea ha proposto misure per rafforzare gli strumenti a disposizione degli Stati membri dell'UE per combattere la corruzione. Tra queste, una Direttiva Anticorruzione volta ad armonizzare le norme giuridiche di tutti gli Stati membri contro i reati di corruzione, irrobustire le sanzioni penali ed ampliare le misure a disposizione delle forze dell'ordine per tali illeciti.

“La proposta della Direttiva Europea Anticorruzione, che mira a dotare tutti gli Stati membri di standard comuni di contrasto al fenomeno corruttivo, è un'occasione da cogliere per conseguire miglioramenti concreti anche in Italia.”

I risultati di quest'anno indicano che i livelli di corruzione percepita sono rimasti sostanzialmente invariati a livello globale.

La maggior parte dei Paesi ha fatto pochi progressi nell'affrontare la corruzione del settore pubblico. Oltre i due terzi dei Paesi ottengono un punteggio inferiore a 50 su 100: più dell'80 % della popolazione mondiale vive in Paesi con punteggi CPI al di sotto della media globale di 43.

Nello specifico: la Danimarca rimane al vertice con 90 punti, seguita dalla Nuova Zelanda con 87 punti e dalla Finlandia con 85 punti, segue la Norvegia con 84 e Singapore con 83. In coda alla classifica troviamo la Somalia con 11 punti, il Venezuela, la Siria e il Sud Sudan con 13 punti, e lo Yemen con 16 punti.

Se l'Europa occidentale mantiene il punteggio più alto (65), l'Africa sub-sahariana (33 punti) e l'Europa dell'Est e l'Asia centrale (35 punti) sono le aree mondiali con il punteggio più basso.

La media globale rimane invariata per il dodicesimo anno consecutivo: nell'ultimo decennio, 28 Paesi hanno compiuto progressi significativi, mentre 35 hanno subito un peggioramento.

Il rafforzamento dell'integrità pubblica costituisce, infatti, lo strumento più efficace per evitare che le risposte politiche alle emergenze siano inquinate da eventi corruttivi e garantire che le somme di denaro destinate al superamento della crisi non vengano distolte per fini illeciti, soprattutto in quei momenti storici, come quello attuale, in cui l'urgenza degli interventi rischia di indebolire i presidi di prevenzione della corruzione e degli altri fenomeni criminali ad essa connessi.

In questo contesto il ruolo dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, quale presidio di legalità sia per il settore dei contratti pubblici, da sempre centrale negli obiettivi criminali, sia per quello più generale della prevenzione della corruzione, resta fondamentale sia nel contesto interno, che in ambito internazionale.

2.2.3.9 Valutazione di impatto del contesto esterno

L'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico- gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

L'organo di indirizzo adotta, poi, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza entro il 31 gennaio di ogni anno e ne cura la trasmissione all'Autorità nazionale anticorruzione.

Negli enti locali il piano è approvato dalla giunta, nel nostro caso dal Consiglio di amministrazione.

L'attività di elaborazione del piano non può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione stessa ed il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, entro lo stesso termine sopra indicato, definisce procedure appropriate per selezionare e formare, ai sensi del comma 10, i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

2.2.3.10 Analisi del contesto interno

Si rinvia alla Scheda Anagrafica di cui alla Sezione 1 per le informazioni di carattere generale e il dettaglio dei servizi aziendali.

L'Azienda ha al 31/12/2024 n. 51 dipendenti a tempo indeterminato, di cui afferenti all'Area Socioassistenziale per i servizi a gestione diretta di Casa Residenza per Anziani e Centri Diurni n. 35, n. 13 afferenti ad altri servizi correlati e n. 3 dipendenti amministrativi.

L'Azienda è dotata di un'unica figura dirigenziale il Direttore, assunto a tempo determinato e tre posizioni organizzative (Coordinatore Responsabile Area Servizi Socioassistenziali, Ragionier Economo Area Contabile, Responsabile Area Tecnica), vedi organigramma a pagina 50.

Si riportano alcuni dati relativi al Bilancio previsionale 2024-2026 esercizio 2024.

Le entrate totali della gestione di competenza ammontano ad € 6.390.000,00

I principali ricavi aziendali sono costituiti da:

Rette per i servizi erogati € 4.779.600,00 e precisamente € 3.653.000,00 da parte di privati, € 51.500,00 contributi dei Comuni quale integrazione retta per Ospiti in difficoltà economica, €1.074.000,00 retta sanitaria a carico Asl ,

Fitti per € 590.000,00;

Rimborsi spese, donazioni, contributi; 86.000,00

Le spese totali della gestione di competenza ammontano a € 6.390.000,00

I principali costi aziendali sono:

Costo del personale dipendente € 2.870.000,00

Costo del personale e servizi affidati all'esterno relativi al servizio socioassistenziale € 1.736.000,00

Costo energia e riscaldamento e acqua potabile € 384.000,00

Costo vitto € 240.00,00

Costo tasse, imposte e spese relative € 160.000,00

Costo manutenzione € 231.000,00

Costo forniture materiale per servizio socioassistenziale € 63.000,00

Costi amministrativi (assicurazioni, Hardware e software, spese telefoniche internet, consulenze professionali, RSPP, spese sicurezza): € 200.500,00

L'Azienda è dotata di specifici programmi informatici per Protocollo, Contabilità Ospiti, Inventario, Contabilità Generale, Presenze del personale e cartella Socio-Assistenziale.

2.2.3.11 Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	2025	2026	2027
Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Aggiornamento costante Sezione Amministrazione Trasparente	X	X	X
	Creazione/Revisione procedure controllo appalti	X	X	X
Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Attivazione monitoraggi misure previste dal PPCT	X	X	X
	Monitoraggi misure che prevedono controlli a campione nelle seguenti %: 2025: 5% 2026: 10% 2027: 15%	X	X	X
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Formazione sul tema dell'etica pubblica Sensibilizzazione sul rispetto del Codice di Comportamento	X	X	X

2.2.3.12 Mappatura dei processi

Con il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 approvato da ANAC il 13/11/2019 grande risalto è stato dato all'attività di mappatura dei processi intesa come "insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo)", cercando di abbracciare tutta l'attività svolta dall'amministrazione e non soltanto le attività considerate a maggior rischio.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 indica anche alcuni principi metodologici che sono stati seguiti nella redazione del presente Piano:

- Prevalenza della sostanza sulla forma;
- Gradualità: le diverse fasi di gestione del rischio possono essere sviluppate con gradualità, seguendo un approccio che consenta di migliorare progressivamente e continuativamente l'entità e/o la profondità dell'analisi;
- Miglioramento e apprendimento continuo.

Tale mappatura è anche alla base dell'aggiornamento del Registro dei Trattamenti dei dati personali di cui all'art. 30 GDPR 2016/679.

Nella redazione del presente Piano si è verificata l'attualità dei processi aziendali mappati (ad esempio eliminando procedimenti non più in essere per cessazione di servizi o per cessazione dell'attività, ovvero aggiungendo altri.).

2.2.3.12.1 Elenco dei processi

Di seguito si rappresenta l'elenco dei processi aziendali identificati raggruppati per aree di rischio.

AREA RISCHIO	PROCESSO
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Reclutamento del personale attraverso concorso pubblico
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Assunzione tramite Centro per l'Impiego
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Selezione del personale attraverso mobilità esterna
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Altre forme di selezione: comandi, distacchi, interscambi con altre PA
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Attivazione forme di lavoro flessibili
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Cessazione dal servizio: dimissioni, mobilità in uscita
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Progressione economica orizzontale
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Sistemi di valutazione di dipendenti e dirigenti
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Relazioni sindacali: contrattazione decentrata
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Gestione relazioni sindacali: deleghe e diritti sindacali
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Gestione presenze/assenze del personale e dell'orario di lavoro
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Gestione dei permessi, aspettative e congedi
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Controlli su assenze dal lavoro dipendente
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Infortuni sul lavoro e malattia professionale
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Gestione amministrativa e giuridica del personale
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Gestione economica del personale (servizio in parte esternalizzato)
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Concessione agevolazioni, prestiti e trattenute stipendiali
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Definizione trattamento pensionistico e TFS/TFR (servizio esternalizzato)
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Certificazioni di stato di servizio del personale
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Autorizzazione personale interno allo svolgimento di incarichi (collaborazioni, docenze, ecc..)

ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Procedimenti disciplinari
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Formazione dei dipendenti
CONTRATTI PUBBLICI	Procedura di gara, affidamento lavori forniture e servizi sopra soglia comunitaria
CONTRATTI PUBBLICI	Procedura di gara, affidamento appalti lavori, da € 5.000,00 e sino 150.000,00. Affidamenti diretti.
CONTRATTI PUBBLICI	Acquisizioni di beni, servizi da € 5.000 a € 140.000,00 Affidamenti diretti
CONTRATTI PUBBLICI	Acquisizioni di beni, servizi da 140.000,00 a soglia comunitaria
CONTRATTI PUBBLICI	Procedure di gara per lavori da 150.000,00 a 1.000.000,00. Procedura negoziata.
CONTRATTI PUBBLICI	Procedure di gara per lavori da 1.000.000,00 a soglia comunitaria. Procedura negoziata.
CONTRATTI PUBBLICI	Esecuzione contratti appalto beni, servizi e lavori
CONTRATTI PUBBLICI	Procedura comparativa per convenzionamento con Associazioni di Volontariato
CONTRATTI PUBBLICI	Alienazioni immobiliari
CONTRATTI PUBBLICI	Locazioni immobiliari, concessioni
CONTRATTI PUBBLICI	Contratti: redazione, gestione
CONTROLLI E VERIFICHE	Controlli autocertificazioni prodotte Controlli ISEE acquisite
EROGAZIONE SERVIZI	Casa Residenza per Anziani (CRA): gestione servizio
EROGAZIONE SERVIZI	Servizio di ristorazione ospiti Casa Residenza per Anziani e Centro Diurno): gestione diete
EROGAZIONE SERVIZI	Servizio lavanderia CRA e CD: lavanolo divise personale e lavaggio biancheria ospiti (servizio esternalizzato): gestione guardaroba
EROGAZIONE SERVIZI	Centro Diurno per anziani: gestione servizio
GESTIONE DATI AZIENDALI	Atti amministrativi
GESTIONE DATI AZIENDALI	Protocollazione della documentazione in entrata ed in uscita dell'Ente
GESTIONE DATI AZIENDALI	Spedizione della documentazione in uscita dell'Ente
GESTIONE DATI AZIENDALI	Conservazione sostitutiva di atti e documenti informatici
GESTIONE DATI AZIENDALI	Accesso ai documenti amministrativi
GESTIONE DATI AZIENDALI	Accesso civico
GESTIONE DATI AZIENDALI	Attività GDPR: Registro dei trattamenti, lettere d'incarico, consensi, informative
GESTIONE DATI AZIENDALI	Certificazioni attestanti frequenza ai servizi e/o pagamenti rette
GESTIONE DELLE ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	Ciclo attivo - entrate da privati per rette
GESTIONE DELLE ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	Ciclo attivo - entrate da privati per locazioni immobili
GESTIONE DELLE ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	Ciclo attivo: rendicontazione ad Enti Pubblici

GESTIONE DELLE ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	Recupero crediti utenti
GESTIONE DELLE ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	Dichiarazione di spese di assistenza specifica ai fini delle detrazioni/deduzioni fiscali degli ospiti e altre dichiarazioni per detraibilità spese
GESTIONE DELLE ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	Gestione inventario beni mobili
GESTIONE DELLE ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	Servizio Cassa Economale
GESTIONE DELLE ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	Programmazione Economico-finanziaria
GESTIONE DELLE ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	Gestione donazioni
INCARICHI E NOMINE	Conferimento incarichi professionali esterni
PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO E IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	Contributi e sovvenzioni a Enti non profit
PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI SENZA EFFETTO ECONOMICO DIRETTO E IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	Autorizzazione stage e tirocini
PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI SENZA EFFETTO ECONOMICO DIRETTO E IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	Casa Residenza per Anziani (CRA): ingresso ospite
PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI SENZA EFFETTO ECONOMICO DIRETTO E IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	Centro Diurno per anziani: ingresso ospite
WHISTLEBLOWING	Sistema di tutela del dipendente che segnala fatti illeciti

2.2.3.12.2 Valutazione dei rischi

Si è poi passati alla valutazione del rischio per ogni processo mappato utilizzando la seguente metodologia:

INDICATORE DI PROBABILITA':

N.RO	VARIABILE	LIVELLO	DESCRIZIONE
1	Discrezionalità: focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti: esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza	Alto	Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
		Medio	Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
		Basso	Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare ed assenza di situazioni di emergenza
2	Coerenza operativa: coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso	Alto	Il processo è regolato da diverse norme sia di livello nazionale sia di livello regionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte sia del legislatore nazionale sia di quello regionale, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operative
		Medio	Il processo è regolato da diverse norme di livello nazionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei conti in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operative
		Basso	La normativa che regola il processo è puntuale, è di livello nazionale, non subisce interventi di riforma, modifica e/o integrazione ripetuti da parte del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei conti in materia sono uniformi. Il processo è svolto da un'unica unità operativa
3	Rilevanza degli interessi "esterni" quantificati in termini di entità del beneficio economico e non, ottenibile dai soggetti destinatari del processo	Alto	Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		Medio	Il processo dà luogo a modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		Basso	Il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari con impatto scarso o irrilevante
4	Livello di opacità del processo, misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", gli eventuali rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza	Alto	Il processo è stato oggetto nell'ultimo anno di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", e/o rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
		Medio	Il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", e/o rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
		Basso	Il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", nei rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
5	Presenza di "eventi sentinella" per il processo, ovvero procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti	Alto	Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione indipendentemente dalla conclusione dello stesso, nell'ultimo anno
		Medio	Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei

	dell'Ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame		confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, indipendentemente dalla conclusione dello stesso, negli ultimi tre anni
		Basso	Nessun procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa nei confronti dell'Ente e nessun procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame, negli ultimi tre anni
6	Livello di attuazione delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche previste dal PTPCT per il processo/attività, desunte dai monitoraggi effettuati dai responsabili	Alto	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio con consistente ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato e trasmettendo in ritardo le integrazioni richieste
		Medio	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente o con lieve ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato ma trasmettendo nei termini le integrazioni richieste
		Basso	Il responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente, dimostrando in maniera esaustiva attraverso documenti e informazioni circostanziate l'attuazione delle misure
7	Segnalazioni, reclami pervenuti con riferimento al processo in oggetto, intese come qualsiasi informazione pervenuta a mezzo e-mail, telefono, ovvero reclami o risultati di indagini di customer Satisfaction, avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio	Alto	Segnalazioni in ordine a casi di abuso, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni
		Medio	Segnalazioni in ordine a casi di cattiva gestione e scarsa qualità del servizio, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni
		Basso	Nessuna segnalazione e/o reclamo
8	Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa tali da richiedere annullamento in autotutela, revoca di provvedimenti adottati, ecc.	Alto	Presenza di gravi rilievi tali da richiedere annullamento in autotutela o revoca dei provvedimenti interessati negli ultimi tre anni
		Medio	Presenza di rilievi tali da richiedere l'integrazione dei provvedimenti adottati
		Basso	Nessun rilievo o rilievi di natura formale negli ultimi tre anni
9	Capacità dell'Ente di far fronte alle proprie carenze organizzative nei ruoli di responsabilità (Dirigenti, alta specializzazione) attraverso l'acquisizione delle corrispondenti figure apicali anziché l'affidamento di interim	Alto	Utilizzo frequente dell'interim per lunghi periodi di tempo, ritardato o mancato espletamento delle responsabilità (Dirigenti, alta specializzazione) attraverso l'acquisizione delle corrispondenti figure apicali anziché l'affidamento di interim
		Medio	Utilizzo dell'interim per lunghi periodi di tempo, ritardato espletamento delle procedure per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti
		Basso	Nessun interim o utilizzo della fattispecie per il periodo strettamente necessario alla selezione del personale per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti

INDICATORE DI IMPATTO

N.RO	VARIABILE	LIVELLO	DESCRIZIONE
1	Impatto sull'immagine dell'Ente misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno	Alto	Un articolo e/o servizio negli ultimi tre anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		Medio	Un articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		Basso	Nessun articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni
2	riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione		riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
3	Impatto in termini di contenzioso, inteso come i costi economici e/o organizzativi sostenuti per il trattamento del contenzioso dall'Amministrazione	Alto	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Ente in maniera consistente sia dal punto di vista economico sia organizzativo
		Medio	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso o molteplici contenziosi che impegnerebbero l'Ente sia dal punto di vista economico sia organizzativo
		Basso	Il contenzioso generato a seguito del verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi è di poco conto o nullo
4	Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio, inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti il processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Ente	Alto	Interruzione del servizio totale o parziale ovvero aggravio per gli altri dipendenti dell'Ente
		Medio	Limitata funzionalità del servizio cui far fronte attraverso altri dipendenti dell'Ente o risorse esterne
		Basso	Nessuno o scarso impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio
5	Danno generato a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo (controlli interni, controllo di gestione, audit) o autorità esterne (Corte dei conti, Autorità Giudiziaria, Autorità Amministrativa)	Alto	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente molto rilevanti
		Medio	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente sostenibili
		Basso	Il verificarsi dell'evento o degli eventi rischiosi comporta costi in termini di sanzioni che potrebbero essere addebitate all'Ente trascurabili o nulli

LIVELLO DI RISCHIO: derivante dalle combinazioni valutazioni probabilità- impatto

PROBABILITA'	IMPATTO	RISCHIO
Alto	Alto	Alto
Alto	Medio	Rischio critico
Medio	Alto	
Alto	Basso	Rischio medio
Medio	Medio	
Basso	Alto	
Medio	Basso	Rischio basso
Basso	Medio	
Basso	Basso	Rischio minimo

2.2.3.13 – Misure di prevenzione

VALUTAZIONE DEL RISCHIO – ANALISI QUALITATIVA E MISURE DI CONTRASTO

Si procede ora ad analizzare i processi a rischio individuati, pesando quantitativamente il pericolo corruttivo e specificando le misure individuate per contrastarlo

AFFIDAMENTO LAVORI, SERVIZI, FORNITURE

Analisi Qualitativa e Misure Adottate

L'affidamento di lavori, servizi e forniture sopra soglia comunitaria viene compiutamente disciplinato dal D. Lgs. 31 marzo 2023 n. 36.

Il processo, nella revisione del PTPC 2025/2027 passa da “rischio moderato” a “rischio elevato”, in ragione dell'incremento a regime delle soglie di affidamento diretto, sulla base delle quali è ora possibile procedere ad aggiudicazioni senza obbligo di gara per contratti del valore di € 140.000 nell'ambito di servizi e forniture, ed € 150.000 per i lavori.

