

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) /anno 2022-2024



Azienda pubblica di servizi alla persona
Agence publique de services à la personne
Via Monte Grappa 8/11100 Aosta
info@jbfestaz.it | protocollo@pec.jbfestaz.it|
CF 80005670072 | PI 00035880079 |
PHONE 0165 364 243 |

Approvato dal Consiglio d'Amministrazione
Seduta 21.04.2022 / deliberazione n.

Indice

1. Sezione 1: scheda anagrafica dell'amministrazione	4
2. Sezione 2: valore pubblico, performance, anticorruzione	5
2.1 Valore pubblico	5
2.2 Performance	8
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	15
3. Sezione 3: organizzazione e capitale umano	55
3.1 Struttura organizzativa	55
3.2 Organizzazione del lavoro	56
3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale	57
3.3.1 Formazione del personale	63
4. Sezione 4: Monitoraggio	64

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI / ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
<p>1. Sezione 1 Scheda anagrafica dell'amministrazione</p>	<p>Denominazione: Azienda pubblica di servizi alla persona JB Festaz / Agence publique de services à la personne JB Festaz Indirizzo: Via Monte Grappa 8 - 11100 Aosta (AO) CF: 80005670072 PI: 00035880079 Telefono: 0165/364243 E-mail: info@jbfestaz.it Pec: protocollo@pec.jbfestaz.it Presidente CdA: Ruggero Meneghetti Direttore generale: Patrick Thérissod Coordinatore sanitario: Romina Luberto Amministrazione con più di 50 dipendenti</p>

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI / ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
<p>2. Sezione 2</p> <p>Valore pubblico, performance, anticorruzione</p>	<p>2.1 Valore pubblico</p> <p>2.2 Performance</p> <p>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</p>
<p>2.1 Valore pubblico</p>	<p>Il valore pubblico dell'azienda JB Festaz attiene agli <u>ambiti sociale, assistenziale e sanitario</u>. L'azienda è parte integrante del sistema socioassistenziale e sanitario della Regione autonoma Valle d'Aosta.</p> <p>Con il <u>Piano regionale salute e benessere 2022-2025</u>¹ la Regione attua il Piano nazionale della prevenzione 2020-2025², adottato con intesa Stato-regioni del 6 agosto 2020, strumento fondamentale di pianificazione centrale degli interventi di prevenzione e promozione della salute da realizzare sul territorio.</p> <p>Il Piano regionale descrive un <u>contesto territoriale</u> con dati rilevanti non solo per lo sviluppo strategico del settore, ma anche per gli obiettivi specifici di interesse per l'azienda JB Festaz. Il Piano rileva, tra l'altro, quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ le dimensioni della fascia “anziana” della popolazione locale: gli ultraottantenni rappresentano il 7,4% della popolazione e quasi un quarto della popolazione ha più di 65 anni (pari a 30.389 persone). L'età media dei valdostani si posiziona appena al di sopra rispetto ai valori medi nazionali. ▪ all'aumento dell'età della popolazione si associa un incremento delle patologie croniche, che, specie in età avanzata, diventano di multi cronicità, con complessità crescente di bisogni assistenziali e sanitari. A causa di tali situazioni, aumentano le richieste diversificate di aiuto

¹ Il Piano regionale per la salute e il benessere sociale è fruibile per tutti i cittadini, grazie ad una apposita piattaforma di partecipazione democratica online: <https://new.regione.vda.it/sanita-salute-e-politiche-sociali/partecipazione-democratica/io-partecipo>

² Piano nazionale della prevenzione 202-2025: https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_notizie_5029_0_file.pdf

	<p>da parte delle famiglie, a cui occorre far fronte con una rete di servizi territoriali articolata e coordinata.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ con la pandemia è emersa, in maniera più evidente rispetto al passato, la necessità di prevedere strutture residenziali per anziani a maggiore valenza sanitaria. ▪ in Valle d'Aosta sono presenti 37 strutture residenziali per anziani, tra pubbliche e private, per un totale di 1.143 posti, suddivisi, in base alla nomenclatura nazionale, come segue: <ul style="list-style-type: none"> 1.108 posti – S09 RSA per anziani (di cui 81 c/o JB Festaz) 8 posti – S10 RSA per disabili (tutti c/o JB Festaz) 27 posti – S11 NRTD (di cui 10 c/o JB Festaz) ▪ l'offerta residenziale extra ospedaliera in Valle d'Aosta, in base ai parametri del DPCM del 12/01/2017 (Livelli Essenziali di Assistenza – LEA) ammonta a 65 posti letto, meno del 10% del totale disponibile, e comprende: <ul style="list-style-type: none"> 8 posti UAP, intensità assistenziale R1 (tutti c/o JB Festaz) 12 posti RSA, intensità assistenziale R2 (tutti c/o JB Festaz) 18 posti socio sanitari, intensità assistenziale R2 27 posti NRTD (di cui 10 c/o JB Festaz) ▪ attualmente l'azienda JB Festaz dispone di: <ul style="list-style-type: none"> 42 posti – Casa di riposo protetta 27 posti – Casa di riposo protetta plus 12 posti – Residenza sanitaria per anziani RSA 8 posti – Unità di assistenza prolungata UAP 10 posti – Nucleo residenziale temporaneo per demenze NRTD ▪ sulla base delle strutture residenziali per anziani, pubbliche e private, presenti in Valle d'Aosta, si contano 5,3 posti ogni 1.000 abitanti. La Regione si colloca tra quelle con i più alti livelli di offerta, insieme ad altre regioni del nord Italia. ▪ i maggiori fruitori delle strutture residenziali sono gli ospiti a partire dai 75 anni di età (83,5% del totale), con una maggiore concentrazione tra
--	--

	<p>gli 80 e i 94 anni (52% del totale), dove il genere femminile incide per il 67,5%.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ negli ultimi due anni si rileva un cambiamento delle condizioni dei pazienti inseriti nelle strutture socio-assistenziali, risultando sempre più dipendenti funzionalmente e necessitanti prestazioni sanitarie via via più complesse. Nel 2020, considerate 28 strutture per anziani, su 91,9% degli ospiti presenti si rilevano: <ul style="list-style-type: none"> 33% ospiti gravi 21,5% ospiti con elevato bisogno sanitario 32% ospiti con deterioramento cognitivo 5,4% ospiti con disturbi del comportamento ▪ si evidenzia una spesa sanitaria pro capite maggiore rispetto ad altre Regioni, a cui, però, non sempre corrispondono gli esiti di salute attesi. ▪ emergono criticità nella presa in carico, da parte dei servizi territoriali, di alcune patologie croniche e nella salute mentale, mostrando un eccesso di ospedalizzazioni rispetto alla media nazionale, dovuto anche alla mancanza di strutture intermedie di cura tra il domicilio e l'ospedale. <p>A seguito dell'analisi di contesto, il <u>Piano regionale prevede</u>, tra l'altro, e di particolare interesse per l'azienda JB Festaz:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>il riordino dell'intera offerta di residenzialità territoriale</u>, al momento molto capillare, ma a debole valenza sanitaria, per adeguarla ai profili assistenziali richiesti, secondo un nuovo modello organizzativo e funzionale. ▪ <u>l'ampliamento dell'offerta delle strutture territoriali socio sanitarie</u>, quali strutture di cure intermedie, <u>ospedale di comunità</u>, RSA, intese come strutture di ricovero breve per pazienti che necessitano di interventi sanitari a bassa intensità clinica e che svolgono una funzione intermedia tra la cura domiciliare e il ricovero ospedaliero. Tra gli obiettivi vi è l'educazione e l'empowerment del paziente e/o del
--	---

	<p>caregiver al fine di raggiungere l'autonomia nella gestione dello stato di salute.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>una risposta ai fabbisogni emergenti relativamente ai servizi semi-residenziali (centri diurni) per gli assistiti affetti da demenza e a servizi post NRTD.</u> <p>Nell'ambito degli obiettivi regionali, come definiti dal Piano regionale salute e benessere 2022-2025 sopra richiamato, <u>la strategia dell'azienda JB Festaz, atta a favorire la creazione di valore pubblico, prevede per il prossimo triennio:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>la creazione di un ospedale di comunità</u> 2. <u>l'ampliamento e lo sviluppo di un centro specializzato per le demenze</u> 3. <u>l'ampliamento dei posti della casa di riposo da protetta a protetta plus</u>
<p>2.2 Performance</p>	<p>Gli obiettivi dell'azienda per il prossimo triennio si collocano all'interno del più ampio piano strategico regionale per la salute e il benessere e riguardano i seguenti tre aspetti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la creazione di un ospedale di comunità 2. lo sviluppo di un centro specializzato per le demenze 3. aumento della percentuale dei posti letto riservati alla casa di riposo protetta plus rispetto a quelli riservati in casa di riposo protetta <p>Per gli ambiti di propria competenza, per l'azienda JB Festaz rispondono del raggiungimento degli obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ il consiglio di amministrazione ▪ il presidente del consiglio di amministrazione ▪ il direttore generale ▪ il coordinatore infermieristico <p>Inserendosi la strategia aziendale all'interno del più ampio piano regionale per la salute e il benessere, contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi dell'azienda JB Festaz:</p>

- la Regione autonoma Valle d'Aosta
- l'azienda USL della Valle d'Aosta

1. la creazione di un ospedale di comunità

L'ospedale di comunità è una struttura di tipo territoriale ed extra ospedaliero. Rappresenta una modalità assistenziale di tipo intermedio: risponde alla necessità di affrontare nel modo più appropriato ed efficace quei problemi di salute, di solito risolvibili a domicilio, ma che, in particolari pazienti, in condizioni di fragilità sociale e sanitaria, richiedono di essere assistiti in un ambiente sanitario protetto. È questo il caso, ad esempio, di pazienti molto anziani o soli, affetti da malattie croniche, che si scompensano facilmente. Prevede ricoveri brevi di 15-20 giorni, che richiedono assistenza / sorveglianza sanitaria infermieristica continua, anche notturna. Sia la gestione dell'ospedale di comunità, sia l'attività della struttura si basano su un approccio multidisciplinare, multi professionale e inter professionale. L'accesso è predisposto dal medico di medicina generale per il paziente proveniente dal domicilio; da altre strutture residenziali; dal pronto soccorso, per evitare forme inappropriate di ricovero per acuti; in seguito di dimissione ospedaliera.

Questa tipologia di struttura non solo risponde a un fabbisogno sanitario rilevato nell'ambito del Piano regionale salute e benessere, in linea con il valore pubblico sociale, assistenziale e sanitario dell'azienda JB Festaz, ma promuove anche la costruzione di rapporti di interdipendenza con il sistema territoriale dei servizi, funzionali allo sviluppo di programmi di intervento incentrati sulla prevenzione e la continuità assistenziale.

Per favorire l'attuazione della strategia occorre realizzare quanto segue:

- a. predisposizione di studio di fattibilità, progetto definitivo/esecutivo per la realizzazione dell'ospedale di comunità.

