

PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025

Approvato con delibera del CdA n. 03 del 18 gennaio 2023.

L'ente adotta il presente piano in forma semplificata ai sensi del d.lgs.80/2021, della legge regionale del 20 dicembre 2021, n. 7, recante "legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022", e del vademecum ANAC del 2 febbraio 2022. I contenuti del Piano sono quindi espressi in forma semplificata, ai sensi del DM 30/06/2022.

CENTRO ASSISTENZA TSCHOEGGLBERG APSP
via Anton Oberrauch 1

39010 MELTINA

Tel. 0471 668057

Fax 0471 667024

E-Mail: info@ahtschoeggberg.it

ah-moelten@pec.it

www.ahtschoeggberg.it



ÖBPB Altershilfe Tschöggberg
APSP Centro Assistenza Tschöggberg

Verwaltung/amministrazione

Anton-Oberrauch-Str. Nr. 1

39010 Meltina/Mölten

Tel. 0471 668 054 - Fax 0471 667 024

e-mail: info@ahtschoeggberg.it

MwSt.- und Steuernr./partita IVA e codice fiscale 02612580213 - IBAN Nr. IT 38 K0826958580000304102614

Strukturen in Mölten

strutture a Meltina

Anton-Oberrauch-Str. Nr.1

39010 Mölten/Meltina

Tel. 0471 668 054

Struktur in Jenesien

struttura a San Genesio Atesino

Schrann 10/b

39050 Jenesien/San Genesio Atesino

Tel. 0471 354 124

Elenco cronologico delibere di approvazione:

1. Adozione del Piano integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2022-2024 dell'APSP Centro Assistenza Tschöggberg – Delibera del CDA 09/2022 del 21.04.2022
2. Adozione del Piano integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2023-2025 dell'APSP Centro Assistenza Tschöggberg – Delibera del CDA 003/2023 del 18.01.2023

Indice generale

SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICO DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
SEZIONE VALORE PUBBLICO.....	5
VALORE PUBBLICO.....	5
PERFORMANCE.....	10
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	10
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA.....	11
1. PREMESSA.....	14
2. IL CONTESTO ESTERNO.....	15
3. IL CONTESTO INTERNO.....	24
4. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL CENTRO ASSISTENZA TSCHOEGGLBERG APSP.....	26
4.1. RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA.....	27
4.2. RESPONSABILE PROTEZIONE DEI DATI (DPO).....	27
4.3. IL R.A.S.A.....	27
5. IL SUPPORTO DELL'ASSOCIAZIONE RESIDENZE PER ANZIANI DELL'ALTO ADIGE.....	27
6. PRINCIPIO DI DELEGA -CS OBBLIGO DI COLLABORAZIONE -CS CORRESPONSABILITÀ.....	27
7. LA FINALITÀ DEL PIANO.....	28
8. L'APPROCCIO METODOLOGICO ADOTTATO PER LA COSTRUZIONE DEL PIANO.....	28
9. IL PERCORSO DI COSTRUZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO.....	28
10. SENSIBILIZZAZIONE E CONDIVISIONE DELL'APPROCCIO CON I RESPONSABILI DI SERVIZIO, IL CDA E IL REVISORE DEI CONTI.....	29
11. INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI PIÙ A RISCHIO (MAPP/REGISTRO DEI PROCESSI A RISCHIO) E DEI POSSIBILI RISCHI (MAPPA/REGISTRO DEI RISCHI).....	30
12. PROPOSTA DELLE AZIONI PREVENTIVE E DEI CONTROLLI DA METTERE IN ATTO.....	31
13. STESURA E APPROVAZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	31
14. FORMAZIONE A TUTTI GLI OPERATORI INTERESSATI DALLE AZIONI DEL PIANO.....	31
15. ALTRE MISURE DI CARATTERE GENERALE.....	32
15.1. ROTAZIONE.....	32
15.2. TRASPARENZA.....	32
15.3. TUTELA DEL SEGNALENTE INTERNO/ESTERNO.....	32
15.4. EFFETTIVITÀ DEL CODICE DI COMPORTAMENTO.....	33
15.5. PROCEDIMENTI DISCIPLINARI.....	33
15.6. INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI.....	33
15.7. AUTORIZZABILITÀ ATTIVITÀ EXTRAISTITUZIONALI.....	33
15.8. PRESA D'ATTO DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	33
15.9. CONTROLLO SULLE AZIENDE PARTECIPATE E CONTROLLATE.....	34
15.10. RISPETTO DELLA NORMATIVA PROVINCIALE, NAZIONALE, EUROPEA SULLA SCELTA DEL CONTRAENTE.....	34
15.11. PROTOCOLLO DI LEGALITÀ/PATTO DI INTEGRITÀ.....	34
15.12. ASCOLTO E DIALOGO CON IL TERRITORIO.....	34
15.13. RICORSO AD ARBITRATO.....	34
16. IL SISTEMA DEI CONTROLLI E DELLE AZIONI PREVENTIVE PREVISTE.....	34
17. AGGIORNAMENTO DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	34
17.1. MODALITÀ DI AGGIORNAMENTO.....	34
17.2. CADENZA TEMPORALE DI AGGIORNAMENTO.....	35
17.3. MONITORAGGIO.....	35
18. SEZIONE TRASPARENZA.....	35
19. SEZIONE MISURE ORGANIZZATIVE DI CONTENIMENTO DEL COVID 19.....	35
20. SEZIONE MISURE DI ADOZIONE DELLO SMART WORKING.....	36
APPENDICE NORMATIVA.....	37
ALLEGATO 1.....	39
CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE.....	39
ALLEGATO 2.....	39

ALBERO DELLA TRASPARENZA.....	39
ALLEGATO 3.....	39
TABELLONE PROCESSI RISCHI CON LE AZIONI PREVENTIVE E CORRETTIVE, TEMPI E RESPONSABILITÀ.....	39
SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	40
SEZIONE SMART WORKING.....	42
SEZIONE MONITORAGGIO.....	42

SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICO DELL'AMMINISTRAZIONE

- Codice fiscale Amministrazione: **02612580213**
- Denominazione Amministrazione: **APSP Centro Assistenza Tschöggberg**
- Presidente CdA: **dott. Tratter Konrad**
- Revisori del conto: **dott. Schweigl Stefan**
- Direttore: **Perkmann Martina**
- RPCT- Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza: **Perkmann Martina**
- RASA – Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante: **Perkmann Martina**
- DPO/RPD – Responsabile Protezione Dati: **dott. Lanzetta Pietro**

SEZIONE VALORE PUBBLICO

Valore pubblico

La sottosezione non è strettamente obbligatoria per il 2023, non essendo espressamente richiesta dal DM 30/06/2022 per le aziende pubbliche di piccole dimensioni, quale dovrebbe essere considerata la APSP sulla base della norma regionale di riferimento. La norma richiede di fare qui riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento di programmazione, che per le APSP è il **Piano Programmatico aziendale 2023 -2025**



Valore pubblico

strategische Ziele

2021 – 2023

obiettivi strategici

Genehmigt mit Beschluss

Nr./n. 25 vom/del29.12.2021

approvato con delibera

Territoriale Kooperation cooperazione territoriale

Es braucht die Bereitschaft aller, das bestehende soziale Netz der Seniorendienste dynamisch und kreativ weiterzuentwickeln, aufbauend auf die bestehenden Stärken.

Die bestehende enge Zusammenarbeit mit anderen Anbietern im Seniorenbereich (Bezirksgemeinschaft, Sanitätsbetrieb, Gemeindeverwaltung, Caritas) soll weitergeführt werden um den Bürgern die bestmögliche Betreuung zu gewährleisten und um beim Aufbau von neuen Angeboten im Seniorenbereich mitzuarbeiten.

Es wird angeregt, dass die Gemeindereferenten für Soziales im Rahmen der Anlaufstelle Sprechstunden für die Bürger*innen anbieten

Die Altershilfe Tschöggberg sieht sich als sozialer Dienstleister für die Belange der Senioren des Tschöggbergs und will auch durch die Mitarbeit an den Dienstleistungen für das Territorium unterstützen. Der Vertrag für die nötigen Essen auf Rädern soll weitergeführt werden.

Auf Kernaufgaben konzentrieren Concentrarsi sui compiti principali

Die verschiedenen Berufsgruppen in der Altershilfe Tschöggberg, aus Hotellerie und Pflege und Betreuung sollen sich gleichwertig zur Seite stehen und gemeinsam für das Wohlergehen der Kunden arbeiten. Dabei steht ein respektvoller Umgang und ein gegenseitiges Verständnis im Vordergrund. Die fachlichen Kompetenzen der verschiedenen Berufsgruppen werden respektiert und anerkannt.

In der Zeit der Pandemie zeigt sich, dass die „Alltagsbegleiter“ eine Ressource sind. Durch die Palette der hauswirtschaftlichen Dienstleistungen, die sie in den Wohnbereichen sicherstellen, können die Wohnbereiche autonom funktionieren und eine Vermischung der Bewohner kann vermieden werden. Eine in den nächsten Jahren durchzuführende Kostenrechnung, Personalumverteilung und Aufgabenteilung gegenübergestellt mit der derzeitigen Situation soll Aufschluss darüber geben, welche Vor- und Nachteile dieses Modell für die Anwendung in allen Wohnbereichen

Ci vuole la volontà di tutti per sviluppare la rete sociale esistente dei servizi per gli anziani in modo dinamico e creativo, basandosi sui punti di forza esistenti.