A tali soglie corrispondono affidamenti il cui contenuto può integrare un rischio corruttivo maggiormente elevato rispetto alla situazione previgente, che si presentava maggiormente restrittiva della discrezionalità del RUP (in sede di prima approvazione del codice di cui al D. Lgs 50/2016, l'affido diretto nei servizi era previsto per € 20.000, salito progressivamente prima ad € 40.000.

Diviene necessario adottare un nuovo Regolamento per l'acquisizione di lavori servizi e forniture sottosoglia, il quale è strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione, al fine di renderlo aderente al nuovo contesto normativo.

Con riferimento al sopra soglia, l'esiguo numero di gare sopra soglia che l'Ente attua, (per la cui istruzione ci si rivolge alla centrale di committenza del Comune di Saluzzo inserendo quindi nelle procedure un soggetto terzo), riduce notevolmente le possibilità dell'integrarsi di rischi corruttivi.

Amministratori e RUP sono tenuti al rispetto di quanto previsto all'art. 6bis della Legge 241/90.

Al fine di ottemperare a quanto dettato dal Codice relativamente all'obbligo di acquisizione per via telematica delle offerte relative a una procedura di affidamento che preveda un confronto concorrenziale nell'ambito di una procedura di gara, letto un combinato disposto con i comunicati Anac in materia e con la soglia di cui dall'art. 1, co. 450 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, l'Ente si avvale del canale web Acquistinretepa di Consip Spa e della piattaforma di e-procurement Sintel della Regione Lombardia e della centrale di committenza del Comune di Saluzzo.

Tali strumenti garantiscono la segretezza delle offerte, sino alla data fissata per l'apertura delle buste, sostanzialmente eliminando il rischio di indebiti avvisi a uno o più concorrenti sull'ammontare delle quotazioni proposte da altri Operatori Economici.

Gli stessi strumenti vengono utilizzati in ottemperamento all'obbligo di digitalizzazione dei contratti pubblici di cui all'art. 225 comma 1 del D. Lgs 36/2023.

Qualora l'affido avvenga in modalità diretta, il preventivo o i preventivi (allorquando venga comunque attuata un'indagine di mercato) vengono acquisiti in via telematica e protocollati digitalmente, al fine di darne adeguata tracciabilità.

I Funzionari di Elevata Qualificazione sono stati abilitati alla qualità di RUP ai fini dell'acquisizione dei codici identificati di gara sulla piattaforma di e-procurement e, contestualmente, nei database di ANAC e sulle piattaforme in uso.

In sede di adozione del regolamento di settore, verrà puntualmente disciplinato il nuovo ruolo diffuso di Responsabile del Procedimento nell'ambito sia dei lavori sia degli acquisti e forniture.

Accessibilità alla documentazione di gara anche per mezzo di prassi interne dirette alla conservazione digitale, pubblicazione degli atti, trasparenza e collaborazione fra i diversi uffici coinvolti nell'adozione di valutazioni e/o atti endoprocedimentali, consultazione del mercato elettronico e un sempre maggiore ricorso alla rotazione negli operatori da consultare, si sostanziano quali misure specifiche dirette al contrasto di rischi corruttivi.

Misure da Integrare per Ridurre il Livello di Rischio

Adozione del Regolamento per gli affidamenti sottosoglia, al fine di contenere i rischi corruttivi derivanti dall'innovazione di cui al D. Lgs 36/2023 in materia di incremento delle soglie di affido diretto, anche a seguito della digitalizzazione dei contratti pubblici

GESTIONE INCASSI

Analisi Qualitativa e Misure Adottate

Il processo si identifica particolarmente delicato, in quanto può integrare la fattispecie per cui un soggetto terzo, tenuto a corrispondere una retta di degenza, si accordi con l'ufficio amministrativo per far risultare pagate le quote mensili in cambio di denaro o altre utilità.

La previsione di controlli periodico delle rette, in abbinato al controllo mensile nel rapporto fra l'incassato previsto e i provvisori di entrata presenti sul conto corrente, limitano la possibilità che si integri situazioni di insoluti coperti da personale infedele.

La pressoché totale virtualizzazione delle rette di degenza, per mezzo dell'eliminazione delle entrate per cassa con la sola residualità di versamenti tramite assegno, rappresenta una forte misura preventiva contro le pratiche corruttive.

La nomina del Revisore dei Conti ha valenza di ulteriore misura di controllo sulla gestione degli incassi, la quale assume valore anche ai fini del contenimento del rischio corruttivo.

INDIVIDUAZIONE CONSULENTI **CONFERIMENTO INCARICHI LEGALI E GESTIONE CONTENZIOSO**

Analisi Qualitativa e Misure Adottate

Si premette che, sebbene i due processi afferiscano a due aree diverse, vista la ridotta mole di attribuzioni di incarichi e di affari legali i due procedimenti possono essere analizzati contestualmente, avendo tratti comuni. Il rischio corruttivo si identifica principalmente nella fase di conferimento degli incarichi.

Le misure di contrasto si ritrovano nel Regolamento interno sugli affidamenti, nel Codice dei Contratti Pubblici e nella pubblicazione del conferimento nella relativa sezione dell'Amministrazione Trasparente.

Misure da Integrare per Ridurre il Livello di Rischio

Istituire all'interno del Regolamento per l'Affidamento di beni, forniture e servizi sottoposti a una disciplina che preveda la gestione dei contenziosi legali.

PROVVEDIMENTI DISCREZIONALI PRIVI DI VALORE ECONOMICO- DEFINIZIONE LISTA DI ATTESA

Analisi Qualitativa e Misure Adottate

In assenza di normative di settore che prevedano, sulla base di criteri oggettivi, l'istituzione di graduatorie per l'accesso in regime privato ai servizi residenziali e semi-residenziali nelle strutture accreditate, tali attività sono da identificarsi come a rischio corruttivo, seppur lieve.

Si ritiene corretto non inquadrare in schemi troppo rigidi tale modalità di ingresso, al fine di consentire un apprezzamento non solo formale, ma anche sostanziale del singolo caso.

L'ufficio di Coordinamento, servizio preposto all'istruttoria, prima di un ingresso valuta i seguenti aspetti:

- ordine cronologico di presentazione della domanda;
- segnalazioni da parte dei Servizi Sociali o dei Presidi Ospedalieri di situazioni a rischio;
- sussistenza di circostanze emergenziali (es: prossime dimissioni dall'ospedale, soggetti in stato di abbandono familiare, etc.).

Il risultato di tale considerazione è frutto del lavoro di equipe dei Coordinatori/trici, in stretta collaborazione con la Direzione Sanitaria e la Direzione di Struttura.

La presenza di più persone coinvolte nel processo decisionale, viene considerato come strumento sufficiente a prevenire condotte corruttive.

Quale rafforzativo è previsto un registro elettronico che monitora le priorità degli inserimenti.

Gli ingressi degli Ospiti in regime di Convenzione, in quanto gestiti dalle ASL, non integrano rischi di cui al presente Piano.

PROVVEDIMENTI DISCREZIONALI - RIDUZIONE RETTE

Analisi Qualitativa e Misure Adottate:

Trattasi di provvedimento ad effetto economico ampliativo nella sfera del destinatario, il quale viene deliberata dal Consiglio di amministrazione in base a un'istruttoria dalla quale si evidenzino oggettive difficoltà da parte dell'Ospite e/o del suo Nucleo Familiare a farsi carico della retta.

La decisione viene rimessa all'Organo Collegiale dove, la discussione e l'adozione della decisione a maggioranza, rappresentano gli strumenti di contrasto di pratiche corruttive alla fonte.

La Deliberazione che concede la riduzione della quota, nel rispetto della privacy viene pubblicata sull'Albo Pretorio dell'Ente e resta accessibile per cinque anni nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Istituto.

All'interno del regolamento di organizzazione sono individuati i criteri per mezzo dei quali riconoscere le riduzioni di retta.

PROGRESSIONI DI CARRIERA/ECONOMICHE

Analisi Qualitativa e Misure Adottate

Rischi connessi alle progressioni orizzontali e verticali vengono circoscritti con il rispetto della normativa vigente, in particolare Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e CCNL Funzioni Locali.

L'Ordinamento non consente progressioni verticali ordinarie svincolate da procedure concorsuali rivolte verso l'esterno.

Per quanto la ridotta dotazione organica dell'Ente determini una sostanziale marginalità di tale fattispecie, l'Ente ha ritenuto necessari normarla per mezzo di Regolamento.

Invero il CCNL Funzioni Locali 2019/2021 prevede una procedura di progressione fra le aree di natura speciale e transitoria, valida sino al 31/12/2025.

In prima istanza, la lettura sistematica della disposizione ha fatto ritenere che anche tale tipologia di progressione fosse vincolata ad un accesso dall'esterno, ma con l'orientamento applicativo CFL 209 l'Aran ha affermato il carattere speciale della misura, rendendola autonoma rispetto ad assunzioni di natura concorsuale e legandola esclusivamente al criterio economico previsto dall'ordinamento (il limite dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018).

Ogni procedura che comporta la progressione fra le aree, è considerata ai fini della trasparenza alla stregua di un concorso pubblico, ed è soggetta alle medesime regole in materia di pubblicazione sulla sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

Le progressioni orizzontali entrano nell'ambito della Contrattazione Decentrata laddove la presenza di più interlocutori con interessi differenziati rappresenta un argine ai rischi corruttivi.

I provvedimenti inerenti alle progressioni orizzontali vengono adottati con determina, pubblicati sull'Albo Pretorio e accessibili per anni cinque all'interno della sezione amministrazione trasparente del sito web.