	<ul style="list-style-type: none"> b. definizione del sistema di governance del progetto, in grado di stabilire le responsabilità e le modalità di confronto in merito all'esecuzione del progetto. c. collaborazione alla definizione della disciplina regionale per il funzionamento dell'ospedale di comunità. d. rifunionalizzazione edilizia e allestimenti, finanziata dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)³. e. definizione di appositi accordi con i servizi di supporto, quali laboratorio di analisi, radiologia, medicina fisica e riabilitativa, servizio dietetico e nutrizione clinica, servizio sociale (nuova convenzione pluriennale con l'azienda USL Valle d'Aosta). f. assistenza medica assicurata dai medici di medicina generale, secondo l'accordo collettivo nazionale, o da altri medici dipendenti o convenzionati con il servizio nazionale 6 giorni su 7, garantendo almeno un'ora settimanale di presenza in struttura per singolo ospite⁴ (nuova convenzione pluriennale con l'azienda USL Valle d'Aosta). g. riorganizzazione delle risorse umane in modo che per ogni modulo fino a 20 posti letto sia garantita la presenza di un coordinatore infermieristico, infermieri e operatori socio sanitari (OSS) in numero adeguato a seconda dei turni, diurni o notturno. h. prevedere la funzione dell'infermiere case manager. i. definire i criteri di gestione del rischio clinico per i processi assistenziali garantiti dall'ospedale di comunità, in modo che siano coerenti con quanto in uso presso il distretto e l'azienda USL Valle d'Aosta.
--	---

³ Il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) prevede per la Valle d'Aosta il finanziamento per la realizzazione strutturale di un ospedale di comunità sui due che lo standard teorico prevede per la popolazione regionale, avendo ciascuno un bacino di utenza di 50.000 assistiti.

⁴ L'assistenza medica nelle ore notturne e nei giorni festivi e prefestivi è assicurata dai medici di continuità assistenziale (MCA).

	<p>j. implementare il sistema informativo dedicato con i contenuti informativi documentanti l'attività clinica svolta su ogni paziente e assicurare la tempestiva trasmissione dei dati a livello nazionale per il monitoraggio delle prestazioni rese dai presidi residenziali di assistenza primaria / ospedali di comunità nell'ambito dei flussi del Nuovo sistema informativo sanitario – NSIS (nuova convenzione pluriennale con l'azienda USL Valle d'Aosta).</p> <p>Baseline: servizio ad oggi inesistente.</p> <p>Target: realizzazione del servizio.</p> <p>Misurazione prevista: rilevazione dell'effettiva realizzazione del progetto e dell'attuazione di quanto previsto dai punti sopraelencati.</p> <p>Fonte dei dati di misurazione: atti amministrativi dell'azienda JB Festaz.</p> <p>2. <u>l'ampliamento e lo sviluppo di un centro specializzato per le demenze</u></p> <p>L'Organizzazione mondiale della sanità (OMS), in un rapporto pubblicato nel 2021⁵, stima che nel 2019 ci fossero oltre 55 milioni di persone affette da demenza, su base mondiale, e di queste oltre 14 milioni in Europa. L'OMS prevede che, per via dell'invecchiamento della popolazione, il numero di persone affette sia destinato a salire a 78 milioni su base globale nel 2030 e 139 nel 2050.</p> <p>Il Piano nazionale della prevenzione 2020-2025 rileva l'aumento delle persone affette da demenza e considera tale dato come uno degli effetti negativi del rapido invecchiamento della popolazione. Il Piano definisce la demenza come una delle principali cause di disabilità e non autosufficienza tra gli anziani.</p> <p>La Regione Valle d'Aosta ha previsto nel 2018⁶ una rete di servizi per il trattamento e l'assistenza delle persone affette da disturbi cognitivo e/o demenza (di cui l'Alzheimer rappresenta circa il 60% di casi). Il</p>
--	--

⁵ Global status report on the public health response to dementia
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/344701/9789240033245-eng.pdf>

⁶ DGR 267/2018, https://www.arpa.vda.it/images/stories/OTA/dgr_267_2018.pdf

piano regionale per la salute e il benessere 2022-2025 fa poi riferimento ai fabbisogni emergenti esplicitamente manifestati relativamente a servizi semi-residenziali (centri diurni) per gli assistiti affetti da demenza e a servizi post NRTD.

L'azienda JB Festaz prevede quindi di rispondere a questo fabbisogno, ampliando il servizio attualmente in essere (10 posti letto NRTD), in modo da divenire un vero e proprio centro specializzato per le demenze, fornendo servizi non solo residenziali, ma anche diurni semi residenziali.

Per favorire l'attuazione della strategia occorre realizzare quanto segue:

- a. collaborazione alle attività necessarie per una modifica alla disciplina regionale in materia di demenze.
- b. predisposizione di studio di fattibilità, progetto preliminare e progetto esecutivo per l'ampliamento del nucleo e la realizzazione del centro diurno.
- c. ristrutturazione edilizia per consentire:
 - una nuova suddivisione dei reparti all'interno della struttura, in modo da offrire 20 posti letto, suddivisi in due nuclei distinti, in base all'intensità dell'assistenza richiesta per rispondere alle esigenze di ospiti classificabili TD1 e TD2⁷.
 - una nuova disposizione degli spazi all'interno della struttura per consentire la realizzazione della struttura semi-residenziale per il trattamento delle persone affette da demenza (SSRTD)⁸, un centro diurno per 10 ospiti

⁷ "I trattamenti per demenza di tipo estensivo (TD1) sono erogati in un NRTD, per un periodo massimo di 60 giorni, e sono prestazioni con carattere riabilitativo, di ri-orientamento e tutela personale. I trattamenti per demenza di tipo lungo-assistenziale (TD2) possono essere erogati in NRTD, anche posti in strutture protette per anziani, e sono prestazioni di lungo assistenza e di mantenimento, anche di tipo riabilitativo, erogate a pazienti non autosufficienti con bassa necessità di tutela sanitaria. Rientrano in questa categoria i ricoveri temporanei di sollievo al care-giver", Allegato B alla deliberazione della Giunta regionale n. 267/2018

⁸ "La Struttura Semi-Residenziale per il Trattamento delle persone affette da Demenza (SSRTD) è una struttura extra ospedaliera dove vengono erogate prestazioni semi residenziali a pazienti affetti da demenza senile o presenile, che richiedono trattamenti estensivi di carattere riabilitativo, ri-orientamento e tutela personale, aperta

	<p>d. nuova convenzione pluriennale con l'azienda USL Valle d'Aosta per la gestione del servizio.</p> <p>e. formazione specifica del personale coinvolto</p> <p>Baseline: 10 posti letto NRTD senza distinzione tra TD1 e TD2</p> <p>Target: realizzazione di</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20 posti letto NRTD, di cui 10 TD1 e 10 TD2 <p>Misurazione prevista: rilevazione dell'effettiva realizzazione del progetto e dell'attuazione di quanto previsto dai punti sopraelencati</p> <p>Fonte dei dati di misurazione: atti amministrativi dell'azienda JB Festaz</p> <p>3. <u>l'ampliamento dei posti della casa di riposo da protetta a protetta plus</u></p> <p>Attualmente l'azienda JB Festaz dispone di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 42 posti casa di riposo protetta⁹ ▪ 27 posti casa di riposo protetta plus¹⁰ <p>Da un lato, l'analisi di contesto, fornita dal Piano regionale per la salute e il benessere 2022-2025, lascia intendere una crescente necessità di posti protetta plus, per poter far fronte ai fabbisogni attuali e futuri, dovuti all'invecchiamento della popolazione. D'altro canto, il modello assistenziale professionalizzante (MAP), uno strumento di lavoro adottato internamente per stabilire la complessità assistenziale dei servizi erogati, mostra come l'azienda JB Festaz risponda già ora principalmente alle esigenze di ospiti con complessità medio alta o alta (80% degli utenti). Si tratterebbe, quindi, di un allineamento formale e, perciò, ormai indispensabile, che, viste anche le esigenze per la creazione dell'ospedale di comunità e per lo sviluppo del centro</p>
--	---

per almeno 6 ore al giorno per 7 giorni settimanali", Allegato B alla deliberazione della Giunta regionale n. 267/2018

⁹ Le strutture protette sono strutture socio-assistenziali con funzioni di accoglienza a media intensità assistenziale e a elevata complessità organizzativa.

https://www.regione.vda.it/servsociali/anziati/strutture/microcomunita_i/default_i.asp

¹⁰ Le strutture protette plus sono strutture socio-assistenziali con funzioni di accoglienza a elevata intensità assistenziale ed elevata complessità organizzativa.

https://www.regione.vda.it/servsociali/anziati/strutture/microcomunita_i/default_i.asp

	<p>specializzato per le demenze, porterebbe a una nuova disponibilità potenzialmente pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 16 posti casa di riposo protetta ▪ 43 posti casa di riposo protetta plus <p>Per favorire l'attuazione della strategia occorre realizzare quanto segue:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. aggiornamento dell'attuale accreditamento, in modo che recepisca la nuova disponibilità dei posti e la relativa distribuzione tra protetta e protetta plus b. interventi strutturali per l'adeguamento dei servizi in tema di accessibilità, in modo da garantire la sussistenza dei requisiti organizzativi e strutturali minimi previsti per la specifica tipologia <p>Baseline:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 42 posti casa di riposo protetta ▪ 27 posti casa di riposo protetta plus <p>Target:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 16 posti casa di riposo protetta ▪ 43 casa di riposo protetta plus <p>Misurazione prevista: rilevazione dell'effettiva realizzazione della nuova disponibilità dei posti letto, così come programmato e dell'attuazione di quanto previsto dai punti sopraelencati</p> <p>Fonte dei dati di misurazione: atti amministrativi dell'azienda JB Festaz, convenzione pluriennale con l'azienda USL Valle d'Aosta</p>
--	--

<p>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>L'azienda JB Festaz, con deliberazione del Consiglio di amministrazione del 26 gennaio 2021 n. 2, ha adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2021-2023, predisposto dal Responsabile della corruzione e della trasparenza¹¹. Il piano è stato trasmesso all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), pubblicato nella sezione trasparenza del sito istituzionale e trasmesso tramite posta elettronica a tutti i lavoratori dell'ente. Con l'introduzione dell'obbligo per le pubbliche amministrazioni di dotarsi del presente documento¹², detto Piano integrato attività e organizzazione (PIAO), che raccoglie al suo interno anche il Piano anticorruzione e trasparenza (PTPCT), il Responsabile della corruzione e della trasparenza vi ha inserito di seguito il nuovo PTPCT 2022-2024, redatto sulla base delle "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi", allegato 1 del Piano nazionale anticorruzione, a cura dell'ANAC¹³.</p> <p>A. <u>FINALITÀ DEL PTPCT</u></p> <p>Le principali finalità sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ favorire, attraverso misure organizzative sostenibili, il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa ▪ prevenire il verificarsi di eventi corruttivi ▪ promuovere la trasparenza, misura per prevenire la corruzione e sostenere l'integrità e la cultura della legalità <p>Le fasi centrali sono</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'analisi del contesto ▪ la valutazione del rischio ▪ il trattamento del rischio <p>a cui si affiancano due fasi trasversali:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ la consultazione e la comunicazione
---	--

¹¹ La deliberazione del Consiglio di amministrazione 22 gennaio 2019 n. 2 individua nel Direttore il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

¹² Decreto legge 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge 113/2021.

¹³ Piano nazionale anticorruzione 2019, Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019

- il monitoraggio e il riesame del sistema

B. ANALISI DEL CONTESTO

La prima fase del processo di gestione del rischio è l'analisi del contesto, in cui l'azienda opera:

- da un punto di vista esterno, in relazione al territorio e all'ambito sociale ed economico
- da un punto di vista interno, sulla base della propria struttura organizzativa.