Continuare la stretta collaborazione esistente con altri operatori del settore anziani (comunità comprensoriale, azienda sanitaria, amministrazione comunale, Caritas) al fine di garantire la migliore assistenza possibile ai cittadini e favorire lo sviluppo di nuove offerte per gli anziani.

Si suggerisce che i referenti comunali del sociale offrano ore di consulenza per i cittadini durante gli orari degli sportelli unici per l'assistenza e cura

Il Centro Assistenza Tschöggberg si considera fornitore di servizi sociali per i bisogni degli anziani del Tschöggberg e vuole dare supporto anche collaborando con i servizi del territorio. Il contratto per i necessari pasti a domicilio nel Comune di Meltina deve essere esteso.

I vari gruppi professionali del reparto alberghiero e cura e assistenza nel Centro Assistenza Tschöggberg, dovrebbero sostenersi a vicenda e collaborare per il benessere dei clienti. L'interazione rispettosa e la comprensione reciproca sono fondamentali. Le competenze tecniche dei vari gruppi professionali sono rispettate e riconosciute.

Al tempo della pandemia si è scoperto, che le "accompagnatrice per la vita quotidiana" sono una risorsa grande per i reparti. Attraverso i vari servizi domestici le quali vengono garantiti da loro, i reparti possono funzionare autonomamente e si può evitare la mescolanza dei residenti.

Una contabilità analitica insieme alla redistribuzione del personale e l'assegnazione dei compiti, da realizzare nei prossimi anni, rispetto alla situazione attuale, dovrebbero fornire informazioni su vantaggi e svantaggi del



ÖBPB Altershilfe Tschöggberg
APSP Centro Assistenza Tschöggberg
Verwaltung/amministrazione
Anton-Oberrauch-Str. Nr. 1
39010 Meltina/Mölten
Tel. 0471 668 054 - Fax 0471 667 024
e-mail: info@ahtschoeggberg.it

Strukturen in Mölten
strutture a Meltina
Anton-Oberrauch-Str. Nr.1
39010 Mölten/Meltina
Tel. 0471 668 054

Struktur in Jenesien
struttura a San Genesio Atesino
Schrann 10/b
39050 Jenesien/San Genesio Atesino
Tel. 0471 354 124

Heimbewohner zur Kernaufgabe des Betriebes. An der Wiederinbetriebnahme der Betriebsküche wird mit äußerster Priorität gearbeitet. Die Personalfindung wird Anfang des Jahres 2021 intensiviert, so dass mit Juni 2021 ausreichend Personal dafür sichergestellt werden kann und die Küche mit 1.7.2021 voll funktionstüchtig ist.

Um den pflegenden Angehörigen eine entsprechende Unterstützung zu geben, wird neben der stationären Betreuung auch weiterhin teilstationäre Betreuungsformen wie Kurzzeit- und Tagespflege angeboten.

Durch veränderte Aufenthaltszeiten in den Krankenhäusern wird der Ruf nach Übergangsbetten laut. Der Patient ist oft nicht sofort nach einem medizinischen Notfall wieder in der Lage, den alltäglichen Anforderungen gewachsen zu sein. Die Übergangspflege stellt einen therapeutisch pflegerischen Ansatz dar, mit welchem der Mensch befähigt wird, wieder nach Hause zurückzukehren. In individuell gestalteten Angeboten zur Übergangspflege sehen wir eine Möglichkeit, wirkungsvoll allfällige Versorgungslücken nach dem Krankenhausaustritt zu schließen und Kunden bei der Rückkehr nach Hause zu unterstützen. Dafür sollen die Dienstleistungen angepasst, Rehabilitationsangebote intensiviert und das Pflegekonzept erweitert werden. Die Übergangspflege bewegt sich im zeitlichen Rahmen der Kurzzeitpflege (4 Wochen) und wird nicht einer Daueraufnahme gleichgestellt.

Durch hervorragende medizinische Möglichkeiten und innovative Betreuungsangebote können Palliativpatienten relativ lange ein normales Leben zu Hause führen, brauchen aber vielleicht in den letzten Tagen einen stationären Platz. Die Zeit dafür lässt sich oft nicht absehen. Eine Zusammenarbeit im Bereich Palliativ Care soll im Netzwerk des Territoriums angestrebt werden. Die Bereitschaft der Einbindung unserer stationären Strukturen soll signalisiert werden.

Allen Kunden und Gästen soll in den von uns geführten Strukturen eine WLAN Verbindung mit einer einfachen Anmeldemaske garantiert werden.

Der Verbleib im Qualitätssiegel RQA – Südtirol soll sichergestellt werden, da die Altershilfe Tschöggberg dadurch eine Vergleichbarkeit mit anderen Strukturen aufrechterhält und eigene Ziele und Visionen weiterbringen kann.

Wir arbeiten laufend daran, dass unsere Qualität und Kundenorientierung auf einem hohen Niveau sind und bleiben. Als Grundlage dafür dient die Akkreditierung die wir halten und sichern wollen. Dieser Rahmen garantiert uns auch weiterhin die für alle Dienstleistungen nötige Beitragsfinanzierung.

Für die Reaktivierung der Betriebsküche müssen Umbauarbeiten in Form von Modernisierungen geplant und finanziert werden. Der Umbau soll die Arbeitsleistung in der Küche unterstützen, der Arbeitssicherheit Rechnung tragen und auf Energieeffizienz ausgerichtet werden.

residenti è uno dei compiti principali dell'azienda. Si sta lavorando con la massima priorità alla riapertura della cucina aziendale. La ricerca di personale sarà intensificata all'inizio del 2021, in modo che entro giugno 2021 possa essere assunto personale sufficiente per una cucina completamente funzionante entro il 1 luglio 2021.

Per dare ai parenti che si prendono cura un supporto adeguato, vengono offerte forme di assistenza semiresidenziali come l'ammissione a tempo determinato e assistenza diurna

I cambiati tempi di ricovero negli ospedali richiedono più posti letto a tempo determinato. Il paziente spesso non è in grado di far fronte alle esigenze quotidiane subito dopo un'emergenza medica. I ricoveri transitori sono un approccio infermieristico terapeutico che consente alle persone di tornare a casa propria. Nelle offerte per ricoveri transitori progettate individualmente vediamo un'opportunità per colmare efficacemente eventuali lacune nell'assistenza dopo il ricovero e aiutare i clienti a tornare a casa.

A tal fine, i servizi devono essere adattati, l'offerta riabilitativa intensificata e il concetto di assistenza ampliato. Il ricovero transitorio rientra nell'arco di tempo dell'assistenza a tempo determinato (4 settimane) e non è equiparata all'ammissione indeterminata.

Grazie alle eccellenti opzioni mediche e alle offerte di cura innovative, i pazienti con cure palliative per lungo tempo possono condurre una vita normale a casa propria. Negli ultimi giorni forse potrebbero essere la necessità di un posto in una struttura residenziale o ospedaliera. Il tempo per questa necessità è spesso imprevedibile. Una cooperazione nel ambito delle cure palliative va ricercata nella rete del territorio. Va segnalata la volontà di integrare le nostre strutture residenziali.

Nelle strutture da noi gestite dovrebbe essere offerta una connessione internet con una semplice maschera di login per tutti i clienti e ospiti.

Il mantenimento nel sigillo di qualità RQA – Alto Adige deve essere garantito, poiché l'APSP Centro Assistenza Tschöggberg mantiene così la comparabilità con altre strutture e può promuovere i propri obiettivi e le proprie visioni.

Lavoriamo costantemente per garantire che la qualità dei nostri servizi e l'approccio orientato verso l'utente siano e rimangano ad un livello elevato. La base per questo è l'accreditamento che vogliamo mantenere e garantire. Questo quadro continua a garantirci il finanziamento necessario di tutti i servizi resi.

Per la riattivazione della cucina aziendale devono essere pianificati e finanziati i lavori di modifica e di modernizzazione. La modifica dovrebbe favorire i servizi resi in cucina, tenere conto della sicurezza sul posto di lavoro ed essere orientata all'efficienza energetica.

**Geschäftsfelder ausbauen
ampliare le aree commerciali**

**Nachhaltiges Qualitäts- und Umweltmanagement fördern
Promuovere la qualità sostenibile e la gestione ambientale**

**Wertesicherung
garantire i valori**

Wir wollen die Selbständigkeit der Bewohner so lange als möglich erhalten und ihnen ein selbstbestimmtes Leben ermöglichen. Durch eine Betreuungs- Patientenverfügung sollen die Bewohner entscheiden können, was am Lebensende geschehen soll, wenn man nicht mehr selber entscheiden kann.

Die Bindung zur Familie soll aufrecht erhalten werden und der Bezug zum Dorfleben erhalten bleiben. Dieser Anspruch stellt in Zeiten der Pandemie vor große Herausforderungen dar. Ein intensives Bemühen Begegnungen mit der Familie zu ermöglichen und die Bindung aufrecht zu erhalten.

Bewohnerbefragungen in Rahmen der Zwischenaudits RQA, Wertediskussionen zu bestimmten Themen Q&B sollen durchgeführt werden.

**Finanzielle
Handlungsfähigkeit
capacità di gestire
le risorse
finanziarie**

Als Hilfe zur Bewältigung des ständig steigenden bürokratischen Aufwands soll auf den Einsatz sinnvoller Technologien, computergestützte Systeme und Technik gesetzt werden. Die Zusammenarbeit mit dem Gemeindeverband und der SIAG stellt die Datensicherheit und Versorgung mit aktueller Software sicher.