RECLUTAMENTO PERSONALE

Analisi Qualitativa e Misure Adottate

Le assunzioni, nei servizi a diretta gestione dell'Ente avvengono per concorso, con piena applicazione delle previsioni di cui all'art. 35-bis del D.Lgs 165/2001 relativamente alla composizione delle commissioni giudicatrici e con integrale pubblicazione di tutti gli atti inerenti alla procedura.

La Commissione certifica l'assenza di condizioni di incompatibilità e conflitto di interessi.

Colloqui diretti alla selezione di personale nell'ambito di contratti di somministrazione di lavoro a carattere temporaneo, tirocini o borse lavoro retribuite attengono alla sfera discrezionale della Direzione la quale si avvale, in sede di valutazione di risorse umane con profilo sanitario/assistenziale della Coordinatrice della Direzione Sanitaria.

Le selezioni residuali vengono gestite dalla Direzione di Struttura, affiancata da altro Soggetto idoneo alla luce dell'organigramma interno.

La valutazione congiunta delle candidature è misura per la prevenzione del rischio corruttivo.

Con riguardo alle assunzioni di personale da assegnare ai servizi esternalizzati, tale processo è posto in capo integralmente alle imprese affidatarie.

ALIENAZIONE IMMOBILI

Analisi Qualitativa e Misure Adottate:

Dato il cospicuo patrimonio è significativo il rischio corruttivo rispetto alla gestione dello stesso.

Misure da Integrare per Ridurre il Livello di Rischio

Adozione del Regolamento per l'Alienazione del Patrimonio Immobiliare, delimitando in particolar modo i confini del ricorso alla trattativa privata.

ATTIVITA' ECONOMICHE

Analisi Qualitativa e Misure Adottate:

Il servizio economico riveste la particolarità di preveder l'utilizzo di somme di denaro contante, evenienza che integra il rischio di appropriazioni indebite anche in accordo fra due o più dipendenti/soggetti esterni.

Il rischio corruttivo viene limitato dall'effettuazione di controlli formali sul rendiconto da parte della Direzione di Struttura in corso d'anno ed il fatto che le relative determinazioni sono oggetto di pubblicazione.

La nomina del revisore dei conti rappresenta un ulteriore livello di controllo sulla corretta gestione del servizio economico finanziario nel suo complesso, ivi compresa la gestione economica, riducendo il rischio corruttivo e la distrazione fraudolenta della cassa.

2.2.3.13.1 Misure di prevenzione per le attività mappate

Si sono considerate misure già sperimentate in passato o che dall'analisi dei processi è emerso possano essere adeguate, tenendo conto della sostenibilità della misura di prevenzione, in relazione alle caratteristiche dell'organizzazione di Asp e al ridotto numero di risorse umane ed economiche a disposizione.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile della prevenzione con il coinvolgimento dei Responsabili di Area/Servizio/Ufficio competente e l'eventuale supporto del Nucleo di Valutazione.

2.2.3.13.2 Misure obbligatorie

Il Codice di comportamento

Con deliberazione del Consiglio di amministrazione, n. 40 del 29 novembre 2023, è stato approvato il "Codice di Comportamento del personale dipendente della Residenza Emanuele Tapparelli d'Azeglio", composto di numero 17 articoli allegato al citato atto per farne parte integrante e sostanziale.

A seguito di tale approvazione si è deciso di dare avvio la "procedura aperta alla partecipazione" per l'approvazione del Codice pubblicando sul sito istituzionale dell'Ente e presso la bacheca del dipendente la bozza del Codice, diffondendone, altresì, la notizia attraverso i canali sociali mediatici istituzionali dell'Ente.

A conclusione di tale procedura non sono pervenute osservazioni di sorta e pertanto il Codice è stato definitivamente approvato.

Rotazione straordinaria del personale

L'art. 16 comma 1 lettera l quater del D. lgs 165/2001 dispone che i dirigenti provvedono “al monitoraggio delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell’ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nel caso di avvodi procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva”.

La mancanza di ulteriori specifiche alla norma aveva dato adito a diversi dubbi e interrogativi.

Pertanto, l’ANAC con propria deliberazione n. 215 del 26/03/2019 “Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma 1 lettera l- quater del D.lgs 165/2001” è intervenuta in materia.

Sulla base delle suddette linee guida si possono disporre le seguenti indicazioni operative e procedurali: Asp fa parte delle Amministrazioni di cui all’art. 1 comma 2 del D.lgs 165/2001 e quindi è amministrazione a cui si applica l’art. 16 comma 1 lett l quater) del D.lgs 165/2001.

Il personale a cui si applica la norma riguarda, secondo l’interpretazione data da ANAC, tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con Asp, siano essi dipendenti a tempo indeterminato odeterminato, indipendentemente dalla categoria di inquadramento.

I reati presupposto per l’applicazione della misura sono quelli indicati dall’art. 7 della l. 69/2015, ovvero i seguenti articoli del Codice penale:

Art. 317 – Concussione

Art. 318 – Corruzione per l’esercizio della funzione

Art. 319 – Corruzione per atto contrario ai doveri d’ufficio

Art. 319 bis -Circostanze aggravanti

Art. 319 ter – Corruzione in atti giudiziari

Art. 319 quater – Induzione indebita a dare o promettere utilità

Art. 320 – Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio

Art. 321 – Pene per il corruttore

Art. 322 – Istigazione alla corruzione

Art. 322 bis - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri

Art. 346 bis – Traffico di influenze illecite

Art. 353 – Turbata libertà agli incanti

Art. 353 bis – Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente

Nei casi dei reati sopraindicati l’Amministrazione ha l’obbligo di adottare un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta “corruttiva del dipendente” ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria;

Per procedimenti penali avviati per altri reati contro la PA (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice penale) l’adozione del provvedimento è invece solo facoltativa.

In ogni caso sono fatte salve le ipotesi di applicazione delle misure disciplinari previste dai CCNL di riferimento.

L’istituto è applicabile anche per condotte corruttive tenute da un soggetto in altri uffici della medesima Amministrazione o in una diversa Amministrazione, in quanto la finalità della misura è di tutela dell’immagine di imparzialità.

L'Amministrazione deve adottare il provvedimento motivato di eventuale adozione della misura in modo tempestivo non appena la stessa venga a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, fermo restando che l'avvio del procedimento richiede da parte dell'Amministrazione l'acquisizione delle informazioni necessarie e sufficienti a valutare l'effettiva gravità del fatto ascrivibile al dipendente. La conoscenza da parte dell'Amministrazione può avvenire in qualsiasi modo anche attraverso notizie dei media, o dalla comunicazione del dipendente stesso. In tal senso è stato integrato il Codice di Comportamento dei dipendenti, aggiungendo l'obbligo di segnalare immediatamente all'amministrazione l'avvio di tali procedimenti.

L'avvio del procedimento penale coincide con l'iscrizione nel Registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.

Con il provvedimento, l'Amministrazione motiva la misura che ritiene di introdurre in caso di rotazione straordinaria la scelta dell'ufficio cui il dipendente viene destinato.

La rotazione straordinaria può consistere in un trasferimento di sede o in una diversa attribuzione di incarico. È un provvedimento di natura cautelare e non sanzionatorio.

Nel provvedimento va prevista una durata motivata della misura.

Nel caso venga avviato un procedimento disciplinare per fattispecie di natura corruttiva considerate nei reati presupposto della misura di rotazione straordinaria, l'Amministrazione può adottare provvedimenti motivati e disporre misure di natura preventiva di rotazione straordinaria.

Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e incarichi amministrativi di vertice

Il D. Lgs. 39/2013 ha previsto un'apposita disciplina riferita alle inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e assimilati (art. 3).

Tali norme si applicano anche ai componenti di organi di indirizzo politico (Consiglio di amministrazione). Il legislatore ha stabilito i requisiti di onorabilità e moralità richiesti per ricoprire incarichi dirigenziali e assimilati fissando all'art. 3 il divieto di assumere incarichi in caso di sentenza di condanna anche non definitiva per reati contro la Pubblica Amministrazione.

La durata dell'inconferibilità può essere perpetua o temporanea in relazione all'eventuale sussistenza della pena accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici e alla tipologia di reato.

La violazione della disciplina comporta la nullità degli atti di conferimento degli incarichi e la risoluzione dell'eventuale contratto.

Ulteriori sanzioni sono previste a carico dei componenti degli organi responsabili della violazione.

In caso si verifichi in casi di incompatibilità è invece prevista la decadenza dell'incarico e la risoluzione del relativo contratto, decorso il termine perentorio di 15 giorni dalla contestazione da parte del RPCT dell'insorgere della causa di incompatibilità.

In capo all'interessato vi è l'obbligo di rilasciare all'atto di nomina una dichiarazione sulla insussistenza delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità, che è condizione di efficacia dell'incarico stesso.

Pertanto, prima del conferimento dell'incarico occorre che venga acquisita la dichiarazione di assenza di cause di inconferibilità da parte del futuro incaricato e di assenza di cause di incompatibilità.

Il RPCT compirà una prima istruttoria sulle dichiarazioni, tenendo conto delle dichiarazioni rese dall'incaricato.

Qualora dalle dichiarazioni rese si profilino elementi tali da porre dei dubbi sulla convertibilità dell'incarico si potrà procedere consultando eventuali banche dati accessibili, ovvero acquisendo informazioni dai soggetti indicati nelle dichiarazioni professionali.