1. Contesto esterno

Il valore pubblico dell'azienda JB Festaz attiene agli ambiti sociale, assistenziale e sanitario. L'azienda è parte integrante del sistema socio-assistenziale e sanitario della Regione autonoma Valle d'Aosta, il cui riferimento naturalmente è il Servizio sanitario nazionale.

L'indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International¹⁴ misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in 180 paesi. Sulla base dell'opinione di esperti, assegna una valutazione su scala crescente da 0 a 100, dove maggiore è il punteggio e minore è il livello di corruzione. Nel 2021 l'Italia, con 56 punti, si è classificata 42esima a livello globale e 17esima sui 27 paesi dell'Unione Europea, con un andamento positivo che in 12 anni l'ha portata a migliorare il proprio risultato di ben 14 punti¹⁵. Il progresso dell'Italia, secondo l'analisi che ne fa Transparency International, è il risultato della crescente attenzione dedicata al problema della corruzione nell'ultimo decennio e appare come una

¹⁴ <https://www.transparency.it/indice-percezione-corruzione>

¹⁵ A livello globale, Danimarca e Nuova Zelanda rimangono nella classificazione 2021 al vertice della classifica, affiancati quest'anno dalla Finlandia, con 88 punti. In fondo alla classifica, come già nel 2020, si collocano Siria, Somalia e Sud Sudan, con un punteggio, rispettivamente, di 13 per i primi due e di 11 per la terza. Tuttavia, dal 2012 al 2021, ben 154 stati non hanno compiuto progressi significativi o hanno peggiorato il loro punteggio, e in quest'ultimo anno 2/3 dei paesi analizzati (123 su 180) presentano ancora importanti problemi di corruzione, avendo conseguito un punteggio inferiore a 50.

buona base di partenza per una reale ripresa economica del paese, dopo la crisi generata dalla pandemia. La fase di rilancio richiede, infatti, la massima attenzione alla prevenzione dei rischi di corruzione, affinché gli impegni presi per la digitalizzazione, l'innovazione, la transizione ecologica, la sanità e le infrastrutture possano trovare piena realizzazione.

La Regione Valle d'Aosta non è immune alla criminalità organizzata, come dimostrato anche dallo scioglimento per infiltrazioni mafiose del Consiglio comunale di Saint-Pierre, disposto con DPR del 10 febbraio 2020, a seguito dell'inchiesta "Geenna", condotta della Direzione distrettuale antimafia di Torino. Non meraviglia, purtroppo, che nel capitolo dedicato alla Valle d'Aosta della relazione del Ministro dell'interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione investigativa antimafia (secondo semestre 2020)¹⁶, si evidenzino come il territorio regionale rientri fra le aree di interesse per le mire espansionistiche dei gruppi mafiosi, protesi a inserirsi nei mercati leciti al fine di riciclare e reinvestire gli ingenti capitali illeciti a disposizione. Si riscontrano, comunque, anche segnali positivi, tra cui l'adesione ad aprile 2021 della Valle d'Aosta all'associazione "Avviso pubblico"¹⁷, rete costituita da enti locali e regioni per la formazione civile contro le mafie. Fondata nel 1996, l'associazione si pone l'obiettivo di favorire l'informazione, la formazione e lo scambio di buone prassi per accrescere la sensibilità di amministratori, dipendenti e cittadini rispetto alla prevenzione e al contrasto delle mafie. Il progetto prevede la realizzazione di un percorso formativo in Valle d'Aosta con due tipologie di destinatari: da una parte, i dipendenti della Regione, degli enti locali e del complesso delle pubbliche amministrazioni; dall'altra, i cittadini, gli amministratori regionali e locali,

¹⁶ <https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/semestrali/sem/2020/2sem2020.pdf> Per le relazioni precedenti: <https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>

¹⁷ <https://www.avvisopubblico.it/home/>

il mondo delle professioni, le associazioni di categoria e del volontariato, la scuola. Gli obiettivi sono:

- diffondere una corretta conoscenza dei rischi dei fenomeni della corruzione e delle infiltrazioni mafiose,
- offrire strumenti interpretativi e di azione concreta nella logica della prevenzione e del contrasto, anche avvalendosi di buone prassi amministrative già sperimentate,
- restituire senso di responsabilità e di possibilità di azione a tutti i cittadini,
- favorire la costruzione e l'implementazione di reti sociali capaci di contrastare questi fenomeni.

Altro segnale positivo è dato dalla recente istituzione, a febbraio 2022, dell'Osservatorio regionale permanente sulla legalità e criminalità organizzata e di tipo mafioso, con funzioni consultive, propositive, di studio in materia di prevenzione e di contrasto dei fenomeni mafiosi. L'Osservatorio, dotato di autonomia regolamentare e funzionale, dovrà rendere conto al Consiglio regionale dei risultati ottenuti attraverso l'attuazione della legge, nella sensibilizzazione della società civile in materia di legalità e sicurezza, oltre che nella prevenzione e nel contrasto dei fenomeni criminali associativi. La legge con cui si è istituito l'Osservatorio, inoltre, rende obbligatoria la costituzione in giudizio della Regione come parte civile nei processi penali che riguardano i reati di associazione mafiosa e scambio di voto politico-mafioso su tutto il territorio, con la previsione che gli eventuali risarcimenti andranno a finanziare le attività di promozione della legalità e della sicurezza.

2. Contesto interno

L'organo di indirizzo dell'azienda JB Festaz è costituito da un Consiglio di amministrazione, che nomina il direttore generale. Al direttore generale è assegnato il compito di coordinare le attività gestionali e

amministrative delle 3 aree che costituiscono l'azienda: A1 area amministrativa; A2 area socio-assistenziale sanitaria, presieduta da un direttore sanitario e retta dal coordinatore dei servizi sanitari; A3 area dei servizi ausiliari. Al 31 dicembre 2021 l'organico si compone di 148 lavoratori, di cui solo 7 impiegati e quindi afferenti all'area amministrativa, l'ambito maggiormente a rischio corruzione. Non vi sono responsabili dei singoli servizi.

Gli atti amministrativi si distinguono tra Deliberazioni del Consiglio di amministrazione e Determine del direttore, pubblicati online nella sezione "albo pretorio". Alcuni documenti, tra cui il presente Piano, sono pubblicati online anche nella sezione "amministrazione trasparente".

2.1 Mappatura dei processi

Area di rischio: Contratti pubblici

Processo: Gare, appalti, servizi e forniture

Attività:

- Predisposizione e aggiornamento del Piano annuale di acquisizione di beni e servizi
- Predisposizione di tutte le procedure di affidamento per l'acquisizione di beni e servizi
- Gestione dei contratti
- Accettazione fatture passive
- Responsabile di budget

Area di rischio: Incarichi e nomina

Processo: Organo di indirizzo (CdA)

Attività:

- Nomina del direttore generale

Area di rischio: Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Processo: Contabilità e bilancio

Attività:

- Predisposizione del budget previsionale
- Predisposizione del bilancio consuntivo
- Gestione dei flussi di cassa
- Gestione della contabilità aziendale
- Controllo di gestione economico-finanziario
- Coordinamento del Comitato di budget

	<p>Area di rischio: Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio</p> <p>Processo: Rette utenti</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione dei contratti di inserimento ▪ Gestione della anagrafica ospite ▪ Determinazione delle rette utenti ▪ Rapporti con gli utenti ▪ Fatturazione delle prestazioni erogate ▪ Gestione dei pagamenti e dei solleciti ▪ Gestione dell'economato utenti ▪ Responsabile di budget <p>Area di rischio: Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio</p> <p>Processo: Palazzo Galeazzo</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione economica della struttura ▪ Gestione amministrativa della struttura ▪ Gestione dei servizi ausiliari relativi alla struttura ▪ Gestione manutenzione stabile <p>Area di rischio: Acquisizione e gestione del personale</p> <p>Processo: Gestione amministrativa del personale</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione giuridica del personale ▪ Gestione economica del personale ▪ Gestione previdenziale del personale ▪ Gestione assicurativa del personale ▪ Gestione personale esterno e liberi professionisti ▪ Gestione delle procedure di acquisizione di personale ▪ Sorveglianza sanitaria ▪ Formazione e sviluppo delle competenze
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valutazione ▪ Procedimenti disciplinari ▪ Responsabile di budget <p>Area di rischio: Acquisizione e gestione del personale</p> <p>Processo: Organizzazione del personale</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rilevazione delle presenze del personale dipendente ed esterno ▪ Definizione delle turnazioni del personale ▪ Gestione delle turnazioni (eccetto infermieri) ▪ Relazioni sindacali ▪ Supporto nella riorganizzazione dei servizi e nella gestione dei servizi ausiliari <p>Area di rischio: Acquisizione e gestione del personale</p> <p>Processo: Coordinamento dei servizi sanitari</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sviluppo e implementazione dell'Area ▪ Coordinamento delle risorse umane dell'Area ▪ Valutazione del personale dell'Area ▪ Inserimento, coordinamento e valutazione dei tirocinanti delle professioni sanitarie ▪ Gestione dell'utenza e rapporti con i servizi socio-sanitari esterni ▪ Formazione e sviluppo delle competenze del personale sanitario ▪ Responsabile di budget ▪ Preposto ai fini della sicurezza <p>Area di rischio: Attività conseguenti al decesso</p> <p>Processo: Erogazione servizi socio-assistenziali e sanitari</p> <p>Mansione: Infermiere</p> <p>Attività:</p>
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accoglienza dell'ospite e della sua famiglia al momento di ingresso in struttura o uscita dalla struttura <p>Area di rischio: non rilevante</p> <p>Processo: Segreteria generale</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Protocollo e archiviazione documentale ▪ Privacy ▪ Trasparenza ▪ Anticorruzione ▪ Inventario ▪ Comunicazione istituzionale <p>Area di rischio: non rilevante</p> <p>Processo: Organi istituzionali e segreteria particolare</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Assistente di Presidenza ▪ Assistente di Direzione ▪ Pianificazione dell'attività degli organi istituzionali ▪ Miglioramento dei processi e della qualità degli atti amministrativi <p>Area di rischio: non rilevante</p> <p>Processo: Qualità e accreditamento</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentazione istanze di accreditamento ▪ Mantenimento accreditamento in itinere (monitoraggio) ▪ Coordinamento delle verifiche esterne ▪ Gestione dei sistemi di audit interni ▪ Gestione dei sistemi di gestione della qualità
--	--

	<p>Area di rischio: non rilevante</p> <p>Processo: Sistema sicurezza</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordinamento delle attività delegata al RSPP ▪ Gestione degli adempimenti in materia di sicurezza <p>Area di rischio: non rilevante</p> <p>Processo: Innovazione tecnologica</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analisi fabbisogni IT ▪ Elaborazione proposte IT ▪ Monitoraggio soluzioni IT <p>Area di rischio: non rilevante</p> <p>Processo: Servizio di portineria</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione del centralino e smistamento telefonate ▪ Sorveglianza dello stabile ▪ Accoglienza ▪ Registrazione accessi in struttura ▪ Coordinamento tra le esigenze del visitatore e della struttura ▪ Assicurazione del rispetto delle norme per l'accesso alla struttura <p>Area di rischio: non rilevante</p> <p>Processo: Erogazione servizi socio-assistenziali e sanitari</p> <p>Mansione: Fisioterapista</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Presa in carico fisioterapica del paziente ▪ Gestione degli ausili ▪ Predisposizione del piano mensile delle attività fisioterapiche ▪ Collaborazione con l'équipe multidisciplinare
--	--