Um à-jour zu bleiben sind Investitionen in neue Soft- und Hardware unumgänglich.

Die Einführung von Senso 7 (elektronische Pflegeplanung und -dokumentation) wird 2021 umgesetzt.

Die Leistungen des Sozialsystems werden kostendeckend angeboten. Der Anspruch eines ausgeglichenen Haushalts soll auch in Zeiten der Pandemie Ziel sein.

Für anstehende Investitionen in den Bereichen Gebäudetechnik, Computertechnik, Personalverwaltung müssen Investitionspläne erstellt werden, die Finanzierungsmöglichkeiten erweitert und sichergestellt werden. Mit den Gebäudeeigentümern müssen dafür entsprechende Gelder gefunden und zweckgebunden werden.

**Verständnis
fördern
promuovere la
comprensione**

Die Zusammenarbeit mit den Freiwilligen des Hauses soll weiterhin gepflegt werden, sie sollen wissen, dass sie ein wichtiges Bindeglied zwischen Leben im Heim und dem Leben im Dorf darstellen. Der Neustart nach Beendigung des Notstandes soll von Weiterbildungen für Freiwillige begleitet werden.

**Personalressourcen
entwickeln und
einsetzen
Sviluppare e
utilizzare in modo
ottimale le risorse
umane**

Wir sorgen in unserem Unternehmen für ein partnerschaftliches, sozial verantwortliches und teamorientiertes Arbeitsklima. Unterstützend erarbeiten wir dafür mit den Mitarbeiter*innen ein Verhaltensleitbild

**Wohnraum
entwickeln
sviluppare
abitazioni**

In den nächsten 10 Jahren wird der Bedarf an stationären Pflege angeboten aufgrund der allgemeinen gesellschaftlichen und demografischen Entwicklung weiter zunehmen. Die Gemeinden des Tschöggelbergs brauchen weitere stationäre Pflegeplätze. Dazu wird von der Gemeinde Jenesien der Bau eines

Vogliamo mantenere l'autosufficienza dei residenti il più a lungo possibile e consentire loro di condurre una vita autodeterminata. Un testamento biologico dovrebbe consentire ai residenti di decidere cosa dovrebbe accadere alla fine della loro vita se non sono più in grado di esprimersi.

Occorre mantenere il legame con la famiglia la vita del villaggio. Questa affermazione pone grandi sfide in tempi di pandemia. Ci vuole uno sforzo intenso per consentire incontri con la famiglia e per mantenere il legame.

Devono essere condotte indagini sui residenti nell'ambito dell'audit intermedio RQA Alto Adige e discussioni su argomenti specifici del sigillo "qualità e benessere".

Dovrebbe essere utilizzato tecnologia sensate, sistemi e tecnologie informatici come aiuto a far fronte alla burocrazia sempre crescente. La collaborazione con il Consorzio dei Comuni e l'Informatica Alto Adige Spa garantisce la sicurezza dei dati e la fornitura di software aggiornati.

Gli investimenti in nuovi software e hardware sono essenziali per rimanere aggiornati.

L'introduzione di Senso 7 (pianificazione e documentazione elettronica dell'assistenza) sarà implementata nel 2021.

I servizi del sistema sociale sono offerti a copertura dei costi. L'obiettivo di un bilancio in pareggio dovrebbe essere anche l'obiettivo in tempi di pandemia.

Devono essere elaborati piani di investimento per i prossimi investimenti nei settori della tecnologia degli edifici, della tecnologia informatica e dell'amministrazione del personale e le possibilità di finanziamento devono essere ampliate e garantite. I fondi adeguati devono essere trovati e stanziati con i proprietari degli edifici.

La collaborazione con i volontari dovrebbe continuare ad essere coltivata, dovrebbero sapere che rappresentano un legame importante tra la vita in casa di riposo e la vita nel villaggio. La ripartenza dopo la fine dello stato di emergenza dovrebbe essere accompagnata da formazione dei volontari.

Lavoriamo per un'atmosfera di lavoro collaborativa, socialmente responsabile e orientata al team. Per supportare questo, sviluppiamo un codice di condotta con i dipendenti

Nei prossimi 10 anni la necessità di posti residenziali continuerà ad aumentare a causa dell'evoluzione sociale e demografica generale. I comuni del Tschöggelberg hanno bisogno di più posti letto. Inoltre, il Comune di San Genesio Atesino mira a costruire una residenza per anziani a San Genesio, possibilmente anche in

Seniorenwohnheimes in Jenesien angestrebt, evtl. auch in Kombination mit teilstationären Angeboten. Dazu sollen in den nächsten Monaten Gespräche mit den Gemeinden des Tschöggglbergs initiiert werden um Vereinbarungen und Planung anzustoßen.

An der Bp 679 K.G. Mölten (Pflegeheim) sind energetische Sanierungen nötig. Mit den Gemeinden muss ein Investitions- und Finanzierungsplan dafür erarbeitet werden.

Das durch den Ausbau der Verwaltungsbüros weggefallene Zimmer soll durch einen Zubau wieder zur Verfügung gestellt werden. In Zusammenarbeit mit den Gemeinden soll im Jahr 2021 die Planung und Finanzierung dafür gesichert und der Zeitplan für die Realisierung erstellt werden.

Besonderes Augenmerk muss auf den Ausbau der besonderen Betreuungsformen und Kurzzeitpflegebetten, zum Teil auch neuartiger flexibler Kurzzeitangebote und Übergangsbetten gelegt werden.

In unvorhersehbaren Notfällen sind kaum stationäre Plätze vorhanden. Das Angebot an weiteren Kurzzeitbetten muss vorangetrieben werden. Es braucht ein landesweites digitales Erfassungssystem der freien Kurzzeitbetten. Die Gemeinden sollen dafür gewonnen werden, sich für die Schaffung von Notfallbetten einzusetzen.

Die Seniorenwohnungen im Dachgeschoss der Bp 679 K.G. Mölten sollen für betreutes und begleitetes Wohnen für Senioren genutzt werden. Mit den Gemeinden muss eine Umwidmung von Seniorenwohnungen in ein Angebot für betreutes und begleitetes Wohnen angestrebt werden. Die Aktivierung der Seniorenwohnungen mit betreuten oder begleitetem Wohnen soll mit Neubesetzung von Mietern einhergehen. Die derzeitigen Mieter sollen für die Erweiterung zu diesem Angebot motiviert werden.

Mit den Gemeinden muss jährlich ein Investitionsplan erstellt um die Finanzierung der kurz- und längerfristigen Investitionen in den Strukturen zu sichern.

combinazione con offerte semiresidenziali. A tal fine, nei prossimi mesi saranno avviati colloqui con i comuni del Tschöggglberg per avviare accordi e programmazioni.

Alla p.e. 679 C.C. Meltina (casa di degenza) sono necessari lavori di ristrutturazione energetica. È necessario elaborare un piano di investimento e finanziamento con i comuni come proprietari.

La stanza andata perduta a causa dell'ampliamento degli uffici dell'amministrazione nella p.e. 679 C.C. Meltina deve essere nuovamente disponibile tramite un'estensione. In collaborazione con i comuni (proprietari), la pianificazione e il finanziamento per questo devono essere assicurato nel 2021 e deve essere redatto un relativo piano di attuazione.

Occorre prestare particolare attenzione all'ampliamento delle forme di assistenza specifica e dei letti per l'assistenza determinata, nonché a nuovi tipi di offerte flessibili a breve termine e ai ricoveri transitori.

In caso di emergenze imprevedibili, difficilmente sono posti disponibili. Occorre promuovere ulteriori posti letto a tempo determinato. È necessario un sistema di registrazione digitale a livello provinciale per i letti determinati in residenze per anziani. Occorre convincere i Comuni per la costruzione di letti di emergenza.

Gli appartamenti per anziani nella soffitta della p.e. 679 C.C. Meltina devono essere utilizzati per l'accompagnamento e assistenza abitativa per anziani. Insieme con i Comuni viene cercata la riconversione degli appartamenti per anziani in un'offerta per l'accompagnamento e assistenza abitativa per anziani. L'attivazione degli appartamenti per anziani con il servizio accompagnamento e assistenza dovrebbe andare di pari passo con i nuovi locatori. Gli attuali locatori dovrebbero essere motivati ad ampliare questa offerta.

Ogni anno deve essere redatto insieme ai Comuni un piano di necessari investimenti a breve e lungo termine per garantir e il finanziamento degli investimenti negli immobili.

Performance

La sottosezione non è strettamente obbligatoria per il 2023, non essendo espressamente richiesta dal DM 30/06/2022. La norma prevede di fare qui riferimento al Piano delle Performance di cui al D.Lgs.150/2009.

Peraltro l'Ente non è soggetto alle previsioni del D.lgs. 150/2009.

La programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia è collocata nel Piano di Attività Annuale, e nel Piano Programmatico 2023-2025.