Si segnalano all'attenzione i seguenti aspetti rilevanti:

- a) in generale, la preclusione opera in presenza di una sentenza, ivi compresi i casi di patteggiamento, peri delitti contro la pubblica amministrazione anche se la decisione non è ancora irrevocabile ossia non è ancora passata in giudicato (quindi anche in caso di condanna da parte del Tribunale);
- b) la specifica preclusione di cui alla lett. b) del citato art. 35-bis riguarda l'attribuzione di incarichi amministrativi di vertice di incarico o l'esercizio delle funzioni dirigenziali e lo svolgimento di funzioni direttive; pertanto, l'ambito soggettivo della norma riguarda i dirigenti e i funzionari nel caso in cui svolgano funzioni dirigenziali;
- c) la situazione impeditiva viene meno ove venga pronunciata per il medesimo reato una sentenza di assoluzione anche non definitiva.

Per l'incolpabilità, se la situazione di incompatibilità si appalesa nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione deve effettuare la contestazione nei confronti dell'interessato e lo stesso deve essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

Ogni anno devono essere acquisite le dichiarazioni di assenza di incompatibilità per Direttore e Posizioni Organizzative.

Incarichi extraistituzionali

Lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente/Responsabile di Area/Servizio o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi. In sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 7, del d.lgs. n 165 del 2001, l'amministrazione valuta tutti i profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali. L'istruttoria circa il rilascio dell'autorizzazione va condotta in maniera accurata, tenendo presente che talvolta lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali costituisce per il dipendente un'opportunità di arricchimento professionale utile a determinare una positiva ricaduta nell'attività istituzionale ordinaria.

Al riguardo assume rilevanza anche il documento contenente "Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti" approvato nel mese di giugno 2014 dal tavolo tecnico, a cui hanno partecipato il Dipartimento della Funzione Pubblica, la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, l'ANCI e l'UPI, avviato ad ottobre 2013 in attuazione di quanto previsto dall'intesa sancita in Conferenza unificata il 24 luglio 2013.

In Azienda è presente specifica modulistica per la richiesta di incarico extraistituzionale.

Per quanto concerne invece l'affidamento di incarichi esterni è stato predisposto un modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interesse, con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi o attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche, che viene anche pubblicato su Amministrazione Trasparente.

Tale dichiarazione viene acquisita prima del conferimento dell'incarico di consulenza.

La modulistica è stata integrata inserendo un dovere dell'incaricato (in caso di incarico di durata) di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto d'interesse insorta successivamente al conferimento dell'incarico.

La dichiarazione da parte del consulente va inviata all'Azienda, che effettua le verifiche opportune, consultando eventuali banche dati accessibili, ovvero acquisendo informazioni dai soggetti indicati nelle dichiarazioni professionali.

L'istruttoria effettuata dall'Ufficio Personale è poi consegnata al Responsabile di Servizio che, può anche riservarsi, qualora vi siano dubbi, un'audizione degli interessati per chiarimenti sulle informazioni contenute nelle dichiarazioni o acquisite nell'ambito delle verifiche.

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. Whistleblower).

Il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 recepisce in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione.

La nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media.

Dall'altro, è strumento per contrastare (e prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato.

Chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.

Pertanto, garantire la protezione – sia in termini di tutela della riservatezza che di tutela da ritorsioni - dei soggetti che si espongono con segnalazioni, denunce o, come si vedrà, con il nuovo istituto della divulgazione pubblica, contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per la stessa amministrazione o ente di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Tale protezione viene, ora, ulteriormente rafforzata ed estesa a soggetti diversi da chi segnala, come il facilitatore o le persone menzionate nella segnalazione, a conferma dell'intenzione, del legislatore europeo e italiano, di creare condizioni per rendere l'istituto in questione un importante presidio per la legalità e il buon andamento delle amministrazioni/enti.

Le principali novità contenute nella nuova disciplina sono:

- la specificazione dell'ambito soggettivo con riferimento agli enti di diritto pubblico, a quelli di diritto privato e l'estensione del novero di questi ultimi;
- l'ampliamento del novero delle persone fisiche che possono essere protette per le segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche;
- l'espansione dell'ambito oggettivo, cioè di ciò che è considerato violazione rilevante ai fini della protezione, nonché distinzione tra ciò che è oggetto di protezione e ciò che non lo è;
- la disciplina di tre canali di segnalazione e delle condizioni per accedervi: interno (negli enti con persona o ufficio dedicato oppure tramite un soggetto esterno con competenze specifiche), esterno (gestito da ANAC) nonché il canale della divulgazione pubblica; - l'indicazione di diverse modalità di presentazione delle segnalazioni, in forma scritta o orale;
- la disciplina dettagliata degli obblighi di riservatezza e del trattamento dei dati personali ricevuti, gestiti e comunicati da terzi o a terzi;
- i chiarimenti su che cosa si intende per ritorsione e ampliamento della relativa casistica;
- la disciplina sulla protezione delle persone segnalanti o che comunicano misure ritorsive offerta sia da ANAC che dall'autorità giudiziaria e maggiori indicazioni sulla responsabilità del segnalante e sulle scriminanti;
- l'introduzione di apposite misure di sostegno per le persone segnalanti e il coinvolgimento, a tal fine, di enti del Terzo settore che abbiano competenze adeguate e che prestino la loro attività a titolo gratuito;
- la revisione della disciplina delle sanzioni applicabili da ANAC e l'introduzione da parte dei soggetti privati di sanzioni nel sistema disciplinare adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

L'ANAC ha predisposto le Linee guida sono volte a dare indicazioni per la presentazione delle segnalazioni esterne e per la relativa gestione, come previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 24/2023.

Tali Linee Guida forniscono indicazioni e principi di cui gli enti pubblici e privati possono tener conto per i propri canali e modelli organizzativi interni, su cui ANAC si riserva di adottare successivi atti di indirizzo.

Si fa presente che, laddove possibile, i contenuti della nuova disciplina sono stati messi a confronto con quella previgente al fine di consentire agli interessati di poter valutare le principali innovazioni introdotte a seguito della Direttiva (UE) 2019/1937.

In particolare, la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- attuate in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'Azienda di appartenenza o ad altro Ente pubblico;
- suscettibile di arrecare un danno d'immagine dell'Azienda;
- suscettibile di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibile di arrecare un pregiudizio agli utenti o ai dipendenti che svolgono la loro attività presso l'Azienda;

La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti con superiore gerarchico o colleghi.

I destinatari delle segnalazioni, di cui al periodo precedente, adottano ogni cautela affinché sia tutelato l'anonimato del segnalante.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione d'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rilevazione della sua identità.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni e integrazioni e verrà effettuata la protocollazione in apposito registro riservato.

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile della Prevenzione della Corruzione (o nel caso quest'ultimo fosse l'oggetto della segnalazione al Presidente del Consiglio di amministrazione) che agirà nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante.

Il dipendente che effettua la segnalazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi diretti o indiretti.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, il quale valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al Responsabile di Area/Servizio/Ufficio sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione.

Il Dirigente valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa, e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

In tal caso informa l'Ufficio Procedimenti Disciplinari che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

Inoltre, il dipendente può altresì rivolgersi direttamente al Comitato Unico di Garanzia che provvederà a darne tempestiva comunicazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

Resta fermo il diritto del dipendente di rivolgersi direttamente all'ANAC o alle organizzazioni sindacali alla quale aderisce per l'avvio delle procedure di tutela previste dalla legge.

Formazione in tema di anticorruzione

L'Azienda annualmente elabora e adotta il Programma formativo nel quale è compresa anche la formazione inerente alle attività a rischio di corruzione, che viene proposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, previo confronto con i Responsabili di Area/Servizio/Ufficio.

Specifici interventi formativi verranno attuati relativamente al Codice di Comportamento da parte dei livelli apicali, che sono tenuti a promuovere la conoscenza del codice di comportamento nei servizi di riferimento e a vigilare sul rispetto delle prescrizioni, anche ai fini di eventuali attivazioni di procedimentidisciplinari.

Nel corso dell'anno 2025 si continuerà con la formazione generale per i dipendenti, svolti anche con formatori interni, per divulgare il Piano di Prevenzione della Corruzione ed il redigendo Codice di Comportamento, al fine di introdurre una diffusa sensibilità alla cultura della legalità e del rispetto delle regole.

Per quanto riguarda gli operatori che lavorano nei servizi più a rischio di corruzione verranno organizzati corsi di formazione specifici, anche on line, con questionari dedicati.

Ulteriori momenti di formazione verranno dedicati inoltre al trattamento dei dati personali.

Adempimenti relativi alla trasparenza

La trasparenza dell'attività amministrativa rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione perché rende maggiormente controllabili (anche dall'esterno) i processi dell'amministrazione, aumentando il livello di accountability nell'organizzazione e riducendo gli strumenti di discrezionalità, che rendono possibile l'uso distorto dei processi pubblici.

Nell'apposita Sezione ci si occupa nel dettaglio degli aspetti relativi ai dati oggetto di pubblicazione. La Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale è articolata secondo quanto previsto dal D.lgs 33/20013. Le pubblicazioni inoltre sono oggetto di un monitoraggio semestrale che è previsto anche nell'ambito del Piano della Performance.

Dipendenti che hanno cessato il rapporto di lavoro (Pantouflage)

I dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Azienda non possono svolgere nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati, inteso in senso lato (anche i soggetti che pur formalmente privati sono partecipati o controllati da una Pubblica amministrazione) che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

Il rischio valutato dalla norma è che, durante il periodo di servizio, il dipendente possa artatamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'Amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

I dipendenti interessati sono i dipendenti a tempo indeterminato, determinato, o con rapporto di lavoro autonomi legati a una Pubblica Amministrazione, nonché i soggetti titolari di incarichi ai sensi dell'art. 21 del D.lgs 39/2013 che hanno il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura. Rientrano però non solo i dipendenti che abbiano firmato l'atto o il negozio giuridico, ma anche coloro che hanno partecipato al procedimento e che in ogni caso hanno avuto il potere di incidere in modo determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, e incidendo in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale.