	<p>Area di rischio: non rilevante</p> <p>Processo: Erogazione servizi socio-assistenziali e sanitari</p> <p>Mansione: Psicologo</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione dei colloqui conoscitivi anamnestici e di sollievo con gli ospiti e con i parenti del Nucleo demenze ▪ Screening del funzionamento cognitivo globale dei pazienti e della loro qualità di vita all'interno della struttura ▪ Progettazione e attività di stimolazione cognitiva e multisensoriale individuale e di gruppo <p>Area di rischio: non rilevante</p> <p>Processo: Erogazione servizi socio-assistenziali e sanitari</p> <p>Mansione: Educatore</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Predisposizione del Piano settimanale, mensile e annuale delle attività educative ed animative ▪ Coordinamento dell'attuazione delle attività animative ▪ Gestione del volontariato ▪ Reti ed interventi sociali ▪ Assistenza spirituale <p>Area di rischio: non rilevante</p> <p>Processo: Erogazione servizi socio-assistenziali e sanitari</p> <p>Mansione: Animatore</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Attuazione delle attività animative, in coerenza al Piano predisposto ▪ Supporto nella gestione del volontariato ▪ Supporto nelle reti ed interventi sociali
--	--

	<p>Area di rischio: non rilevante</p> <p>Processo: Erogazione servizi socio-assistenziali e sanitari</p> <p>Mansione: Infermiere</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsabile dell'assistenza generale infermieristica ▪ Identificazione dei bisogni di assistenza infermieristica della persona formulando i relativi obiettivi ▪ Accoglienza dell'ospite e della sua famiglia al momento di ingresso in struttura o uscita dalla struttura ▪ Fornisce informazioni riguardo alle figure professionali che operano all'interno della struttura e sull'organizzazione dell'assistenza infermieristica ▪ Gestione, pianificazione e valutazione dell'intervento assistenziale infermieristico ▪ Cura, nella cartella infermieristica, l'assistenza pianificata ed erogata e le valutazioni effettuate ▪ Collabora con l'équipe multidisciplinare ▪ Garante della corretta applicazione delle prescrizioni diagnostico – terapeutiche ▪ Addetto al primo soccorso <p>Area di rischio: non rilevante</p> <p>Processo: Erogazione servizi socio-assistenziali e sanitari</p> <p>Mansione: Oss</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Assistenza diretta e aiuto domestico alberghiero ▪ Intervento igienico-sanitario e di carattere sociale ▪ Collaborazione con l'utente e la sua famiglia ▪ Cura la pulizia, la manutenzione e la conservazione di arredi e attrezzature
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantisce la raccolta e lo stoccaggio corretto dei rifiuti, del materiale biologico sanitario e dei campioni per gli esami diagnostici ▪ Gestisce le attività finalizzate all'igiene personale <p>Area di rischio: non rilevante</p> <p>Processo: Servizio di manutenzione</p> <p>Mansione: Manutentore</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Predisposizione del piano mensile delle attività di manutenzione programmabili ▪ Attuazione del piano delle manutenzioni programmabili ▪ Gestione delle manutenzioni non programmabili e straordinarie ▪ Gestione della logistica ▪ Gestione del verde ▪ Gestione dello smaltimento rifiuti isola ecologica ▪ Trasporto occasionale di ospiti e prelievi ▪ Ritiro occasionale di referti, farmaci e materiale economato USL ▪ Responsabile di budget <p>Area di rischio: non rilevante</p> <p>Processo: Servizio di manutenzione</p> <p>Mansione: Magazziniere</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione dei magazzini ▪ Rifornimento ai reparti ▪ Gestione delle scorte <p>Area di rischio: non rilevante</p> <p>Processo: Servizio di ristorazione</p> <p>Mansione: Cuoco</p> <p>Attività:</p>
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preparazione dei pasti ▪ Effettuazione degli ordini ▪ Riordino del piano di lavoro ▪ Organizzazione del piano delle pulizie ▪ Preposto ai fini della sicurezza <p>Area di rischio: non rilevante</p> <p>Processo: Servizio di ristorazione</p> <p>Mansione: Aiuto cuoco</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Preparazione delle colazioni ▪ Pulizia e lavaggio di frutta e verdura ▪ Coadiuvazione nella preparazione dei pasti ▪ Riordino dei piani di lavoro ▪ Pulizie ordinarie e straordinarie ▪ Stoccaggio delle merci <p>Area di rischio: non rilevante</p> <p>Processo: Servizio di ristorazione</p> <p>Mansione: Lavapiatti</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Coadiuvazione nella pulizia di frutta e verdura ▪ Stoccaggio delle merci ▪ Pulizie ordinarie e straordinarie ▪ Servizio di lavapiatti <p>Nella mappatura dei processi non trovano spazio le aree di rischio elencate di seguito perché non applicabili alla realtà dell'azienda JB Festaz, seppure individuate dall'approfondimento ANAC dedicato alla sanità¹⁸:</p>
--	--

¹⁸ Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">▪ Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni: attività non esercitata▪ Attività libero professionale e liste di attesa: non viene svolta attività libero professionale e le liste di attesa sono gestite da soggetti esterni▪ Rapporti contrattuali con privati accreditati: non si impiegano servizi di privati accreditati, l'azienda JB Festaz è a sua volta accreditata presso l'Assessorato sanità sia per i servizi sanitari sia per i servizi socio-assistenziali▪ Farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie: le terapie sono stabilite da medici esterni (medico di medicina generale, medico di struttura, geriatra); l'approvvigionamento dei farmaci avviene tramite prontuario USL e per alcuni, per la casa di riposo, dalle farmacie comunali |
|--|---|

C. VALUTAZIONE E TRATTAMENTO DEL RISCHIO

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi. Si articola in tre sotto-fasi: identificazione, analisi e ponderazione, metodologicamente descritte singolarmente di seguito. Per quanto riguarda l'identificazione, i rischi sono valutati per singole attività, come riportate nella mappatura dei processi. Le attività sono intese come l'oggetto di analisi, l'unità di riferimento rispetto ai possibili eventi corruttivi, che sono stati individuati grazie a una pluralità di tecniche, tra cui principalmente il benchmarking con amministrazioni simili, i focus group con i lavoratori dei servizi interessati e il coinvolgimento dell'organo di indirizzo. Per ogni attività, quindi, si determina almeno un evento rischioso (registro degli eventi rischiosi). Nella sotto-fase relativa all'analisi del rischio, ogni evento rischioso viene analizzato a partire dai fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che possono agevolare il verificarsi di eventuali comportamenti o fatti di corruzione. Segue, quindi, la stima del livello di esposizione al rischio, che si basa su un approccio qualitativo (non rilevante, basso, medio, alto), che trova fondamento su motivate considerazioni, principalmente espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi su specifici criteri, di fatto valutate operativamente tramite indicatori di rischio (key risk indicators) specificatamente selezionati, a cui viene singolarmente assegnato un valore (nessuno, basso, medio, alto). La valutazione complessiva del livello di rischio si esprime, quindi, nel giudizio sintetico, che non è il mero risultato della media delle valutazioni dei singoli indicatori, ma una stima qualitativa, basata su tutti gli aspetti presi in considerazione (contesto, fattori abilitanti, indicatori). Gli indicatori scelti sono:

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ livello di interesse “esterno”: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio ▪ grado di discrezionalità del decisore interno: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato ▪ precedenti eventi corruttivi per l’attività: se l’attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell’amministrazione, il rischio aumenta poiché quell’attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi <p>Il giudizio espresso si basa su dati e informazioni principalmente rilevati con forme di autovalutazione, considerati alla luce del criterio generale di prudenza, onde evitare possibili sottostime del rischio corruttivo.</p> <p>L’ultima sotto-fase della valutazione del rischio è la ponderazione. L’obiettivo è “agevolare, sulla base degli esiti dell’analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione¹⁹”. Si tratta del collegamento tra la fase 2. valutazione del rischio e la fase 3. trattamento del rischio, in cui vengono propriamente descritte le azioni da intraprendere per ridurre l’esposizione al rischio. La fase di valutazione vera e propria si chiude, quindi, con l’indicazione sintetica del fatto che ci sia o meno necessità di intervenire (sì / no) e, in caso affermativo, se la priorità di intervento sia urgente / non urgente.</p> <p>La fase successiva è il trattamento del rischio ed è volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. A sua</p>
--	---

¹⁹ UNI ISO 31000:2010 Gestione del rischio – Principi e linee guida

volta si compone di due sotto-fasi: l'individuazione delle misure e la programmazione delle misure.

L'individuazione delle misure risponde all'obiettivo di identificare le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione, che dovranno essere puntuali, accurate e tese, laddove possibile, a favorire la semplificazione dei processi e la sensibilizzazione interna (promozione di etica pubblica). La programmazione delle misure, invece, esplicita in concreto le fasi di realizzazione, le tempistiche, gli indicatori di monitoraggio e il responsabile per l'attuazione delle misure individuate.

C.1 Area di rischio: Contratti pubblici

Processo: Gare, appalti, servizi e forniture

Attività:

- Predisposizione e aggiornamento del Piano annuale di acquisizione di beni e servizi

Evento rischioso: Definizione fabbisogno non rispondente a criteri di efficienza, efficacia ed economicità, volto verso priorità premianti per interessi di particolari fornitori

Fattori abilitanti:

- Inventario non digitalizzato del magazzino (beni)
- Procedura non digitalizzata per scadenze forniture (beni e servizi)

Indicatori

Livello di interesse esterno: medio

Grado di discrezionalità del decisore interno: basso

Precedenti eventi corruttivi per l'attività: nessuno

Giudizio sintetico del livello di rischio: basso

Azioni da intraprendere: sì

Priorità di intervento: non urgente

Identificazione delle misure:

- Digitalizzazione dell'inventario del magazzino
- Digitalizzazione procedura per scadenze forniture (beni e servizi)

Programmazione delle misure

Fasi di attuazione: ricognizione sull'attuale gestione del magazzino, coinvolgimento dei lavoratori interessati, riprogettazione dell'attività sulla base dell'analisi effettuata, ricognizione su potenziali soluzioni informatiche (software ad hoc o strumenti digitali), scelta e adozione della soluzione informatica adeguata, formazione del personale interessato

Tempistica: entro giugno 2023

Indicatori di monitoraggio: realizzazione delle fasi di attuazione

	<p>Responsabile: direttore generale</p> <p>C.2 Area di rischio: Contratti pubblici</p> <p>Processo: Gare, appalti, servizi e forniture</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Predisposizione di tutte le procedure di affidamento per l'acquisizione di beni e servizi <p>Evento rischioso: Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della procedura</p> <p>Fattori abilitanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ esercizio dell'attività principalmente da parte di un solo soggetto <p>Indicatori</p> <p>Livello di interesse esterno: medio</p> <p>Grado di discrezionalità del decisore interno: basso</p> <p>Precedenti eventi corruttivi per l'attività: nessuno</p> <p>Giudizio sintetico del livello di rischio: basso</p> <p>Azioni da intraprendere: sì</p> <p>Priorità di intervento: non urgente</p> <p>Identificazione delle misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>aggiornamento del regolamento per l'acquisizione di beni e servizi</u> ▪ <u>aggiornamento del regolamento di contabilità, che comprende le attestazioni di regolare fornitura di beni e servizi</u> ▪ <u>predisposizione di una procedura standard per fasi da seguire nell'attuazione dell'attività</u> <p>Programmazione delle misure</p> <p>Fasi di attuazione: costituzione di gruppi di lavoro, finalizzati all'aggiornamento dei due regolamenti e alla predisposizione della procedura standardizzata; definizione di modalità e tempi di lavoro dei gruppi di lavoro; output sintetico dei gruppi di lavoro; condivisione con</p>
--	--