Gli obiettivi programmatici specificamente riferibili direttamente al Direttore, e sulla realizzazione dei quali egli è specificamente valutato, sono per il triennio considerato:

Ausbau der elektronischen Verarbeitung und Automatisierung des Datenflusses für die Veröffentlichung im Abschnitt „transparente Verwaltung“

Antikorruption: Integration Überwachungssystem Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung mit internen Kontrollsystemen;

Ausbildung der Mitarbeiter in den Bereichen Prävention von Korruption und Transparenz

Überwachung der Wirksamkeit der Ausbildung im Bereich Korruption und Transparenz

Einführung und Schulung der Ergänzung zum Ethik- und Verhaltenskodex Abschnitt II. Korrekte Nutzung von Informationstechnologien, Medien, sozialen Medien

Identifizierung des wirtschaftlichen Eigentümers von Unternehmen, die sich um öffentliche Aufträge bewerben

Ampliare l'elaborazione elettronica e automazione del flusso dati per la pubblicazione nella sezione "amministrazione trasparente"

Anticorruzione: integrazione del sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione con i sistemi di controllo interno;

Formazione dei dipendenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

Monitoraggio dell'efficacia della formazione in materia di corruzione e trasparenza

Introduzione e formazione dell'integrazione al Codice etico e di comportamento sezione II corretto utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione dei social media

Identificazione del titolare effettivo delle società che concorrono ad appalti pubblici

Il sistema di valutazione delle performance del personale dipendente sono regolate dal art. 22 del accordo di comparto per i dipendenti dei Comuni, delle comunità comprensoriali e delle APSP sottoscritto in data 14 ottobre 2013

Rischi corruttivi e trasparenza

Si richiama qui integralmente, compresi gli allegati, il PTPCT 2021-2023 adottato con delibera CDA n. 9 del 4 marzo 2021, e confermato per il 2022 con delibera del CdA n. 002 del 17 gennaio 2022 ai sensi e per gli effetti dell'art. 2 comma 5bis della L.R. n.7 del 21/09/2005 come modificato dalla L.R. n.3 del 27/07/2020, che accomuna le APSP ai Comuni con meno di 5000 abitanti, e consente pertanto il mantenimento del Piano per un triennio, previa valutazione dell'organo di indirizzo.

Il consiglio di amministrazione ha confermato con delibera del CdA n. 02 del 18. gennaio 2023 il PTPCT 2021-2023 anche per il 2023.

Legge n.190 del 06/11/2012

**Disposizioni per la prevenzione e la repressione della
corruzione e dell'illegalità nella pubblica
amministrzione**

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE E DELLA
TRASPARENZA
2021-2023**

CENTRO ASSISTENZA TSCHOEGGLBERG APSP
via Anton Oberrauch 1

39010 MELTINA

Tel. 0471 668057

Fax 0471 667024

E-Mail: info@ahtschoeggberg.it

ah-moelten@pec.it

www.ahtschoeggberg.it

Elenco cronologico delibere di approvazione:

3. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (2014-2016) - Delibera del CDA 08/2014 del 24.02.2014
4. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (2015-2017) -.Delibera del CDA n. 01/2015 del 30.01.2015
5. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (2016-2018) -.Delibera del CDA n. 01/2016 del 25.01.2016
6. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (2017-2019) - Delibera del CDA n. 001 del 26.01.2017
5. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (2018-2020) - Delibera del CDA n. 001 del 25.01.2018
6. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (2019-2021) - Delibera del CDA n. 003 del 28.01.2019
7. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (2020-2022) - Delibera del CDA n. 002 del 20.01.2020
8. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (2021-2023) - Delibera del CDA n. 009 del 04.03.2021
9. conferma PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (2021-2023) dell'APSP Centro Assistenza Tschöggberg - proroga validità del PTPCT 2021-2023 per l'anno 2022 - Delibera del CDA n. 002 del 17.01.2022
10. atto ricognitivo sulla validità del PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (2021-2023) dell'APSP Centro Assistenza Tschöggberg per l'anno 2023 Delibera del CDA n. 002 del 18.01.2023

1. PREMESSA.....	4
2. IL CONTESTO ESTERNO.....	5
3. IL CONTESTO INTERNO.....	14
4. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL CENTRO ASSISTENZA TSCHOEGGLBERG APSP.....	16
4.1. RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA.....	17
4.2. RESPONSABILE PROTEZIONE DEI DATI (DPO).....	17
4.3. IL R.A.S.A.....	17
5. IL SUPPORTO DELL'ASSOCIAZIONE RESIDENZE PER ANZIANI DELL'ALTO ADIGE.....	17
6. PRINCIPIO DI DELEGA -<i>cs</i> OBBLIGO DI COLLABORAZIONE -<i>cs</i> CORRESPONSABILITÀ.....	17
7. LA FINALITÀ DEL PIANO.....	18
8. L'APPROCCIO METODOLOGICO ADOTTATO PER LA COSTRUZIONE DEL PIANO.....	18
9. IL PERCORSO DI COSTRUZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO.....	18
10. SENSIBILIZZAZIONE E CONDIVISIONE DELL'APPROCCIO CON I RESPONSABILI DI SERVIZIO, IL CDA E IL REVISORE DEI CONTI.....	19
11. INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI PIÙ A RISCHIO (MAPP/REGISTRO DEI PROCESSI A RISCHIO) E DEI POSSIBILI RISCHI (MAPP/REGISTRO DEI RISCHI).....	20
12. PROPOSTA DELLE AZIONI PREVENTIVE E DEI CONTROLLI DA METTERE IN ATTO.....	21
13. STESURA E APPROVAZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	21
14. FORMAZIONE A TUTTI GLI OPERATORI INTERESSATI DALLE AZIONI DEL PIANO.....	21
15. ALTRE MISURE DI CARATTERE GENERALE.....	22
15.1. ROTAZIONE.....	22
15.2. TRASPARENZA.....	22
15.3. TUTELA DEL SEGNALENTE INTERNO/ESTERNO.....	22
15.4. EFFETTIVITÀ DEL CODICE DI COMPORTAMENTO.....	23
15.5. PROCEDIMENTI DISCIPLINARI.....	23
15.6. INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI.....	23
15.7. AUTORIZZABILITÀ ATTIVITÀ EXTRAISTITUZIONALI.....	23
15.8. PRESA D'ATTO DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	23
15.9. CONTROLLO SULLE AZIENDE PARTECIPATE E CONTROLLATE.....	24
15.10. RISPETTO DELLA NORMATIVA PROVINCIALE, NAZIONALE, EUROPEA SULLA SCELTA DEL CONTRAENTE.....	24
15.11. PROTOCOLLO DI LEGALITÀ/PATTO DI INTEGRITÀ.....	24
15.12. ASCOLTO E DIALOGO CON IL TERRITORIO.....	24
15.13. RICORSO AD ARBITRATO.....	24
16. IL SISTEMA DEI CONTROLLI E DELLE AZIONI PREVENTIVE PREVISTE.....	24
17. AGGIORNAMENTO DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	24
17.1. MODALITÀ DI AGGIORNAMENTO.....	24
17.2. CADENZA TEMPORALE DI AGGIORNAMENTO.....	25
17.3. MONITORAGGIO.....	25
18. SEZIONE TRASPARENZA.....	25
19. SEZIONE MISURE ORGANIZZATIVE DI CONTENIMENTO DEL COVID 19.....	25
20. SEZIONE MISURE DI ADOZIONE DELLO SMART WORKING.....	26
APPENDICE NORMATIVA.....	27
ALLEGATO 1.....	29
CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE.....	29
ALLEGATO 2.....	29
ALBERO DELLA TRASPARENZA.....	29
ALLEGATO 3.....	29
TABELLONE PROCESSI RISCHI CON LE AZIONI PREVENTIVE E CORRETTIVE, TEMPI E RESPONSABILITÀ.....	29

1. PREMESSA

Le disposizioni normative volte a combattere i fenomeni di corruzione nella P.A. prevedono una serie di specifiche misure di prevenzione che ricadono in modo notevole e incisivo sull'organizzazione e sui rapporti di lavoro di tutte le amministrazioni pubbliche.

I temi della **trasparenza** e della **integrità dei comportamenti** nella Pubblica Amministrazione appaiono sempre più urgenti, anche in relazione alle richieste della comunità internazionale (OCSE, Consiglio d'Europa, ecc.).

Nel 2012 la L. n. **190** (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione) ha imposto che tutte le Pubbliche Amministrazioni, ivi comprese le Aziende pubbliche di Servizi alla persona, si dotino di **Piani di prevenzione della corruzione**, strumenti atti a dimostrare come l'ente si sia organizzato per prevenire eventuali comportamenti non corretti da parte dei propri dipendenti.

Tale intervento legislativo mette a frutto il lavoro di analisi avviato dalla Commissione di Studio su trasparenza e corruzione istituita dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, e costituisce segnale forte di attenzione del Legislatore ai temi dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa a tutti i livelli, come presupposto per un corretto utilizzo delle pubbliche risorse.

Con riferimento alla specificità dell'Ordinamento degli enti nella Regione Autonoma Trentino Alto Adige, la Legge n.190/2012 ha previsto, all' art. 1 comma 60, che entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della stessa, si raggiungessero intese in sede di Conferenza unificata in merito agli specifici adempimenti degli enti locali, con l'indicazione dei relativi termini, nonché degli enti pubblici e dei soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo, volti alla piena e sollecita attuazione delle disposizioni dalla stessa legge previste.

In particolare le previste intese avevano ad oggetto:

- a) la definizione, da parte di ciascuna amministrazione, del piano triennale di prevenzione della corruzione, a partire da quello relativo agli anni 2014-2016, e alla sua trasmissione alla Regione T.A.A. e al Dipartimento della funzione pubblica;
- b) l'adozione, da parte di ciascuna amministrazione, di norme regolamentari relative all'individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici;
- c) l'adozione, da parte di ciascuna amministrazione, del codice di comportamento in linea con i principi sanciti dal DPR 62/2013.