Per poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi, sia provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari, sia atti volti a concedere vantaggi o utilità al privato, quali sussidi e vantaggi economici di qualunque genere.

Le sanzioni per il caso di violazione del divieto sono:

- sanzioni sull'atto: i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli;
- sanzioni sui soggetti: i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire eventuali compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo; pertanto, la sanzione opera come requisito soggettivo legale per la partecipazione a procedure di affidamento con la conseguente illegittimità dell'affidamento stesso per il caso di violazione.

Nei contratti di assunzioni di personale con funzioni direttive e/o con funzioni amministrative (istruttori di procedimenti) deve essere inserita apposita clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato, autonomo, professionale) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro nei confronti dei soggetti privati destinatari dei provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del soggetto.

Inoltre, al momento della cessazione del servizio o dell'incarico del suddetto personale va fatta sottoscrivere al dipendente una dichiarazione con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage allo scopo di evitare eventuali contestazioni alla conoscibilità della norma.

Tutte le misure si applicano/estendono anche ai dipendenti che, pur non esercitando concretamente ed effettivamente poteri autoritativi e negoziali per conto di Asp, sono tuttavia competenti ad elaborare atti endoprocedimentali obbligatori che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché sottoscritto dal Responsabile competente. Qualora ricorra la fattispecie la valutazione va effettuata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione congiuntamente al Responsabile di Servizio.

Nei bandi di gara deve essere inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque, di non avere attribuito incarichi ad ex dipendenti di Asp che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Azienda stessa per il triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici

L'art. 35 bis del D. lgs 165/2001 stabilisce il divieto in base al quale coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro II del Codice penale non possono:

- fare parte di commissioni, anche con compiti di segreteria, per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, acquisizione di beni, servizi e forniture, concessione o erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati;

- non possono far parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento dei lavori, forniture e servizi, per la concessione e l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici.

L'Azienda procede obbligatoriamente a raccogliere l'autocertificazione, tramite un modello di dichiarazione circa l'assenza delle cause indicate dalla normativa per ogni soggetto facente parte di commissione o assegnazione di personale con ruolo direttivo.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio della documentazione rilevante, ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000 (art. 20 D. Lgs. n. 39/2013).

La modulistica è stata integrata con l'obbligo per il dichiarante di informare tempestivamente di eventuali cause di divieto che intervengano durante lo svolgimento di un incarico o l'espletamento delle attività di cui all'art. 35 bis del D. lgs 165/2001.

Le dichiarazioni sostitutive sono oggetto di controllo, ai sensi dell'art. 71 del citato D.P.R. 445/2000.

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la P.A., l'Amministrazione:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

Ove la causa di divieto intervenga durante lo svolgimento di un incarico o l'espletamento delle attività di cui all'art. 35 bis, il RPCT non appena ne sia a conoscenza provvede tempestivamente a informare gli organi competenti della circostanza sopravvenuta ai fini della sostituzione o dell'assegnazione ad altro ufficio.

Astensione del dipendente in caso di conflitti di interesse

L'articolo 1 comma 41 della Legge 190/2012 prevede che "il Responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti a adottare i pareri, le valutazioni tecniche,

Dagli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interesse anche potenziale".

La norma va letta in maniera coordinata con la disposizione dell'art. 7 del DPR 62/2013 che prevede che:

"il dipendente si astiene dal partecipazione all'adozione di decisioni o attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti o organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporto di credito o debito significativi, ovvero di soggetti di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni, anche non riconosciute, comitati, società, o stabilimenti di cui egli sia amministratore, gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza".

Inoltre, sempre il DPR 62/2013 Art. 14 prevede la fattispecie "Contratti ed altri atti negoziali" che recita che:

"1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuna utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

2. *Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del Codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.*
3. *Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del Codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.*
4. *Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigenteapicale responsabile della gestione del personale.*
5. *Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.”*

La procedura di segnalazione e di assunzione delle determinazioni in materia di conflitto di interesse è disciplinata nell'ambito del Codice di comportamento aziendale, in fase di elaborazione.

2.2.3.13.3 Patti di legalità e integrità

Il patto di integrità costituisce una misura finalizzata a inserire specifiche clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti. Essa trova fondamento nell'art. 1 comma 17 della Legge 190/2012 che stabilisce la possibilità per le Stazioni Appaltanti di prevedere, negli avvisi, nei bandi di gara o nelle lettere di invito, che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità, o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione della gara.

I patti di integrità e i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni, la cui accettazione viene configurata dalla Stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti a una gara d'appalto

2.2.3.14 Monitoraggio

Il trattamento del rischio si completa con l'azione di monitoraggio, ossia la verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e l'eventuale successiva introduzione di ulteriori strategie di prevenzione di monitoraggio delle medesime.

In particolare, si procederà al monitoraggio delle misure di prevenzione per le attività mappate, secondo gli indicatori previsti.

I relativi controlli dovranno riguardare un campione del 5% delle pratiche/istanze.

Nei report semestrali e nella relazione annuale il RPCT darà conto delle misure controllate.

2.2.3.15 Programmazione ed attuazione della trasparenza

La Legge 6 novembre 2012 n. 190 (recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione") ha fatto del principio di trasparenza uno degli assi portanti delle politiche di prevenzione della corruzione. Successivamente, la relativa disciplina è stata riorganizzata dal D. Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 (recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni") e dal D.lgs 97/2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della Legge 190 e del D. lgs 33/2013".

La trasparenza nelle pubbliche amministrazioni deve intendersi come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività di dette amministrazioni.

Tale istituto concorre alla realizzazione di molteplici obiettivi, i quali costituiscono il naturale sviluppo di principi fondamentali del nostro ordinamento, tra i quali:

- favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche;
- concorrere ad attuare i principi costituzionali di eguaglianza, imparzialità, buon andamento;
- integrare il diritto a una buona amministrazione;
- concorrere alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino;

1. Obiettivi

La *trasparenza* non si pone come semplice punto di arrivo di uno sforzo globale di raccolta e organizzazione di dati e di informazioni, ma diviene uno strumento concreto per migliorare l'efficacia e l'efficienza delle politiche pubbliche: è un "mezzo" per raggiungere un "fine" ovvero quello della migliore attività di controllo, possibile e realizzabile, da parte degli elettori sugli eletti in una democrazia rappresentativa.

Pertanto, la trasparenza, favorendo la partecipazione dei cittadini all'attività delle pubbliche amministrazioni è funzionale ai seguenti scopi:

- assicurare la conoscenza, da parte dei cittadini, dei servizi resi da Asp, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative e delle loro modalità di erogazione;
- aprire al cittadino l'attività amministrativa allo scopo di evitare l'autoreferenzialità della PA;
- assicurare il miglioramento continuo dei servizi pubblici resi alla cittadinanza, da realizzare anche con il contributo partecipativo dei portatori di interesse (stakeholder).

Obiettivi strategici specifici pertanto sono i seguenti:

- monitorare regolarmente l'attuazione degli obblighi di trasparenza, mappando e verificando lo stato di completezza, chiarezza e aggiornamento della Sezione Amministrazione Trasparente;
- miglioramento dei contenuti della Sezione Amministrazione Trasparente in termini di completezza, semplificazione, fruibilità dei dati, dei documenti e delle informazioni.

2. Sezione Amministrazione Trasparente

Quanto alle caratteristiche dei contenuti della sezione “Amministrazione trasparente”, come previsto dal D. Lgs. 33/2013, l’Azienda è impegnata a garantire la qualità delle informazioni assicurandone, l’integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l’omogeneità, la facile accessibilità, la conformità ai documenti originali in possesso dell’amministrazione, l’indicazione della loro provenienza, la riutilizzabilità, secondo quanto previsto dagli articoli 7 e 7-bis del D. Lgs. 33/2013, secondo cui, tra l’altro le informazioni devono essere pubblicate in formato di tipo aperto.

3. Trasparenza e tutela dei dati personali

Anche con l’entrata in vigore del regolamento UE 2016/679 e del D. Lvo 101/2018, la base giuridica per il trattamento di dati personali è costituita esclusivamente da una norma di legge o nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

Pertanto, il trattamento dei dati personali è consentito se ammesso da una norma di legge.

Tuttavia l’attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all’art. 5 del DGR 679/2016 ovvero: liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza, tenendo conto anche del principio di “responsabilizzazione” del titolare e del trattamento.

Pertanto, occorrerà, prima di mettere a disposizione sul sito web dati e documenti, controllare se gli stessi contengano dati personali e verificare che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.lgs 33/2013 o in altre normative, prevedano o meno l’obbligo di pubblicazione.

In particolare, l’art. 7-bis comma 4 del D. lgs 33/2013 dispone che “nei casi in cui norme di legge o regolamento prevedono la pubblicazione di atti o documenti, le Pubbliche Amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti, o se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione”.

A titolo esemplificativo deve essere posta particolare attenzione nella pubblicazione di documenti, atti e loro allegati (per esempio curriculum), all’interno dei quali non devono essere resi pubblici:

- dati personali non pertinenti con l’obbligo alla trasparenza, in particolare: luogo residenza e numeri telefonici;
- dati riconducibili a dati sensibili: stato salute, appartenenza a organizzazioni politiche e/o sindacali ecc;
- dati giudiziari non indispensabili (casellario giudiziale, qualità di imputato o indagato, oppure atti di causa o perizie in sede civile, penale e stragiudiziale).