	<p>l'organo di indirizzo; approvazione dei regolamenti aggiornati da parte dell'Organo di indirizzo e della Giunta regionale.</p> <p>Tempistica: entro giugno 2023</p> <p>Indicatori di monitoraggio: approvazione da parte dell'Organo di indirizzo e della Giunta regionale dei regolamenti aggiornati</p> <p>Responsabile: direttore generale</p> <p>C.3 Area di rischio: Contratti pubblici</p> <p>Processo: Gare, appalti, servizi e forniture</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione dei contratti <p>Evento rischioso: Consentire al fornitore una discrezionalità non prevista dal contratto per l'erogazione del servizio, nei termini di modalità, contenuti e tempi</p> <p>Fattori abilitanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ mancanza di una procedura sistematica di controllo <p>Indicatori</p> <p>Livello di interesse esterno: medio</p> <p>Grado di discrezionalità del decisore interno: medio</p> <p>Precedenti eventi corruttivi per l'attività: nessuno</p> <p>Giudizio sintetico del livello di rischio: medio</p> <p>Azioni da intraprendere: sì</p> <p>Priorità di intervento: non urgente</p> <p>Identificazione delle misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>prevedere per tutti i contratti un Direttore dell'esecuzione, che introduca un sistema per ogni contratto per la verifica periodica del rispetto da parte del fornitore degli impegni assunti con il contratto</u> <p>Programmazione delle misure</p> <p>Fasi di attuazione: stabilire le attività del Direttore dell'esecuzione, in modo che per tutti i contratti ci sia uno standard che preveda una procedura e</p>
--	---

dei tempi per i controlli, anche a campione, del rispetto da parte dei fornitori di quanto stabilito dal contratto

Tempistica: entro fine 2022

Indicatori di monitoraggio: individuazione dei Direttori di esecuzione per singolo contratto

Responsabile: direttore generale

C.4 Area di rischio: Contratti pubblici

Processo: Gare, appalti, servizi e forniture

Attività:

- Accettazione fatture passive

Evento rischioso: Parzialità nella verifica dei presupposti

Fattori abilitanti: nessuno

Indicatori

Livello di interesse esterno: medio

Grado di discrezionalità del decisore interno: nessuno

Precedenti eventi corruttivi per l'attività: nessuno

Giudizio sintetico del livello di rischio: non rilevante

Azioni da intraprendere: no

Priorità di intervento: nessuna

Identificazione delle misure:

- non previste

C.5 Area di rischio: Incarichi e nomina

Processo: Organo di indirizzo (CdA)

Attività:

- Nomina del direttore generale

Evento rischioso: Insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari. Previsione di requisiti di accesso "personalizzati".

	<p>Fattori abilitanti: relativa discrezionalità nella scelta da parte dell'Organo di indirizzo (CdA)</p> <p>Indicatori</p> <ul style="list-style-type: none"> Livello di interesse esterno: medio Grado di discrezionalità del decisore interno: medio Precedenti eventi corruttivi per l'attività: nessuno <p>Giudizio sintetico del livello di rischio: medio</p> <p>Azioni da intraprendere: no</p> <p>Priorità di intervento: nessuna</p> <p>Identificazione delle misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ non previste <p>Nota: le modalità di nomina sono stabilite dalla L.R. 34/2004 e dallo statuto</p> <p>C.6 Area di rischio: Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio</p> <p>Processo: Contabilità e bilancio</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Predisposizione del budget previsionale <p>Evento rischioso: Incongrua rappresentazione delle esigenze da finanziare. Definizione fabbisogno rispondente a criteri di efficienza, efficacia ed economicità, ma volto verso priorità premianti per interessi particolari</p> <p>Fattori abilitanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ esercizio dell'attività principalmente da parte di un solo soggetto <p>Indicatori</p> <ul style="list-style-type: none"> Livello di interesse esterno: medio Grado di discrezionalità del decisore interno: basso Precedenti eventi corruttivi per l'attività: nessuno <p>Giudizio sintetico del livello di rischio: basso</p> <p>Azioni da intraprendere: no</p> <p>Priorità di intervento: nessuna</p> <p>Identificazione delle misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ non previste
--	--

Nota: il bilancio di previsione è approvato dall'Organo di indirizzo e dalla Giunta regionale ed è pubblicato online nella sezione "Amministrazione trasparente"

C.7 Area di rischio: Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Processo: Contabilità e bilancio

Attività:

- Predisposizione del bilancio consuntivo

Evento rischioso: Scarsa attendibilità dati di bilancio

Fattori abilitanti: nessuno

Indicatori

Livello di interesse esterno: basso

Grado di discrezionalità del decisore interno: nessuno

Precedenti eventi corruttivi per l'attività: nessuno

Giudizio sintetico del livello di rischio: non rilevante

Azioni da intraprendere: no

Priorità di intervento: nessuna

Identificazione delle misure:

- non previste

Nota: il bilancio consuntivo è approvato dall'Organo di indirizzo e dalla Giunta regionale ed è pubblicato online nella sezione "Amministrazione trasparente"

C.8 Area di rischio: Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Processo: Contabilità e bilancio

Attività:

- Gestione dei flussi di cassa

Evento rischioso: Mancata o errata registrazione

Fattori abilitanti: nessuno

	<p>Indicatori</p> <p>Livello di interesse esterno: medio</p> <p>Grado di discrezionalità del decisore interno: nessuno</p> <p>Precedenti eventi corruttivi per l'attività: nessuno</p> <p>Giudizio sintetico del livello di rischio: non rilevante</p> <p>Azioni da intraprendere: no</p> <p>Priorità di intervento: nessuna</p> <p>Identificazione delle misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ non previste <p>C.9 Area di rischio: Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio</p> <p>Processo: Rette utenti</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinazione delle rette utenti ▪ Fatturazione delle prestazioni erogate <p>Evento rischioso: Mancata o non corretta determinazione e/o fatturazione degli importi dovuti per la permanenza dell'ospite</p> <p>Fattori abilitanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ esercizio dell'attività principalmente da parte di un solo soggetto ▪ sistema solo parzialmente automatizzato per il calcolo delle rette <p>Indicatori</p> <p>Livello di interesse esterno: alto</p> <p>Grado di discrezionalità del decisore interno: basso</p> <p>Precedenti eventi corruttivi per l'attività: nessuno</p> <p>Giudizio sintetico del livello di rischio: medio</p> <p>Azioni da intraprendere: sì</p> <p>Priorità di intervento: urgente</p> <p>Identificazione delle misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>automatizzare il sistema del calcolo delle rette</u> ▪ <u>introdurre un sistema integrato della gestione delle rette con il sistema di contabilità</u>
--	--

	<p>Programmazione delle misure</p> <p>Fasi di attuazione: ricognizione dell'attuale modalità di gestione del servizio, coinvolgimento dei lavoratori interessati, riprogettazione dell'attività sulla base dell'analisi effettuata, ricognizione su potenziali soluzioni informatiche (software ad hoc o strumenti digitali), scelta e adozione della soluzione informatica adeguata, formazione del personale interessato</p> <p>Tempistica: per l'esercizio 2023</p> <p>Indicatori di monitoraggio: effettiva ridefinizione dei processi del servizio, introduzione di una soluzione informatica di automatizzazione del processo</p> <p>Responsabile: direttore generale</p> <p>C.10 Area di rischio: Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio</p> <p>Processo: Rette utenti</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione dei pagamenti e dei solleciti <p>Evento rischioso: Nessun riscontro in seguito a un mancato pagamento. Dimenticanza di invio solleciti di pagamento.</p> <p>Fattori abilitanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ esercizio dell'attività da parte di un solo soggetto ▪ mancata automazione del processo <p>Indicatori</p> <p>Livello di interesse esterno: alto</p> <p>Grado di discrezionalità del decisore interno: alto</p> <p>Precedenti eventi corruttivi per l'attività: nessuno</p> <p>Giudizio sintetico del livello di rischio: medio</p> <p>Azioni da intraprendere: sì</p> <p>Priorità di intervento: urgente</p>
--	---

Identificazione delle misure:

- sottoscrizione di un contratto di inserimento tra ospite e azienda
- ridefinizione del processo di gestione dei pagamenti e relativa automazione
- ridefinizione del processo di sollecito dei pagamenti e relativa attivazione di eventuali misure di riscossione forzata

Programmazione delle misure

Fasi di attuazione: ricognizione dell'attuale modalità di gestione del servizio, coinvolgimento dei lavoratori interessati, scelta e adozione di una soluzione informatica, formazione del personale

Tempistica: per l'esercizio 2023

Indicatori di monitoraggio: adozione di una soluzione informatica di automazione di gestione dei pagamenti e avvio per tutti i crediti non pagati della relativa procedura di riscossione.

Responsabile: direttore generale

C.11 Area di rischio: Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Processo: Palazzo Galeazzo

Attività:

- Gestione economica della struttura

Evento rischioso: Far prevalere gli interessi di soggetti esterni (locatari) rispetto all'interesse dell'azienda

Fattori abilitanti:

- esercizio dell'attività principalmente da parte di un solo soggetto

Indicatori

Livello di interesse esterno: alto

Grado di discrezionalità del decisore interno: basso

Precedenti eventi corruttivi per l'attività: nessuno

Giudizio sintetico del livello di rischio: medio

	<p>Azioni da intraprendere: sì</p> <p>Priorità di intervento: non urgente</p> <p>Identificazione delle misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>pubblicazione di bandi di interesse pubblico per l'assegnazione delle unità abitative e commerciali afferenti al palazzo</u> <p>Programmazione delle misure</p> <p>Fasi di attuazione: disporre di una perizia valutativa del corretto prezzo di mercato; definire gli eventuali criteri preferenziali da inserire nel bando di locazione; pubblicazione del bando; esperimento della gara</p> <p>Tempistica: dal primo giugno 2022</p> <p>Indicatori di monitoraggio: adozione di una soluzione informatica di automazione di gestione dei pagamenti e avvio per tutti i crediti non pagati della relativa procedura di riscossione.</p> <p>Responsabile: direttore generale</p> <p>C.12 Area di rischio: Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio</p> <p>Processo: Palazzo Galeazzo</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione dei servizi ausiliari relativi alla struttura <p>Evento rischioso: Far prevalere gli interessi di soggetti esterni (imprese di servizi) rispetto all'interesse dell'azienda</p> <p>Fattori abilitanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ esercizio dell'attività principalmente da parte di un solo soggetto <p>Indicatori</p> <p>Livello di interesse esterno: medio</p> <p>Grado di discrezionalità del decisore interno: medio</p> <p>Precedenti eventi corruttivi per l'attività: nessuno</p> <p>Giudizio sintetico del livello di rischio: medio</p> <p>Azioni da intraprendere: sì</p>
--	---