Al comma 61 dell' art. 1 la Legge 190/2012 ha previsto inoltre che, attraverso intese in sede di Conferenza unificata, fossero definiti gli adempimenti, attuativi delle disposizioni dei successivi decreti emanati sulla base della stessa, da parte della Regione TAA e delle province autonome di Trento e di Bolzano e degli enti locali, nonché degli enti pubblici e dei soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo.

La Conferenza Unificata Stato Regioni del 24/07/2013 ha sancito la prevista intesa la quale ha fissato al 31 gennaio 2014 il termine ultimo entro il quale le Amministrazioni avrebbero dovuto adottare il Piano Anticorruzione.

Con l'intesa è stato costituito altresì un tavolo tecnico presso il Dipartimento della funzione pubblica con i rappresentanti delle regioni e degli enti locali, per stabilire i criteri sulla base dei quali individuare gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, quale punto di riferimento per le regioni e gli enti locali.

A chiusura dei lavori del tavolo tecnico, avviato ad ottobre 2013, è stato formalmente approvato il documento contenente "Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti". Obiettivo del documento è quello di supportare le amministrazioni nell'applicazione della normativa in materia di svolgimento di incarichi da parte dei dipendenti e di orientare le scelte in sede di elaborazione dei regolamenti e degli atti di indirizzo.

Sul punto si è specificamente espressa la Regione TAA con circolare n.3/EL del 14 agosto 2014, recante prescrizioni circa l'adeguamento del regolamento organico delle Pubbliche Amministrazioni ad ordinamento regionale ai criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti, tenendo peraltro in debito conto quanto (già) stabilito dalle leggi regionali in materia (art. 23 DPRReg. 1 febbraio 2005 n. 2/L e s.m. come modificato dal DPRReg. 11 maggio 2010 n. 8/L e dal DPRReg. 11 luglio 2012 n. 8/L) che dettano principi e criteri ai quali i regolamenti organici dell'Ente devono attenersi.

Nel 2013 è stato inoltre adottato il D.lgs. n. 33 con il quale si sono riordinati gli obblighi di pubblicità e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, cui ha fatto seguito, sempre nel 2013, come costola della Legge Anticorruzione, il D.lgs. n. 39, finalizzato all'introduzione di griglie di incompatibilità negli incarichi "apicali" sia nelle Amministrazioni dello Stato che in quelle locali (Regioni, Province e Comuni), negli enti pubblici come negli enti di diritto privato in controllo pubblico.

In merito alla tematica della Trasparenza si registra infine la recentissima L.R. n.10 del 29 ottobre 2014, recante :

"Disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Regione e degli enti a ordinamento regionale". Sulla materia si è nuovamente cimentato il legislatore nazionale con l'adozione del D.Lgs. 97/2016, sulla base della delega espressa dalla Legge di riforma della pubblica amministrazione (cd. Legge Madia) n.124/2015.

Alla luce delle specificità regionali, La Regione TAA ha prodotto una nuova Legge regionale di recepimento ed adattamento delle disposizioni nazionali in tema di trasparenza, la Legge n.16/2016. Si registra infine, la recente disposizione dell'art.6 della L.R. Trentino Alto Adige n.3 del 2020, la quale estende alle APSP alcune semplificazioni in tema di trasparenza, anticorruzione e antiriciclaggio previste dalla legislazione nazionale (e specificate dal PNA 2019), a favore dei comuni piccoli (sotto i 15.000 abitanti) e piccolissimi (sotto i 5.000 abitanti).

Questo gran fermento normativo riflette l'allarme sociale legato alla gravità e diffusione dei fenomeni "lato sensu" corruttivi nella P.A. e l'opinione pubblica chiede a gran voce di compiere rapidi e decisi passi verso il rinnovamento della Pubblica Amministrazione, passi che l'Azienda vuole percorrere con serietà e pragmatismo, rifiutando di aderire a una logica meramente adempimentale.

Il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione 2021-2023, preso atto delle disposizioni contenute nel PNA 2019, si muove in continuità rispetto ai precedenti Piani adottati dall'Azienda, e contiene:

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

Il presente Piano si collega altresì con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, tenendo conto dell'atto di indirizzo espresso dal CdA in data 29.12.2020

2. IL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'APSP Centro Assistenza Tschoeggberg è chiamata ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono stati considerati sia i fattori legati al territorio della Provincia di Bolzano, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposta consente, infatti, di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

Come è noto il 2020 è stato drammaticamente segnato dalla pandemia da COVID 19, ancora in corso nel momento in cui il presente piano viene elaborato e approvato, con fortissime ripercussioni e conseguenze sia sotto il profilo sanitario, che assistenziale, che organizzativo delle APSP. La capacità delle strutture, la cui mission è di tipo assistenziale e non certo sanitario, di far fronte all'emergenza in atto è un duro banco di prova sul quale si misurerà la fiducia dei cittadini nel sistema di pubblica assistenza e potrà confermarsi la scelta prioritaria di affidare la realizzazione delle politiche di assistenza a Enti Pubblici quali le APSP.

Il livello di corruzione misurato in TAA secondo gli standard di EQI¹ nel 2013, è la più bassa d'Italia. Nella classifica europea, la provincia di Bolzano si colloca in testa alle regioni italiane, precisamente al 40° posto su 209 regioni della UE, performance in qualche modo rassicurante.

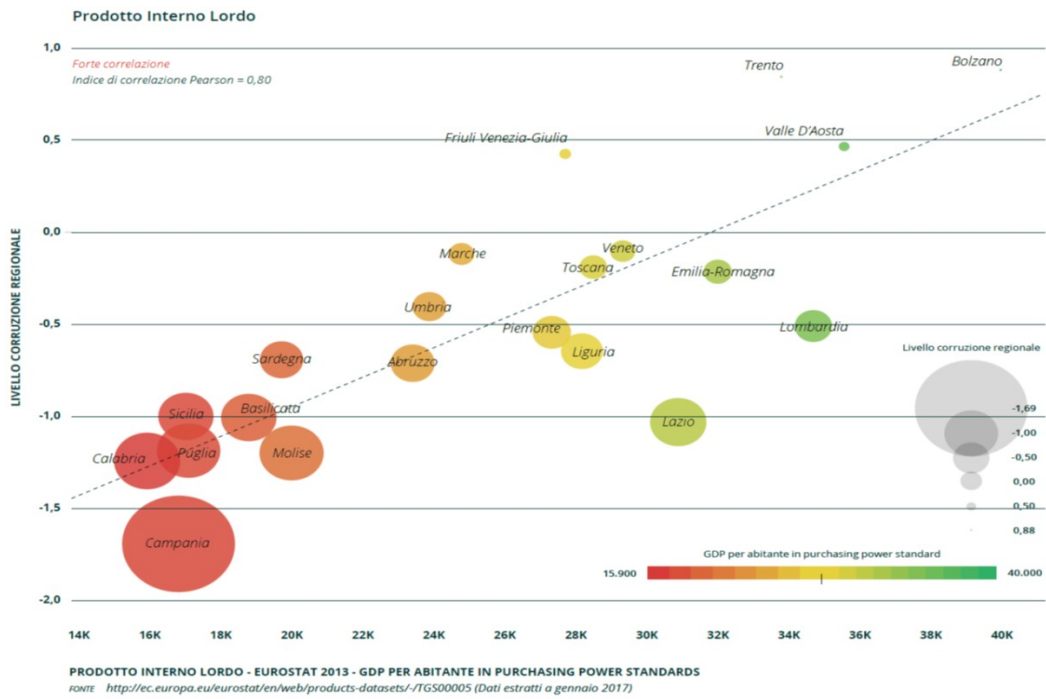
Interessante è la correlazione che viene fatta² tra la corruzione misurata (secondo CPI e EQI) e indicatori rilevanti per comprendere il contesto socioeconomico locale, quali:

IL PIL

¹— l'European Quality of Government Index (EQI) del 2013 del Quality of Government Institute, un sondaggio sulla corruzione nel settore pubblico condotto a livello locale in tutta Europa.

Questi indici sono tuttavia condizionati dal fattore "desiderabilità sociale" (la possibilità che gli intervistati tendano a dare risposte considerate socialmente più accettabili rispetto ad altre). Inoltre i sondaggi non tengono conto delle diverse basi conoscitive o esperienziali del fenomeno, delle differenti interpretazioni e degli schemi culturali esistenti a livello locale e/o nazionale che influenzano le risposte.