4. La pubblicazione dei dati informativi

Gli uffici competenti forniscono i dati nel rispetto degli standard previsti dal D.lgs n. 33/2013.

Alla luce dell’individuazione dei dati da pubblicare, annualmente, sono rivisti i flussi operativi e informatici destinati a mantenere costantemente aggiornati i dati.

La pubblicazione dei dati informativi avviene attraverso estrazione di dati dagli applicativi informatici in uso, o attraverso elaborazioni di dati da parte dei diversi Servizi/Aree preposte.

La procedura di pubblicazione è la seguente:

- il soggetto preposto alla formazione del dato, deve comunicare il dato al soggetto preposto alla trasmissione dello stesso, qualora si tratti di soggetti diversi;
- il soggetto preposto alla trasmissione del dato deve fornire i dati da pubblicare al soggetto preposto alla pubblicazione del dato informativo individuato, con le periodicità previste dal presente Piano.

Il Responsabile della pubblicazione del dato informativo propone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, l'eventuale implementazione delle categorie e tipologie di dati da pubblicare.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza può dare indicazioni ai vari responsabili della formazione dei dati informativi su eventuali categorie e tipologie di dati da implementare o sulle modalità di redazione dei file da pubblicare.

5. *Il formato dei dati informativi*

I dati devono essere pubblicati in formato "aperto". In particolare, il c. 35 dell'art.1 della L. n.190/2012 definisce che *"per formati di dati aperti si devono intendere almeno i dati resi disponibili e fruibili on line in formati non proprietari, a condizioni tali da permetterne il più ampio riutilizzo anche a fini statistici e la redistribuzione senza ulteriori restrizioni d'uso, di riuso o di diffusione diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità"*.

Si garantisce pertanto l'impiego di formati che consentono l'archiviazione a lungo termine e indipendenti dal software utilizzato.

6. *Durata pubblicazione*

I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque sino a quando gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto previsto dagli articoli 14, comma 2, e 15, comma 4 dello stesso decreto.

Successivamente, decorsi tali termini, i dati sono accessibili ai sensi dell'art. 5 del D.lgs 33/2013.

7. *Periodicità aggiornamento*

Ai sensi dell'art. 8 del D. Lgs. n.33/2013, i documenti contenenti dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono aggiornati periodicamente, secondo le scadenze indicate.

In particolare, per i dati oggetto di pubblicazione periodica (trimestrale, semestrale): il dato va pubblicato entro 30 gg dal periodo di riferimento.

I dati oggetto di pubblicazione annuale vengono pubblicati una volta l'anno, entro 30 giorni dall'evento a cui sono collegati. Gli altri dati oggetto di pubblicazione annuale non collegati a specifico evento sono pubblicati di norma alla fine di gennaio, in conclusione con l'anno di riferimento, salvo che la loro validazione sia legata all'approvazione di documenti (Bilanci Consuntivi ecc). In tal caso la pubblicazione avviene entro 30 giorni dall'approvazione dei relativi documenti nei quali sono contenuti.

8. *Il monitoraggio sullo stato di attuazione*

Il monitoraggio sullo stato di attuazione del Programma, necessario a verificare la progressiva attuazione delle attività pianificate e quindi il raggiungimento degli obiettivi di trasparenza e degli obblighi di pubblicità legale, compete al Responsabile della trasparenza.

La reportistica sullo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione deve essere redatta con periodicità semestrale.

Ogni eventuale scostamento deve essere motivato anche con l'indicazione di un nuovo cronoprogramma.

9. L'accesso civico e l'accesso civico generalizzato

Una delle novità introdotte dal D. lgs 97/2016 è costituita dall'introduzione del diritto di accesso civico generalizzato sul modello FOIA (Freedom Of Information Act), che attribuisce a chiunque il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione,

nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'art. 5 bis del D. lgs 33/2013.

Sono intervenute in materia sia la delibera n. 1309/2016 di ANAC "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti dell'accesso civico", sia la circolare del Ministero per la semplificazione e la pubblicazione amministrazione n. 2/2017 "Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (cd. FOIA)".

Di fatto, quindi, mentre il diritto di accesso civico "semplice" riguarda esclusivamente le informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria (art. 5 comma 1 D. Lgs 33/2013), l'accesso civico generalizzato garantisce "il bene "conoscenza" in via autonoma a prescindere dalla titolarità di un interesse qualificato edifferenziato". Limiti all'accesso civico sono previsti per la tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti (art. 5 del D. Lgs. n. 33/2013, così come rivisto e modificato dall'art. 6 del D. Lgs.n. 97/2016).

Lo scopo dell'accesso civico generalizzato è quello di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, nonché di promuovere la partecipazione dei cittadini alla vita amministrativa locale.

Nel caso di richieste, la procedura è la seguente:

- Accesso civico "semplice": il Responsabile della Trasparenza, dopo aver ricevuto la richiesta, la trasmette al Responsabile della pubblicazione per materia.
- Il Responsabile della pubblicazione, entro 30 giorni dalla richiesta, pubblica nel sito web www.asp-opuscivium.it, sezione Amministrazione Trasparente, il documento, l'informazione o il dato richiesto. Il Responsabile della Trasparenza comunica al richiedente l'avvenuta pubblicazione, indicando il relativo collegamento ipertestuale;
- Accesso civico "generalizzato": il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, dopo aver ricevuto la richiesta, la trasmette al Responsabile competente che detiene i dati, le informazioni o i documenti. Questi, se nella richiesta individua controinteressati, è tenuto a dare comunicazione agli stessi, che potranno presentare motivata opposizione alla richiesta di accesso.

Il procedimento deve concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di 30 giorni; in caso di accoglimento l'amministrazione provvede a trasmettere tempestivamente al richiedente i dati o i documenti richiesti. In caso di accoglimento della richiesta di accesso civico nonostante l'opposizione del controinteressato, salvi i casi di comprovata indifferibilità, l'amministrazione ne dà comunicazione al controinteressato e provvede a trasmettere al richiedente i dati o i documenti richiesti successivamente alla ricezione della stessa comunicazione, da parte del controinteressato.

In caso di rifiuto totale o parziale della richiesta di accesso, è stato predisposto e pubblicato sul sito un modello di riesame precompilato che il cittadino può utilizzare.

È inoltre presente un Registro Accessi con le seguenti caratteristiche: data e tipologia di accesso, estremi richiesta, oggetto richiesta, servizio, presenza di controinteressati, esito ed estremi dell'risposta, motivazioni in caso di rigetto.

10. Controlli

Il Responsabile della trasparenza ha il compito di vigilare sull'attuazione di tutti gli obblighi previsti dalla normativa, segnalando i casi di mancato o ritardato adempimento al Nucleo di Valutazione, se costituito o all'organo di indirizzo politico nonché, nei casi più gravi, all'Autorità Anticorruzione (ANAC) e all'Ufficio del Procedimento Disciplinari per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare.

11. Responsabilità e sanzioni

L'inadempimento degli obblighi previsti dalla normativa costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine. L'osservanza degli obblighi di trasparenza

è elemento di valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale del Direttore Generale e dei Responsabili di Servizio e dei singoli dipendenti.

Il Responsabile di Area/Servizi nonché i singoli dipendenti incaricati non rispondono dell'inadempimento se dimostrano, per iscritto, al Responsabile della trasparenza, che tale inadempimento è dipeso da causa a loro non imputabile.

Il Nucleo di Valutazione, se costituito, sulla base delle indicazioni fornite dall'ANAC, garantisce opportuno e puntuale controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