	<p>Priorità di intervento: non urgente</p> <p>Identificazione delle misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>adottare le misure previste per le procedure di affidamento per l'acquisizione di beni e servizi.</u> <p>Nota: vedi C.2</p> <p>C.13 Area di rischio: Acquisizione e gestione del personale</p> <p>Processo: Gestione amministrativa del personale</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione delle procedure di acquisizione di personale <p>Evento rischioso: Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza della procedura</p> <p>Fattori abilitanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Urgenza di reperimento di personale per consentire l'erogazione del servizio <p>Indicatori</p> <p>Livello di interesse esterno: alto</p> <p>Grado di discrezionalità del decisore interno: basso</p> <p>Precedenti eventi corruttivi per l'attività: nessuno</p> <p>Giudizio sintetico del livello di rischio: medio</p> <p>Azioni da intraprendere: sì</p> <p>Priorità di intervento: non urgente</p> <p>Identificazione delle misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Progressiva stabilizzazione del personale a tempo determinato nei limiti della dotazione organica approvata</u> <p>Programmazione delle misure</p> <p>Fasi di attuazione: con la realizzazione degli obiettivi di performance, si prevede di poter stabilizzare il personale tramite concorsi e successivamente di mantenere la situazione prevedendo il trend pensionistico</p>
--	--

	<p>Tempistica: entro fine 2024</p> <p>Indicatori di monitoraggio: percentuale di lavoratori a tempo determinato in organico al 31/12/2024 inferiore al 10% (livello al 31/12/2021 pari al 22%)</p> <p>Responsabile: Organo di indirizzo (CdA)</p> <p>C.14 Area di rischio: Acquisizione e gestione del personale</p> <p>Processo: Gestione amministrativa del personale</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Valutazione <p>Evento rischioso: Favorire un lavoratore</p> <p>Fattori abilitanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mancanza di uno strutturato sistema di valutazione <p>Indicatori</p> <p>Livello di interesse esterno: alto</p> <p>Grado di discrezionalità del decisore interno: medio</p> <p>Precedenti eventi corruttivi per l'attività: nessuno</p> <p>Giudizio sintetico del livello di rischio: basso</p> <p>Azioni da intraprendere: sì</p> <p>Priorità di intervento: non urgente</p> <p>Identificazione delle misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Promuovere una modifica legislativa relativa alla legge istitutiva dell'azienda JB Festaz²⁰, che consenta di far rientrare l'azienda tra gli enti appartenenti al comparto unico del pubblico impiego, in modo da poter applicare i sistemi di valutazione adottati per il personale del comparto</u>
--	--

²⁰ L.R. 34/2004

	<p>Programmazione delle misure</p> <p>Fasi di attuazione: promuovere presso l'amministrazione regionale l'intervento legislativo richiesto</p> <p>Tempistica: entro fine 2024</p> <p>Indicatori di monitoraggio: variazione normativa regionale</p> <p>Responsabile: Organo di indirizzo (CdA)</p> <p>C.15 Area di rischio: Acquisizione e gestione del personale</p> <p>Processo: Gestione amministrativa del personale</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Procedimenti disciplinari <p>Evento rischioso: Mancata applicazione o segnalazione di un procedimento disciplinare</p> <p>Fattori abilitanti: nessuno</p> <p>Indicatori</p> <p>Livello di interesse esterno: alto</p> <p>Grado di discrezionalità del decisore interno: medio</p> <p>Precedenti eventi corruttivi per l'attività: nessuno</p> <p>Giudizio sintetico del livello di rischio: medio</p> <p>Azioni da intraprendere: sì</p> <p>Priorità di intervento: urgente</p> <p>Identificazione delle misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Sottoscrizione e attivazione di una convenzione tra l'azienda JB Festaz e la Regione autonoma Valle d'Aosta per la delega dell'istruttoria dei procedimenti disciplinari all'ufficio procedimenti disciplinari in forma associata, con sede presso il Dipartimento personale e organizzazione della Regione</u> <p>Programmazione delle misure</p> <p>Fasi di attuazione: predisposizione di una convenzione di adesione all'ufficio di riferimento</p>
--	--

	<p>Tempistica: entro fine 2023</p> <p>Indicatori di monitoraggio: realizzazione della convenzione e delega di eventuali procedimenti</p> <p>Responsabile: Organo di indirizzo (CdA)</p> <p>C.16 Area di rischio: Acquisizione e gestione del personale</p> <p>Processo: Organizzazione del personale</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rilevazione delle presenze del personale dipendente <p>Evento rischioso: Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza della procedura (dolosa mancata registrazione entrate e uscite)</p> <p>Fattori abilitanti: nessuno</p> <p>Indicatori</p> <p>Livello di interesse esterno: alto</p> <p>Grado di discrezionalità del decisore interno: nessuno</p> <p>Precedenti eventi corruttivi per l'attività: nessuno</p> <p>Giudizio sintetico del livello di rischio: non rilevante</p> <p>Priorità di intervento: nessuna</p> <p>Identificazione delle misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>non previste</u> <p>Nota: è già presente un sistema di rilevazione delle presenze</p> <p>C.17 Area di rischio: Acquisizione e gestione del personale</p> <p>Processo: Organizzazione del personale</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Definizione delle turnazioni del personale <p>Evento rischioso: Favorire un lavoratore</p> <p>Fattori abilitanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ esercizio dell'attività principalmente da parte di un solo soggetto <p>Indicatori</p>
--	--

	<p>Livello di interesse esterno: alto</p> <p>Grado di discrezionalità del decisore interno: nessuno</p> <p>Precedenti eventi corruttivi per l'attività: nessuno</p> <p>Giudizio sintetico del livello di rischio: basso</p> <p>Azioni da intraprendere: sì</p> <p>Priorità di intervento: non urgente</p> <p>Identificazione delle misure:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>formazione gruppi di lavoro per reparto con il compito di migliorare il sistema di turnazione e prevenire anche eventuali meccanismi distorsivi che potrebbero favorire singoli dipendenti</u> <p>Programmazione delle misure</p> <p>Fasi di attuazione: creazione gruppi di lavoro; definizione dell'agenda delle attività; condivisione output lavori</p> <p>Tempistica: entro fine 2022</p> <p>Indicatori di monitoraggio: a seconda dell'esito delle attività dei gruppi di lavoro, variazione delle regole per la turnazione ciclica (già attuata)</p> <p>Responsabile: direttore generale</p> <p>C.18 Area di rischio: Acquisizione e gestione del personale</p> <p>Processo: Coordinamento dei servizi sanitari</p> <p>Attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inserimento e coordinamento dei tirocinanti delle professioni sanitarie <p>Evento rischioso: Discrezionalità nella scelta della persona da inserire.</p> <p>Fattori abilitanti: nessuno</p> <p>Indicatori</p> <p>Livello di interesse esterno: alto</p> <p>Grado di discrezionalità del decisore interno: nessuno</p> <p>Precedenti eventi corruttivi per l'attività: nessuno</p> <p>Giudizio sintetico del livello di rischio: non rilevante</p>
--	--

Nota: in base a convenzioni con soggetti terzi, l'azienda JB Festaz accetta dei tirocinanti delle professioni sanitarie (infermieri e oss) per i quali fornisce la disponibilità di posti solo in termini numerici

C.19 Area di rischio: Attività conseguenti al decesso

Processo: Erogazione servizi socio-assistenziali e sanitari

Mansione: Infermiere

Attività:

- Accoglienza dell'ospite e della sua famiglia al momento di ingresso in struttura o uscita dalla struttura

Evento rischioso: Favorire una specifica impresa di servizi (onoranze funebri)

Fattori abilitanti: nessuno

Indicatori

Livello di interesse esterno: medio

Grado di discrezionalità del decisore interno: nessuno

Precedenti eventi corruttivi per l'attività: nessuno

Giudizio sintetico del livello di rischio: non rilevante

Azioni da intraprendere: no

Priorità di intervento: nessuna

Identificazione delle misure:

- non previste

Nota: già attuata procedura per cui l'azienda JB Festaz non fornisce indicazioni rispetto ai servizi funebri, necessariamente esterni

1. Ulteriori specifiche: codice di comportamento

Una rilevante e trasversale misura di prevenzione, seppure non citata tra le misure fin qui descritte, è rappresentata dal Codice di comportamento. L'azienda JB Festaz non è dotata di un proprio codice di comportamento, ma applica quello approvato dall'amministrazione regionale per gli enti del comparto unico del pubblico impiego²¹. I lavoratori ne prendono visione al momento della firma del contratto, il documento definisce i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta. I lavoratori sono innanzitutto tenuti a conformare il proprio comportamento ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa, svolgendo i propri compiti nel rispetto della legge e perseguendo l'interesse pubblico, senza abusare della propria posizione o degli annessi poteri. L'articolo 8 del codice di comportamento è dedicato alla prevenzione della corruzione e il primo comma stabilisce che i lavoratori debbano rispettare le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza. L'articolo 9 del codice di comportamento, infine, è dedicato a trasparenza e tracciabilità e prevede che i lavoratori assicurino l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni, secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

²¹ DGR 2089/2013

2. Ulteriori specifiche: rotazione “ordinaria” del personale

Tra le misure di prevenzione il presente Piano non considera la rotazione cosiddetta “ordinaria” del personale. L’azienda JB Festaz, infatti, è una amministrazione di ridotte dimensioni, dove il personale impiegato (area amministrativa) nei processi potenzialmente a rischio di corruzione è estremamente esiguo. Si cerca di compensare tale situazione soprattutto prevedendo la formazione di gruppi di lavoro, le cui attività vengono formalizzate in appositi documenti, condivisi con il direttore generale e in alcuni casi anche con l’Organo di indirizzo (CdA). Gli input forniti da questi report sono spesso rintracciabili nel testo delle Determine del direttore e delle Deliberazioni del Consiglio di amministrazione, entrambi pubblicati online nella sezione “albo pretorio”.

D. MONITORAGGIO E RIESAME

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio per verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione e del processo stesso nel suo complesso. Il monitoraggio è una attività continuativa, afferente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), supportato dal personale direttamente interessato dalle misure. Viste le misure individuate nel presente Piano, per l'anno 2022 le attività di monitoraggio riguarderanno principalmente la verifica dell'attuazione di quanto programmato, mentre il monitoraggio sull'adeguatezza sarà possibile solo quando le misure saranno effettivamente "a regime". Al fine di disporre di un reale sistema di governance della fase di monitoraggio, l'Organo di indirizzo (CdA) istituirà con propria Deliberazione un Comitato di monitoraggio, coordinato dal Responsabile della corruzione e della trasparenza e di cui farà parte il personale coinvolto nei processi di interesse per la possibile manifestazione di eventi corruttivi.

Il riesame, con cadenza annuale, è l'occasione per fare il punto della situazione sul sistema nel suo complesso e rappresenta di fatto la base di partenza per la redazione del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio successivo. Partecipano in questa fase l'Organo di indirizzo (CdA) e il personale coinvolto nei processi di interesse per la possibile manifestazione di eventi corruttivi.