²Il Termometro della corruzione in Italia, <https://www.riparteilfuturo.it/termometro-corruzione/>



LA DISOCCUPAZIONE

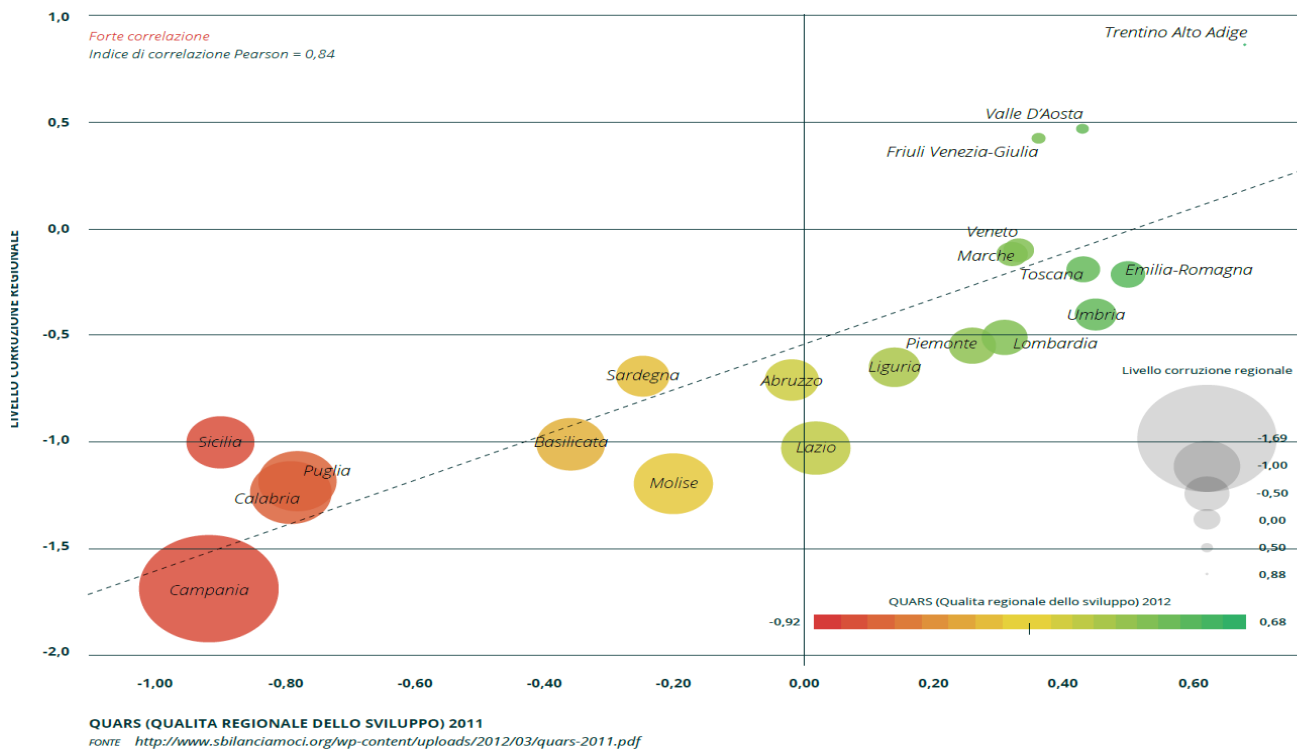


LA FIDUCIA NELLE ISTITUZIONI LOCALI



e a livello regionale con

LO SVILUPPO ECONOMICO



Tutti dati che lasciano intendere una correlazione positiva e virtuosa, a conferma della sostanziale tenuta etica del territorio.

Sempre nella misurazione della percezione della corruzione, per la prima volta l'Istat³ ha rilevato, nell'ambito dell'indagine per la sicurezza dei cittadini 2015-2016, che in Italia **un milione e 700mila famiglie** hanno avuto a che fare con episodi di corruzione almeno una volta nella loro vita.

La novità dell'istituto di statistica è stata quella di affrontare il problema dal punto di vista delle famiglie, registrando quante avessero mai avuto a che fare con richieste, più o meno esplicite, di denaro, regali, favori o altro in cambio di qualche tipo di attività dovuta.

Tangenti e mazzette non sono quindi un fenomeno che riguarda solo la classe politica, se quasi l'8% delle famiglie italiane ne ha avuto a che fare e, tra questi, il 2,7% nell'ultimo triennio e l'1,2% nei soli 12 mesi precedenti l'indagine (Tav. 1a).

Va detto che i valori più piccoli possono non essere precisi perché, dalle osservazioni, emerge la possibile presenza di errori statistici significativi quando rispondono solo pochi soggetti del campione. Tuttavia le considerazioni, proprio perché riguardano solo i fenomeni di più modeste dimensioni, restano valide nei trend generali. Per avvalorare le stime si è ritenuto di affiancare nelle tabelle seguenti, ai dati della provincia di Bolzano, quelli della provincia di Trento, territorio confinante e con discrete affinità sociale ed economica.

Le medie nazionali sono quindi un segnale preoccupante, ma conforta la buona performance della Provincia di Bolzano, fra le migliori a livello nazionale. Se nel Lazio, regione dove il numero di risposte positive è il più alto, sono state ben 18 su cento, a Bolzano 3,1 famiglie ogni 100 hanno avuto a che fare con la corruzione.

Tav.1a - Famiglie che hanno avuto richieste di denaro, favori o altro o che hanno dato denaro, regali o altro in cambio di favori o servizi, nel corso della vita e negli ultimi tre anni, per tipo di settore e per regione, ripartizione geografica, tipologia di comune di residenza. Anno 2016 (Per 100 famiglie).

	Almeno un caso di corruzione nel corso della vita	Almeno un caso di corruzione negli ultimi tre anni	Nel corso della vita						
			Sanità	Sanità (comprende la richiesta di effettuare visita privata)	Assistenza	Istruzione	Lavoro	Uffici pubblici	
Bolzano	3.1	0.7	0.9	4.4	0.4(*)	0.1(*)	0.8	1.4	
Trento	2.0	0.4(*)	0.2(*)	1.6	0.5(*)	0.2(*)	0.7	0.3(*)	
Totale	7.9	2.7	2.4	11.0	2.7	0.6	3.2	2.1	

(*) dato con errore campionario superiore al 35%

A livello nazionale il fenomeno della corruzione ha riguardato in primo luogo il settore lavorativo (3,2% delle famiglie), soprattutto nel momento della ricerca di lavoro, della partecipazione a concorsi o dell'avvio di un'attività lavorativa (2,7%).

Tra le famiglie coinvolte in cause giudiziarie, ISTAT stima che il 2,9% abbia avuto nel corso della propria vita una richiesta di denaro, regali o favori da parte, ad esempio, di un giudice, un pubblico ministero, un cancelliere, un avvocato, un testimone o altri.

Il 2,7% delle famiglie che hanno fatto domanda di benefici assistenziali (contributi, sussidi, alloggi sociali o popolari, pensioni di invalidità o altri benefici) si stima abbia ricevuto una richiesta di denaro o scambi di favori. In ambito sanitario episodi di corruzione hanno coinvolto il 2,4% delle famiglie necessitanti di visite mediche specialistiche o accertamenti diagnostici, ricoveri o interventi. Le famiglie che si sono rivolte agli uffici pubblici nel 2,1% dei casi hanno avuto richieste di denaro, regali o favori.

Con specifico riguardo al rapporto con gli enti di assistenza, sono in Puglia le percentuali di persone che sono a conoscenza di richieste di denaro, favori o altro o che hanno dato denaro, regali o altro in cambio di favori o servizi, nel corso della vita (17,8 per 100 persone). In Provincia di Bolzano l'ISTAT registra un dato assai più confortante (1,2 per 100 persone)

³ <http://www.istat.it/it/archivio/204379>

Tav. 7a - Persone che conoscono qualcuno (amici, parenti, colleghi...) a cui è stato richiesto denaro, favori, regali in cambio di beni o servizi, per settore in cui si è verificata la richiesta e per regione. Anno 2016 (Per 100 persone)

	Almeno un settore	Assistenza
Bolzano	5.6	1.2
Trento	7.5	2.9
Puglia	32.3	17.8
Totale	13.1	4.0

(*) dato con errore campionario superiore al 35%

Tav.5 - Famiglie che hanno avuto richieste di denaro, favori o altro o che hanno dato denaro, regali o altro in cambio di favori o servizi negli ultimi tre anni per persona che ha richiesto il denaro o a cui era destinato il denaro, regalo o altri favori per settore. Anno 2016 (Per 100 famiglie cui è accaduto).

Assistenza	
Medico	23,5
Altro personale sanitario	3(*)
Dipendenti degli enti locali (comune, provincia, regione)	22,1
Dipendenti del Patronato (dirigenti, impiegati, tecnici, operai, usceri)	12,8(*)
Altri dipendenti pubblici	17,4
Altro	6,8
Non sa/non ricorda	7,1(*)
Rifiuta/Non risponde	18,3(*)

Tav. 7a - Persone che conoscono qualcuno (amici, parenti, colleghi...) a cui è stato richiesto denaro, favori, regali in cambio di beni o servizi, per settore in cui si è verificata la richiesta e per regione. Anno 2016 (Per 100 persone)

	Almeno un settore	Sanità	Assistenza	Istruzione	Lavoro	Uffici pubblici	Forze dell'ordine	Giustizia	Public Utilities
Bolzano	5.6	2.9	1.2	1.2	1.2	2.1	0.7(*)	0.4(*)	0.3(*)
Trento	7.5	2.1	2.9	1.0	3.0	1.0	0.1(*)	0.8	0.1(*)
Totale	13.1	5.9	4.0	2.1	7.1	3.2	0.8	1.1	1.6

(*) dato con errore campionario superiore al 35%

Non risulta del tutto tranquillizzante invece il dato sul fenomeno delle cd. raccomandazioni, che vedono in Provincia di Bolzano un dato quasi della metà rispetto a quello nazionale, ma comunque significativo (14,7% delle persone conoscono qualcuno che è stato raccomandato).

Oltre 6 persone su cento anche nella Provincia di Bolzano risultano essere state richieste di raccomandazione, segno che comunque il fenomeno è socialmente diffuso.