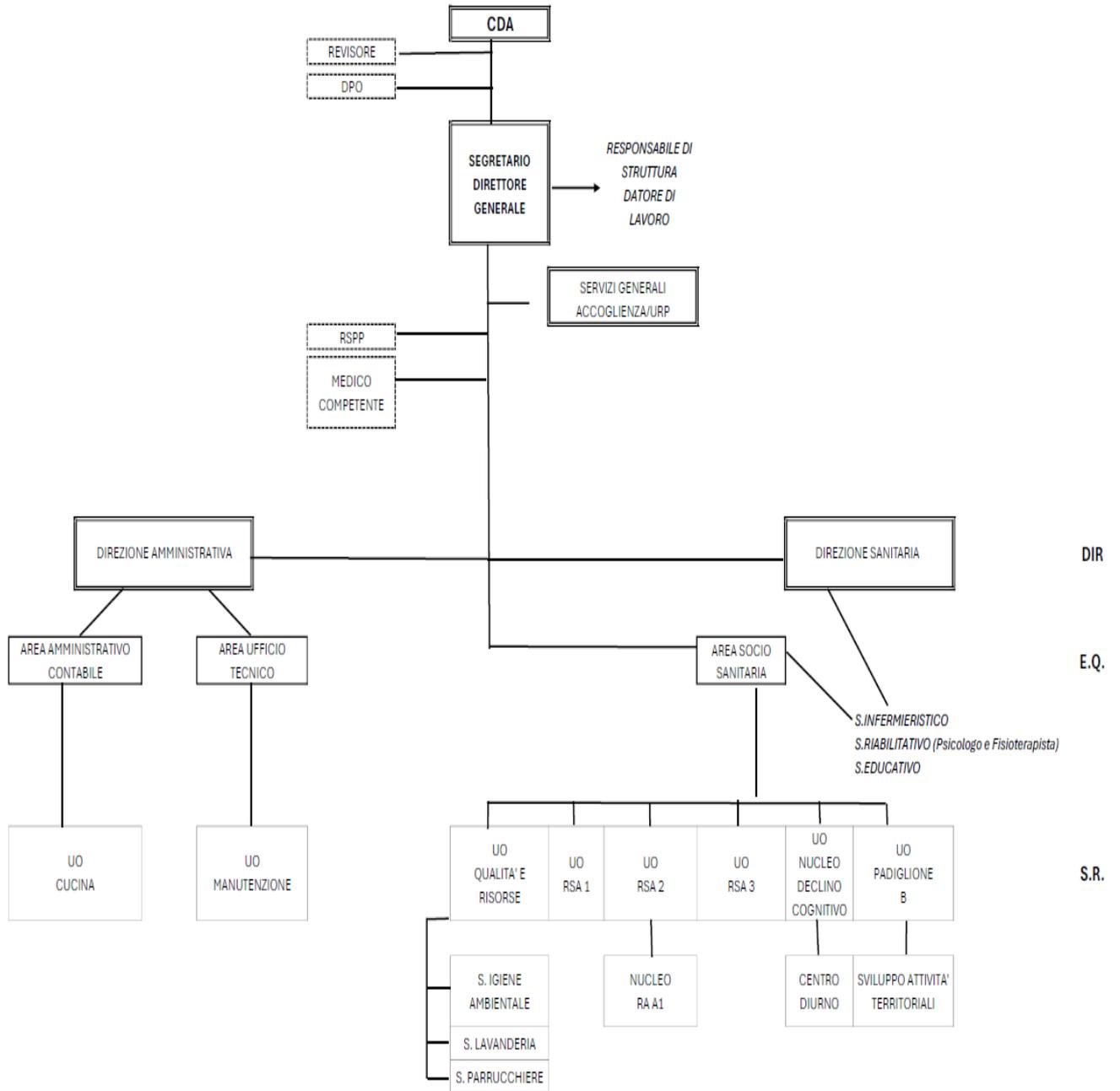
3.1 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Struttura organizzativa	Vedi organigramma pag. 72
Direttore	Massimo Perrone Nomina: delibera Consiglio di Amministrazione N. 3 del 05.03.2025
Elevate Qualificazioni	Bertero Valentina Coordinatore Responsabile Area Socio-Assistenziale Bonetto Elena Ragioniere Economo Responsabile Area contabile Boggetti Paolo Coordinatore Responsabile Area Tecnica
Aree	Area Socio-assistenziale: Responsabile Bertero Valentina Area Contabile: Responsabile Bonetto Elena Area Tecnica: Responsabile Boggetti Paolo
Altre eventuali specificità del modello organizzativo	Responsabile anticorruzione e trasparenza Dott. Massimo Perrone, nominato con delibera di Consiglio di Amministrazione n. 28 del 27/10/2021 Responsabile della transizione digitale, Dott. Massimo Perrone, provvedimento n. 39 del 14/10/2021 Data protection office, La Rosa Sebastiano – Delibera n. 42 del 10/12/2021 Revisore dei Conti, Dott. Gianluca Zampedri nominato con Delibera di Consiglio di Amministrazione n. 9 del 26/03/2025

Consistenza di personale al 31/12/2024

PROFILO PROFESSIONALE	POSTI COPERTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2024	POSTI COPERTI A TEMPO DETERMINATO AL 31/12/2024
DIRIGENTE	0	1
RESPONSABILE AREA SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALE - COORDINATORE	1 Incarico coperto con Elevata Qualificazione	
RESPONSABILE AREA CONTABILE	1 Incarico coperto con Elevata Qualificazione	0
RESPONSABILE AREA TECNICA	1 Incarico coperto con Elevata Qualificazione	0
INFERMIERI	2	
ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI		2
OSS	31	
ADDETTI CUCINA	9	
MANUTENTORI	2	
ADDETTI SERVIZI GENERALI	4	
TOTALE	51	3

ORGANIGRAMMA



3.2 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

La materia del lavoro agile è stata normata dal contratto nazionale del lavoro sottoscritto in data 16.11.2022.

L'Amministrazione sta valutando la possibilità di una regolamentazione del lavoro agile come previsto dalle normative in essere:

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve pregiudicare in alcun modo o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- l'adozione degli adempimenti necessari per dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

3.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE\; PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE E FORMAZIONE

3.3.1 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1.1 Riferimenti normativi

Art. 36 comma 1 del D. lgs 165/2001 in materia di assunzioni;

All'Azienda è estesa la normativa vigente in materia di esclusione dai divieti e dalle limitazioni nell'assunzione di personale che gestiscono servizi socioassistenziali ed educativi;

L'art. 18 comma 2 bis del D. l. 112/2008 secondo il quale: "Le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie sono escluse dai limiti di cui al precedente periodo, fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità dei servizi erogati...";

3.3.1.2 Ricognizione annuale eventuali eccedenze di personale

L'art. 6 del D. lgs 165/2001 come novellato dal D.lgs 75/2017, prevede che "allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché' con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6- ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33";

L'art. 16 della Legge 183/2011, che ha modificato l'art. 33 del D. lgs 165/2001 prevede l'obbligo di provvedere annualmente alla ricognizione sulle eccedenze del personale;

Ai sensi della ricognizione annuale effettuata in base all'art. 33 del D. lgs 165/2001, come novellato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, l'Azienda non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;

Assunzioni a tempo indeterminato:

Si procederà ad aggiornare il presente Piano di Fabbisogno del Personale:

ANNO 2025

PROFILO: Responsabile Nucleo

STRUTTURA: Servizio Socioassistenziale

AREA: Istruttori (ex C)

POSTI: 2

CONTRATTO: Tempo pieno

MODALITA': Progressione fra le aree ex articolo 52, comma 1 -bis del decreto legislativo n. 165/2001

PROFILO: Istruttore amministrativo

STRUTTURA: Supporto amministrativo al Servizio socioassistenziale

AREA: Istruttori (ex C)

POSTI: 1

CONTRATTO: Tempo pieno

MODALITA': Concorso pubblico anche in forma associata previo espletamento procedura di mobilità di cui all'art. 34 bis D. Lgs, 165/2001

Per l'anno 2026 e 2027 si valuteranno le nuove assunzioni anche in base alle effettive esigenze organizzative.

3.3.2 PIANO FORMATIVO

Considerato che tra i requisiti richiesti per l'autorizzazione e accreditamento socioassistenziale vi è la predisposizione di un piano della formazione a comprova del rispetto del requisito generale dell'autorizzazione al funzionamento e requisito generale dell'accredimento.

Dato atto che con determinazione del Direttore si è proceduto all'approvazione di un percorso formativo con il dott. Salvagno il cui fine che si intende perseguire con il contratto è quello di fornire una raccolta dati per un'analisi organizzativa ed esperienza di sostegno agli operatori nella valorizzazione della loro esperienza

Viene programmato un incontro con il personale OSS sulla movimentazione manuale dei carichi svolta da personale interno alla struttura (fisioterapista) al fine di valutare le proprie conoscenze in merito alla movimentazione manuale dei carichi, acquisire e applicare sul campo delle conoscenze, in merito alla movimentazione corretta dell'ospite, per la sicurezza del dipendente e del residente e approfondire il corretto utilizzo degli ausili in dotazione, approfondire le modalità corrette di posizionamento.

Corso di abilitazione BLS per operatori sanitari in modo da far acquisire ai professionisti sanitari conoscenze e strumenti necessari per supportare le funzioni vitali di base della persona anche grazie all'uso della defibrillazione precoce allo scopo di garantire la sopravvivenza dell'essere umano

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

SOTTOSEZIONE PIAO	MODALITA' MONITORAGGIO	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	SCADENZA
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.1 Valore pubblico	Monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi, nonché degli indicatori del Piano Programmatico		Annuale Conto consuntivo Relazione sulla Performance
	Monitoraggio degli obiettivi di accessibilità digitale	Art. 9, co. 7, DL n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/ 2012 Circolare AgID n.1/2016	31 marzo
2.2 Performance	Monitoraggio periodico, secondo la cadenza stabilita dal “Sistema di misurazione e valutazione della performance”	Artt. 6 e 10, D.lgs. n. 150/20021	Periodico
	Relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia, di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità	Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2019	30 marzo
	Relazione annuale sulla performance	Art. 10, co. 1, lett. b) del D.lgs. n. 150/2009)	30 giugno
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nella sezione 2.3. “Rischi corruttivi e trasparenza”	Piano nazionale Anticorruzione	Periodico, secondo le indicazioni contenute nella sezione 2.3. “Rischi corruttivi e trasparenza”
	Relazione annuale del RPCT, sulla base del modello adottato dall’ANAC	Art. 1, co. 14, L. n. 190/2012	15 dicembre o altra data stabilita dall’ANAC
	Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull’assolvimento degli obblighi di trasparenza	Art. 14, co. 4, lett. g)del D.lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre dell’anno o altra data stabilita dall’ANAC

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	Annuale partire dal 2024
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	Annuale partire dal 2024
	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015	30 giugno
3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e Formazione	Monitoraggio da parte del Nucleo di valutazione o organismi comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	Annuale partire dal 2024

L'ente si impegna, inoltre, ad organizzare, nel triennio considerato, un'indagine sulla soddisfazione del cliente, individuato nell'ospite e nei suoi familiari.

La Customer satisfaction rappresenta l'analisi dei dati rispetto all'indice di gradimento del servizio da parte degli ospiti o dei loro familiari.

In ogni caso, nell'ambito del programma di miglioramento continuo della qualità interna, l'Azienda raccoglie ogni anno opinioni e suggerimenti in riferimento ai servizi offerti.

A tal fine aggiorna periodicamente la Carta dei Servizi.