Ricapitolando, in merito alla fase di monitoraggio e riesame si prevedono:

- costituzione ad opera dell'Organo di indirizzo (CdA) del Comitato di monitoraggio
- attività di monitoraggio condotte dal Comitato
- riesame

E. CONSULTAZIONE E COMUNICAZIONE

La fase di consultazione e comunicazione è di fatto contestuale a tutte le altre fasi ed è fondamentale per garantire la reale trasparenza dell'intero processo di valutazione dei rischi corruttivi. I soggetti interni, già coinvolti per la stesura del presente Piano, continuano ad essere al centro delle attività di consultazione e comunicazione, in modo da favorire un reale miglioramento continuo nel tempo. Come già avvenuto con il Piano 2021-2023, il documento verrà inviato a tutti i lavoratori, che potranno effettuare le proprie segnalazioni direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza via e-mail. Nel secondo semestre dell'anno, poi, è prevista l'organizzazione di incontri formativi e informativi relativi all'anticorruzione, alla mappatura dei processi e alle misure previste dal Piano. L'intervento è mirato per mettere i lavoratori interessati nelle condizioni di poter contribuire attivamente nelle diverse fasi del processo di gestione del rischio corruttivo.

Ricapitolando, in merito alla fase di consultazione e comunicazione si procede con:

- la pubblicazione del PIAO online nella sezione "Amministrazione trasparente"
- l'invio a tutti i lavoratori del PIAO con indicazione per eventuali segnalazioni via e-mail
- l'organizzazione di incontri di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori esposti al rischio corruzione e coinvolti nelle attività di trasparenza

F. TRASPARENZA

Per trasparenza si intende l'accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche²². La trasparenza non è, quindi, solo il presupposto per una buona amministrazione, ma diviene anche una misura che consente di prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità.

Come previsto dalla norma vigente²³, l'azienda JB Festaz ha individuato nella figura del direttore generale il responsabile sia della prevenzione della corruzione sia della trasparenza. La trasmissione dei dati è, quindi, un'attività che fa capo al servizio di direzione, che si avvale della collaborazione degli uffici competenti, i base alla documentazione da pubblicare. La pubblicazione avviene online entro un mese dall'adozione del documento di interesse. Il monitoraggio sulla pubblicazione viene effettuato a cura del costituendo Comitato di monitoraggio. La durata ordinaria della pubblicazione è di 5 anni, decorrenti dal primo gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione. La pubblicazione avviene sul portale della trasparenza degli enti locali della Valle d'Aosta²⁴, nella sezione dedicata all'azienda JB Festaz, il cui link è fruibile dal sito Web aziendale, alla voce "Amministrazione trasparente".

In merito alla trasparenza, si prevede che il comitato di monitoraggio:

- verifichi lo stato di adeguatezza dei dati pubblicati

²² D.Lgs. 33/2013 smi

²³ L. 190/2012 smi

²⁴ <http://trasparenza.partout.it/>

	<ul style="list-style-type: none">▪ eventualmente ridefinisca le sezioni di interesse in base al valore pubblico dell'azienda JB Festaz (ambiti sociale, assistenziale e sanitario) e i responsabili della trasmissione per settore▪ preveda un calendario per le proprie attività <p>Le attività del Comitato di monitoraggio sono la base per gli aggiornamenti annuali della parte relativa alla trasparenza inserita nel presente piano.</p>
--	---

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI / ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
<p>3. Sezione 3 Organizzazione e capitale umano</p>	<p>3.1 Struttura organizzativa 3.2 Organizzazione del lavoro 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale 3.3.1 Formazione del personale</p>
<p>3.1 Struttura organizzativa</p>	<p>Il modello organizzativo dell'azienda JB Festaz è descritto da organigramma e funzionigramma, adottati con deliberazione del Consiglio di amministrazione del 25 novembre 2021, n. 28, che trovano applicazione a partire dal 01 gennaio 2022.</p> <p>L'organigramma prevede la presenza di una figura apicale, con contratto di natura dirigenziale, e con il ruolo DG/direttore generale, al quale è assegnato il compito di coordinare le attività gestionali e amministrative dell'azienda JB Festaz, con il supporto di un servizio di direzione. Il DG/direttore generale coordina tre aree:</p> <p>A1/area amministrativa, articolata in</p> <ul style="list-style-type: none"> S2/servizio finanziario S3/servizio risorse umane <p>A2/area socio-assistenziale e sanitaria, articolata in</p> <ul style="list-style-type: none"> S4/servizio di medicina S5/servizio educativo-animativo S6/servizio alla persona S7/servizio sanitario R1/reparto NRTD R2/reparto RSA/UAP S8/servizio socio-assistenziale R1/reparto CDR protetta R2/reparto CDR protetta plus <p>l'area è presieduta da un DS/direttore sanitario ed è retta dal coordinatore dei servizi sanitari</p>

	<p>A3/area dei servizi ausiliari, articolata in</p> <ul style="list-style-type: none"> S9/servizio manutentivo S10/servizio di lavanderia S11/servizio di pulizie e sanificazione S12/servizio di ristorazione S13/servizio di portineria <p>Data anche la recente elaborazione di organigramma e funzionigramma, l'attuale modello organizzativo risulta coerente con gli obiettivi di valore pubblico identificati. Certamente, l'attuazione della strategia aziendale (creazione di un ospedale di comunità, ampliamento e sviluppo di un centro specializzato per le demenze e ampliamento dei posti della casa di riposo da protetta a protetta plus) comporterà una nuova distribuzione dei servizi, ma non si prevede uno sconvolgimento dell'attuale organigramma e funzionigramma.</p>
<p>3.2 Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Il valore pubblico dell'azienda JB Festaz attiene agli ambiti sociale, assistenziale e sanitario. L'azienda dispone di 99 posti per ospiti residenziali, suddivisi come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 42 posti – Casa di riposo protetta ▪ 27 posti – Casa di riposo protetta plus ▪ 12 posti – Residenza sanitaria per anziani RSA ▪ 8 posti – Unità di assistenza prolungata UAP ▪ 10 posti – Nucleo residenziale temporaneo per demenze NRTD <p>Data l'attività, al 95% dei lavoratori dell'azienda JB Festaz è preclusa la possibilità di lavorare non in sede (lavoro agile o smartworking). Il lavoro a distanza risulta, infatti, una possibilità solo per l'area amministrativa e al momento non si prevede di applicarlo.</p> <p>Il potenziale coinvolgimento di solo una minima parte dei lavoratori, a causa della natura dell'attività svolta, comporterebbe uno squilibrio tra chi lavora operativamente nell'erogazione dei servizi e chi, invece, in ufficio. Entrambe le attività sono indispensabili sia per il funzionamento stesso della struttura</p>

	<p>sia per garantire l'erogazione di un servizio di qualità, ma nella quotidianità può capitare che i due ambiti siano vissuti come molto distanti e non come le parti fondanti di un'unica organizzazione. Allontanare fisicamente dal posto di lavoro i pochi impiegati dell'area amministrativa, significherebbe, seppure in modo inintenzionale, aumentare questo divario e renderli di fatto meno raggiungibili per i colleghi in sede. Inoltre, specialmente nella prima fase organizzativa, l'attuazione degli obiettivi strategici individuati – creazione di un ospedale di comunità, ampliamento e sviluppo di un centro specializzato per le demenze, ampliamento dei posti della casa di riposo da protetta a protetta plus – richiede un coinvolgimento diretto e crescente dell'area amministrativa, comportando attività, consegne e procedure nuove, da codificare e indiscutibilmente di più facile realizzazione in presenza, con la possibilità anche di lavorare più agevolmente in gruppo.</p>
<p>3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale</p>	<p>A. RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE</p> <p>Al 31 dicembre 2021 il personale dell'azienda JB Festaz conta 148 persone, suddivise come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 DG/direttore generale ▪ 1 coordinatore infermieristico ▪ 7 impiegati (area amministrativa) ▪ 1 fisioterapista, 1 educatore, 2 animatori, 20 infermieri, 90 oss e 8 adest (area socio-assistenziale) ▪ 2 manutentori, 11 addetti alla cucina e 4 addetti alla portineria (area dei servizi ausiliari) <p>In base al contratto vi sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 115 a tempo indeterminato ▪ 23 a tempo determinato ▪ 10 interinali a tempo determinato

B. PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE

La programmazione strategica delle risorse dell'azienda JB Festaz prendere in considerazione aspetti diversi tra loro, tra cui:

1. l'ottimizzazione delle risorse pubbliche disponibili
2. la realizzazione degli obiettivi di valore pubblico e performance
3. la progressiva stabilizzazione del personale
4. l'adozione di un'organizzazione più strutturata
5. l'evoluzione di eventuali altri bisogni

1. L'ottimizzazione delle risorse pubbliche disponibili

La situazione economico-finanziaria dell'azienda JB Festaz è delicata. Sia nel 2019 sia nel 2020, infatti, è stata registrata una perdita di esercizio, pari a 791.508 Euro nel 2019 e 403.211 Euro nell'anno successivo. Il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2021-2023 contiene un contributo regionale ridotto rispetto a quanto inizialmente richiesto dall'azienda JB Festaz²⁵. Alla luce delle minori risorse finanziarie disponibili, l'azienda si è, quindi, impegnata:

- nella riprogettazione completa dell'organizzazione aziendale, condivisa con l'Amministrazione regionale, con le principali organizzazioni sindacali e con il personale in forza
- nell'introduzione di un sistema di controllo di gestione economico-finanziario per il budget previsionale, finalizzato a monitorare l'andamento del bilancio, così da consentire di intervenire in itinere per contenere le spese e migliorare la gestione delle entrate

²⁵ Il 27 novembre 2020 il Consiglio di amministrazione dell'azienda JB Festaz ha approvato un primo bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2021-2023, contenente una richiesta di contributo all'Amministrazione regionale, ai sensi dell'articolo 12 della L.R. 34/2004, di 1.600.000 Euro, che non è stato approvato dalla Giunta regionale con deliberazione 1414 del 30 dicembre 2020. Il 30 marzo 2021, con deliberazione 9/2021, il Consiglio di amministrazione dell'azienda JB Festaz ha quindi approvato un nuovo bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2021-2023, contenente una richiesta di contributo ridotta a 1.250.000 Euro, approvata dalla Giunta regionale con deliberazione n. 494 del 03 maggio 2021.

	<p>Nello specifico, la riprogettazione dell'organizzazione aziendale ha coinvolto l'area servizi ausiliari (S12/Servizio di ristorazione) e l'area socio-assistenziale sanitaria (S8/Servizi socio-assistenziali) con l'introduzione per servizio di nuovi modelli organizzativi e gestionali, che, nell'ottica di una maggiore efficienza delle risorse, hanno consentito una riduzione della dotazione organica²⁶, senza modificare il livello di servizio offerto. Si tratta di una diminuzione di complessivi 8 lavoratori, di cui 3 nel servizio di ristorazione e 5 nel servizio socio-assistenziale, reparti della casa di cura.</p> <p>2. <u>La realizzazione degli obiettivi di valore pubblico e performance</u></p> <p>Gli obiettivi di valore pubblico e performance individuati sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ la creazione di un ospedale di comunità ▪ l'ampliamento e lo sviluppo di un centro specializzato per le demenze ▪ l'ampliamento dei posti della casa di riposo da protetta a protetta plus <p>La creazione di un ospedale di comunità e l'ampliamento e sviluppo di un centro specializzato per le demenze porteranno presumibilmente a un'ulteriore variazione della dotazione organica dell'azienda JB Festaz, che potrà, però, essere definita solo più avanti. Entrambe le strategie, infatti, da un lato saranno necessariamente soggette a una futura disciplina regionale, da definire per il funzionamento dell'ospedale di comunità e da ridefinire in materia di demenze, e, dall'altro, comporteranno la realizzazione di nuove convenzioni ad hoc con l'azienda USL Valle d'Aosta per la gestione dei servizi stessi. Rispetto all'ampliamento dei posti della casa di riposo da protetta a protetta plus,</p>
--	--

²⁶ La variazione alla dotazione organica dell'azienda JB Festaz è stata approvata sia dal Consiglio di amministrazione con deliberazione 29 del 25 novembre 2021 sia dalla Giunta regionale con DGR 45 del 24 gennaio 2022.

invece, data la recente variazione, è ragionevole che nel complesso l'attuale organizzazione possa sostanzialmente rimanere invariata.