Tav. 10 - Persone che conoscono qualcuno che è stato raccomandato per tipo di servizio/favore richiesto per regione. Anno 2016 (Per 100 persone)

	Almeno una raccomandazione	un posto di lavoro	una licenza, un permesso, una concessione	un beneficio assistenziale	ammissione a scuole o promozioni	cancellazione di multe o sanzioni	essere favorito in cause giudiziarie
Bolzano	14.7	12.7	6.8	5.2	3.1	2.7	0.7 (*)
Trento	22.6	17.8	7.3	5.7	1.8	4.3	1.6
Totale	25.4	21.5	7.5	6.8	4.9	7.5	1.9

(*) dato con errore campionario superiore al 35%

Tav.11b - Persone cui è stata richiesta una raccomandazione o da fare da intermediario o a cui è stato offerto denaro per regione. Anno 2016 (Per 100 persone)

	Raccomandazione	Denaro/regali per ottenere un vantaggio	Entrambi
Bolzano	6.4	1.4	0.2 (*)
Trento	6.0	0.6	0.3 (*)
Totale	8.3	0.5	0.3

(*) dato con errore campionario superiore al 35%

Anche le statistiche sui procedimenti penali per reati contro la pubblica amministrazione, segnalano la necessità di una qualche attenzione pur in un quadro sostanzialmente sano.

Tav.3 - Procedimenti penali per cui inizia l'azione penale per regione e ripartizione di commesso reato. Anno 2014. Composizione percentuale

Tipologie	Peculato	Indebita percezione di erogazioni pubbliche a danno dello Stato	Corruzione in atti giudiziari	Corruzione per un atto d ufficio	Malversazione a danno dello Stato	Concussione
Trentino-Alto Adige	1,3	0,5	1,0	0,6	5,3	0,9
Bolzano	0,6	0,2	0,7	0,2	0,9	0,6
Trento	0,7	0,3	0,3	0,4	4,4	0,3
ITALIA	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tavola 4 - Numero di sentenze contenenti il reato e numero totale dei reati sentenziati per tipologia e regione di commesso reato. Anno 2016 (per 100.000 abitanti)

	Peculato		Indebita percezione di erogazioni pubbliche a danno dello Stato		Concussione		Corruzione per un atto contrario ai doveri d ufficio		Responsabilità del corruttore		Istigazione alla corruzione		319quater della legge 6.11.2012, n. 190: Induzione indebita a dare o promettere utilità	
	n° di sentenze	numero totale di reati	n° di sentenze	numero totale di reati	n° di sentenze	numero totale di reati	n° di sentenze	numero totale di reati	n° di sentenze	numero totale di reati	n° di sentenze	numero totale di reati	n° di sentenze	numero totale di reati
Trentino-Alto Adige	0,7	0,8	1,1	1,1	0,1	0,3	-	-	-	-	0,1	0,1	-	-
Bolzano / Bozen	1,0	1,2	1,0	1,0	-	-	-	-	-	-	0,2	0,2	-	-
Trento	0,4	0,4	1,3	1,3	0,2	0,6	-	-	-	-	-	-	-	-
Italia	0,7	1,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,3	0,5	0,2	0,5	0,2	0,2	0,1	0,2

PROSPETTO 5. PERSONE DI 14 ANNI E PIÙ PER ATTEGGIAMENTO NEI CONFRONTI DELLA CORRUZIONE, RIPARTIZIONE GEOGRAFICA, TIPO DI COMUNE, SESSO, TITOLO DI STUDIO E CLASSE D'ETÀ. Anno 2016, per 100 persone di 14 anni e più con le stesse caratteristiche

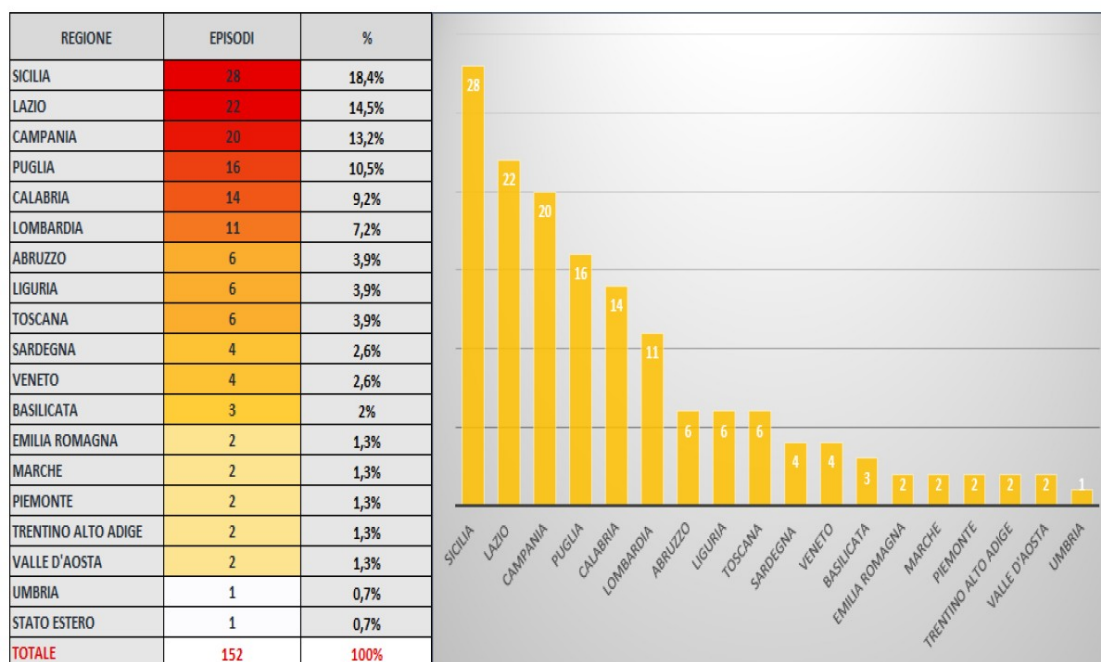
	La corruzione è naturale e inevitabile (a)	Denunciare fatti di corruzione è inutile (a)	Denunciare fatti di corruzione è pericoloso (a)
RIPARTIZIONE TERRITORIALE			
Nord-Ovest	26,7	37,2	66,7
Nord-Est	26,9	38,6	64,7
Centro	23,0	33,6	57,7
Sud	27,9	36,2	55,3
Isole	22,3	33,2	53,2
TIPO DI COMUNE			
Comune centro dell'area metropolitana	25,6	32,1	56,9
Periferia dell'area metropolitana	28,4	39,3	63,5
Fino a 2.000 abitanti	26,8	40,3	66,3
Da 2.001 a 10.000 abitanti	25,9	38,2	61,8
Da 10.001 a 50.000 abitanti	24,3	35,1	60,1
50.001 abitanti e più	25,8	34,6	58,0
SESSO			
Maschi	28,0	36,8	59,2
Femmine	23,7	35,4	61,5
TITOLO DI STUDIO			
Dottorato di ricerca o laurea	21,7	27,8	53,5
Diploma superiore	24,1	35,4	59,7
Licenza media	28,8	38,7	62,5
Licenza elementare	27,4	39,6	64,0
CLASSI DI ETÀ			
14-17	23,7	31,3	53,4
18-24	29,3	33,4	57,9
25-34	27,9	36,2	58,4
35-44	24,7	36,4	60,1
45-54	25,9	35,2	60,3
55-64	25,5	38,2	60,7
65 e più	24,7	36,8	63,5
POPOLAZIONE 18 ANNI E PIÙ	25,9	36,3	60,7
POPOLAZIONE 14 ANNI E PIÙ	25,8	36,1	60,4

(a) molto/abbastanza d'accordo

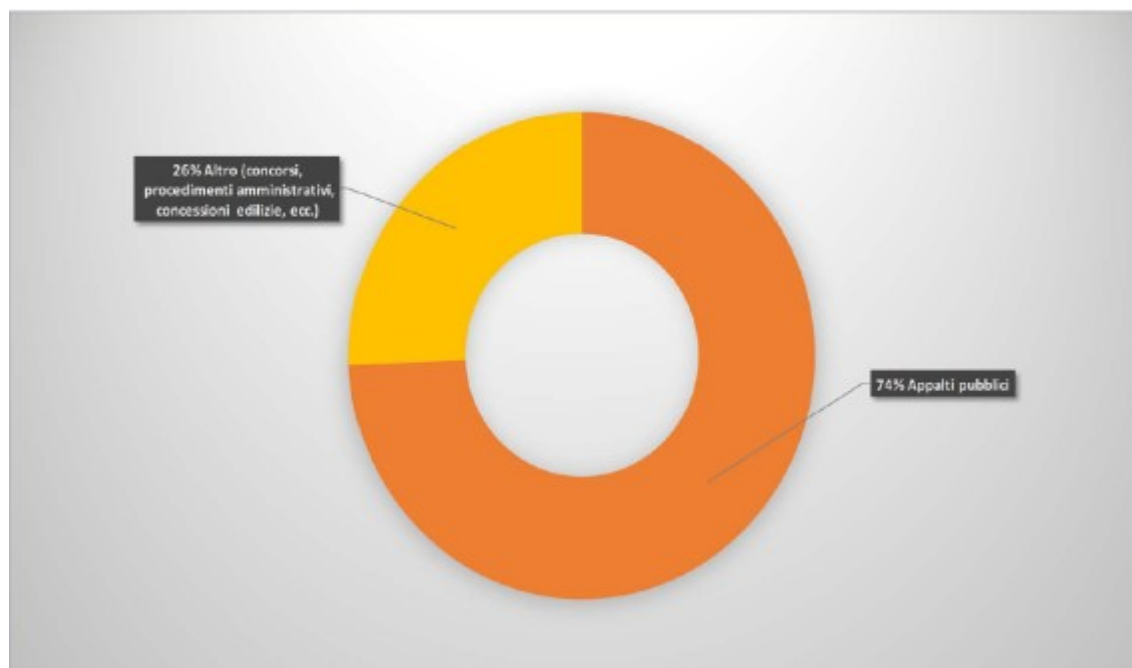
Nel mese di ottobre 2019, ANAC ha pubblicato una Relazione sullo stato della corruzione della PA italiana.