3. La progressiva stabilizzazione del personale

La stabilizzazione del personale è un obiettivo imprescindibile per una gestione realmente efficiente ed efficace dell'azienda JB Festaz. Stabiliti i servizi, le modalità di erogazione e i relativi fabbisogni, infatti, le condizioni sono tali da consentire una progressiva diminuzione del personale temporaneo, che sia o meno interinale.

Al 31 dicembre 2021, il 22% del personale risulta non stabilizzato e colpisce che l'area amministrativa conti ben 3 impiegati interinali sui 7 totali, quasi la metà del personale degli uffici nel suo complesso. Le tre persone sono le referenti rispettivamente degli uffici contabilità e bilancio, rette utenti e segreteria del servizio di direzione e non sono affiancate nelle loro funzioni da altro personale dell'azienda. Nell'ottica di porre fine a tale situazione, l'azienda JB Festaz ha quindi bandito un concorso per 2 delle 3 posizioni citate, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di 2 collaboratori amministrativi nel profilo professionale di istruttore amministrativo di categoria C, posizione economica C2²⁷. Successivamente, si prospetta la possibilità di indire un ulteriore concorso con cadenza relativamente ravvicinata, dedicato agli operatori socio sanitari.

Bandi di concorso periodici, a cadenza triennale (o a esaurimento della graduatoria in essere), potrebbero essere lo strumento da adottare in futuro, in modo da poter far fronte, in modo organizzato e tempestivo, alle necessità relative all'organico dell'azienda, anche tenendo presente il trend delle cessazioni. Anticipare le necessità, in base al

²⁷ Determina del direttore n. 219 del 19 ottobre 2021, avente come oggetto: "Bando di concorso, per esami, per l'assunzione a tempo pieno e determinato di n. 2 collaboratori amministrativi, nel profilo professionale di istruttore amministrativo categoria C, posizione C2, del testo unico delle disposizioni contrattuali normative ed economiche delle categorie del comparto unico (TUDC) della Valle d'Aosta – approvazione del bando e del Piano Operativo Specifico per la prevenzione e protezione dal rischio di contagio da Covid-19".

personale di cui già si è a conoscenza di dovere fare a meno per raggiunti limiti pensionistici, è indispensabile per evitare potenziali disservizi legati alle risorse disponibili.

La stabilizzazione del personale comporta diversi aspetti positivi per l'organizzazione. Innanzitutto, consente di risparmiare sul costo, sia per quanto riguarda il costo effettivo della forza lavoro, sia per quanto concerne le risorse amministrative indispensabili per procedere con rinnovi e assunzioni a tempo. In secondo luogo, riduce drasticamente il turnover del personale, principale causa di possibili disservizi. Da un lato, infatti, i lavoratori non sono portati a lasciare il posto in favore di un'offerta più stabile e, dall'altro, l'azienda non si trova a dover rispettare il numero massimo di proroghe possibili. La stabilizzazione del personale, inoltre, è un fattore rilevante sia per favorire un migliore clima aziendale sia per poter investire nella formazione continua e permanente dei lavoratori, nell'ottica di migliorare le loro competenze.

4. L'adozione di un'organizzazione più strutturata

Dati i funzionigramma e organigramma²⁸, la variazione della dotazione organica²⁹ e gli obiettivi di valore pubblico e performance adottati, sarà necessario per l'azienda JB Festaz dotarsi di un'organizzazione maggiormente strutturata, che preveda l'individuazione dei responsabili dei singoli servizi, in modo da consentire sia una maggiore distribuzione delle responsabilità all'interno dell'azienda stessa sia di rendere ancora più trasparenti processi decisionali e applicazione delle procedure. A tal fine si potrà valutare un'ulteriore variazione della dotazione organica con l'introduzione di posizioni di categoria D, da assolvere tramite progressioni verticali e/o assunzioni ad hoc.

²⁸ Adottati con deliberazione del Consiglio di amministrazione del 25 novembre 2021, n. 28, che trovano applicazione a partire dal 01 gennaio 2022.

²⁹ Approvata con deliberazione del Consiglio di amministrazione del 25 novembre 2021, n. 29, e approvata dalla Giunta regionale con DGR del 24 gennaio 2022, n. 45.

5. L'evoluzione di eventuali altri bisogni

L'evoluzione di eventuali altri bisogni è comunque legata all'attuazione della strategia aziendale (creazione di un ospedale di comunità, ampliamento e sviluppo di un centro specializzato per le demenze e ampliamento dei posti della casa di riposo da protetta a protetta plus).

Non si prevedono, quindi, cambiamenti dovuti a:

- digitalizzazione dei processi
 si sta lavorando all'introduzione della cartella digitale sanitaria nell'ottica di rendere i processi più semplici, maggiormente fruibili, tracciabili e trasparenti. È possibile che, una volta a regime, il nuovo sistema consenta una redistribuzione delle attività in base alle mansioni, in modo da ottimizzare le risorse coinvolte. Nell'insieme, però, non si prevedono interventi tali da comportare una riduzione del numero degli addetti o l'individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate;
- esternalizzazioni / internalizzazioni dei servizi
 i servizi esternalizzati riguardano il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, il medico del lavoro, l'elaborazione degli stipendi, la consulenza fiscale e tributaria, l'assistenza informatica, i servizi di lavanderia e pulizie. Non si prevedono né ulteriori esternalizzazioni, né internalizzazioni di servizi attualmente esternalizzati;
- altri fattori
 non si individuano altri fattori che richiedano una discontinuità nel profilo delle risorse umane.

3.3.1 Formazione del personale	<p>Al momento l'unica formazione prevista riguarda l'assolvimento degli obblighi di legge in ambito igiene, salute e sicurezza e, per le figure interessate, in relazione ai crediti ECM – educazione continua in medicina. Per il futuro, però, l'azienda JB Festaz intende lavorare sulla formazione continua e permanente dei lavoratori, a partire da un bilancio di competenze per un'analisi dei fabbisogni mirata a un investimento di crescita nei confronti dei singoli, in relazione con i fabbisogni lavorativi e la qualità dei servizi erogati. Per poter dare spazio a questa iniziativa, si prevede, a partire dal bilancio di previsione per il 2023, di inserire un capitolo dedicato alla formazione, economicamente legato in termini percentuali al costo del personale.</p>
---------------------------------------	--

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI / ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
<p>4. Sezione 4: Monitoraggio</p>	<p>Il presente piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente a gennaio³⁰.</p> <p><u>Per le sezioni valore pubblico e performance</u>, le attività di monitoraggio riguardano l'effettiva realizzazione degli obiettivi dell'azienda, che si collocano all'interno del più ampio piano strategico regionale per la salute e il benessere, e riguardano tre aspetti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la creazione di un ospedale di comunità 2. l'ampliamento e lo sviluppo di un centro specializzato per le demenze 3. l'ampliamento dei posti della casa di riposo da protetta a protetta plus <p>In merito al primo aspetto, creazione di un ospedale di comunità, il servizio ad oggi è inesistente e l'obiettivo è proprio la sua realizzazione, attraverso le attività individuate e descritte nella sezione corrispondente del presente piano.</p> <p>Rispetto al secondo punto, l'ampliamento e lo sviluppo di un centro specializzato per le demenze, oggi la struttura è dotata di 10 posti letto NRDT, senza distinzione tra TD1 e TD2, e l'obiettivo è la realizzazione di 20 posti letto NRDT, di cui 10 TD1 e 10 TD2, e di 10 posti SSRTD. Anche in questo caso sono state definite nell'apposita sezione del presente piano le attività necessarie e il monitoraggio avverrà con la verifica dell'effettiva realizzazione di quanto programmato.</p> <p>Per quanto attiene, infine, l'ampliamento dei posti della casa di cura di riposo da protetta a protetta plus, si tratta di una diversa distribuzione dei servizi, che comunque verrà monitorata in base alla sua effettiva realizzazione.</p>

³⁰ art. 7 del decreto del ministro per la pubblica amministrazione Renato Brunetta, approvato dalla Conferenza Unificata il 2 dicembre 2021. Il decreto definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Per tutti e tre gli obiettivi gli atti amministrativi dell'azienda JB Festaz rappresentano la principale fonte dei dati di misurazione e verranno puntualmente richiamati nell'aggiornamento annuale.

Per la sezione rischi corruttivi e trasparenza, viste le misure individuate le attività di monitoraggio per l'anno 2022 riguarderanno principalmente la verifica dell'attuazione di quanto programmato, mentre il monitoraggio sull'adeguatezza sarà possibile solo quando le misure saranno effettivamente "a regime". Al fine di disporre di un reale sistema di governance della fase di monitoraggio, l'Organo di indirizzo (CdA) istituirà con propria Deliberazione un Comitato di monitoraggio, coordinato dal Responsabile della corruzione e della trasparenza e di cui farà parte il personale coinvolto nei processi di interesse per la possibile manifestazione di eventi corruttivi. Si prevede poi, in osservanza con quanto previsto dalla vigente normativa, un riesame annuale sull'intero processo. È l'occasione per fare il punto della situazione sul sistema nel suo complesso e rappresenta di fatto la base di partenza per la redazione del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio successivo.

Per la sezione organizzazione e capitale umano, le attività di monitoraggio riguardano da un lato le modifiche relative alla dotazione organica e dall'altro la programmazione delle attività formative non esclusivamente legate agli obblighi di legge. Per la dotazione organica, in relazione agli obiettivi pianificati, si monitorano il numero dei lavoratori, le mansioni in cui sono distribuiti e i contratti di inserimento (livello di inquadramento, a tempo indeterminato, determinato, interinale). Per le attività formative, il monitoraggio sarà sulla presenza di piani formativi aggiornati e sull'effettiva realizzazione delle attività programmate. Anche per questa sezione, gli atti amministrativi dell'azienda JB Festaz rappresentano la principale fonte dei dati di misurazione e verranno puntualmente richiamati nell'aggiornamento annuale.

L'azienda JB Festaz attualmente non è dotata di un Organismo indipendente di valutazione (OIV) e, per supplire a tale mancanza, provvederà a formulare all'amministrazione regionale la richiesta di poter usufruire dei servizi della Commissione indipendente di valutazione³¹. La Commissione, istituita presso la Presidenza della Regione, è l'organismo indipendente di valutazione, che, per le strutture dell'amministrazione regionale, per gli enti pubblici non economici dipendenti dalle Regione e per gli enti locali, ha, tra l'altro, i compiti di:

- monitorare il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- convalidare la relazione sulla performance;
- curare gli adempimenti in materia di obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni, attribuiti ai corrispondenti organismi previsti dalla normativa statale;
- svolgere, in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, gli adempimenti previsti in capo agli organismi indipendenti di valutazione della normativa statale.

³¹ art. 36 della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22.