Nello specifico, con il supporto del personale della Guardia di Finanza, sono stati analizzati i provvedimenti emessi dall'Autorità giudiziaria nel triennio 2016-2019. Da tale relazione si estraggono le seguenti tabelle:

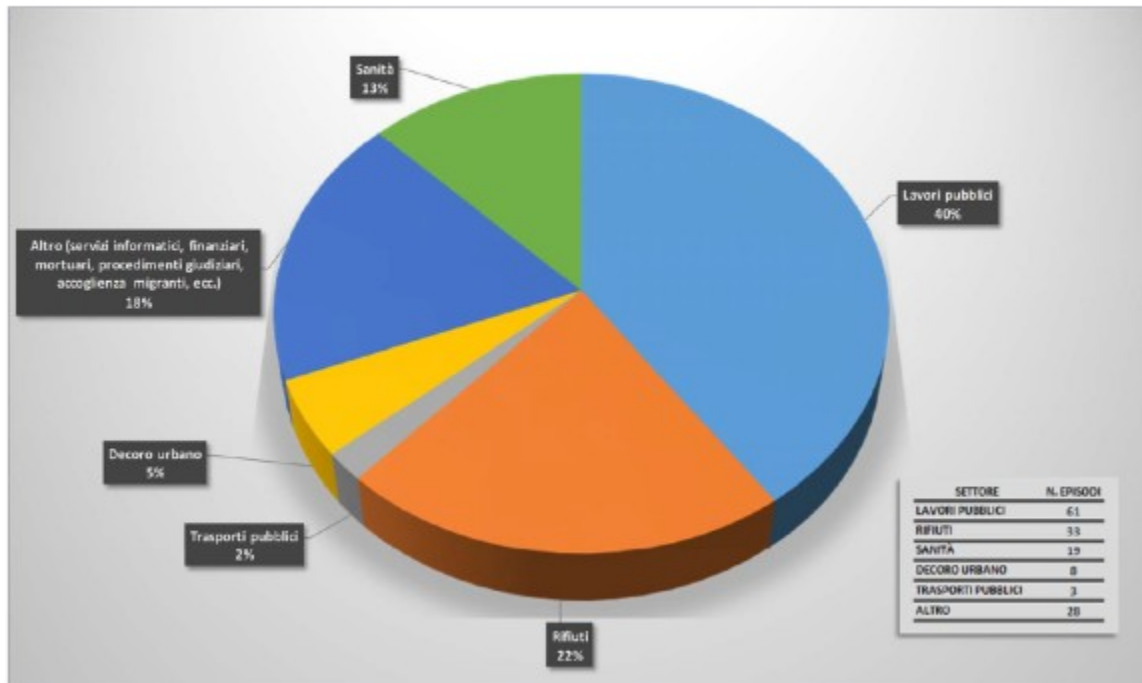
Tab. 1 - EPISODI DI CORRUZIONE 2016-2019



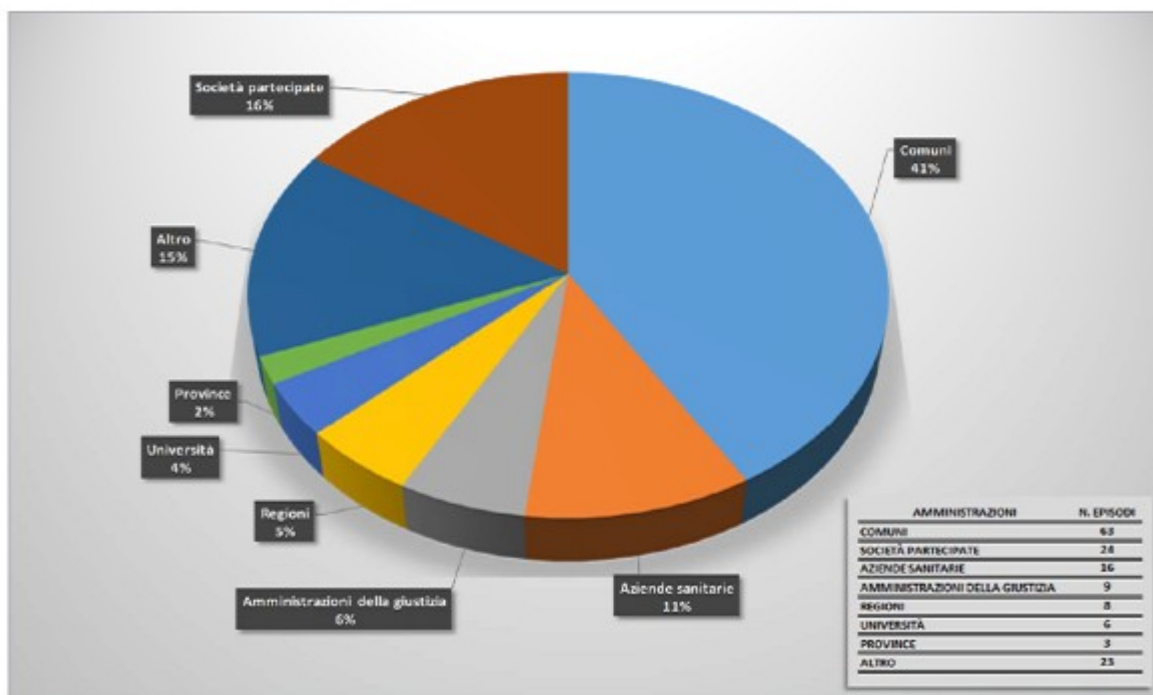
Tab. 2 - AMBITO DELLA CORRUZIONE



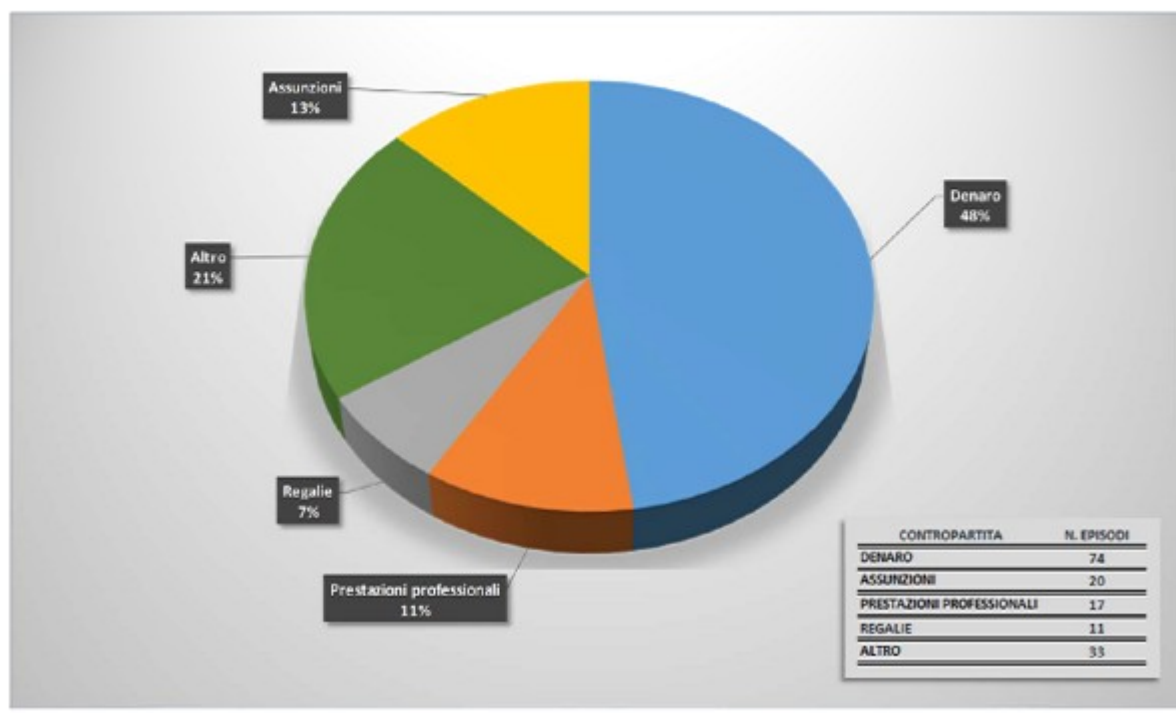
Tab. 3 - SETTORI PIÙ COLPITI



Tab. 5 - AMMINISTRAZIONI COINVOLTE



Tab. 6 - CONTROPARTITA DELLA CORRUZIONE



3. IL CONTESTO INTERNO

Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto degli elementi di conoscenza sopra sviluppati relativi al contesto ambientale di riferimento, ma anche delle risultanze dell'ordinaria vigilanza costantemente svolta all'interno dell'Azienda sui possibili fenomeni di deviazione dell'agire pubblico dai binari della correttezza e dell'imparzialità.

Nel corso dei monitoraggi sinora effettuati, non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo, né a livello di personale dipendente / collaboratore, né a livello di organi di indirizzo politico amministrativo.

Si segnala inoltre:

- **Sistema di responsabilità:** ruoli responsabilità e deleghe sono preventivamente e dettagliatamente definiti e formalizzati, così come i processi decisionali
- **Politiche, obiettivi e strategie:** sono definiti di concerto da CdA e Direttore dell'APSP
- **Risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie:** l'APSP è dotata di una sede efficiente, di una rete infrastrutturale ed informatica all'avanguardia, di presidi tecnologici costantemente rinnovati, con formazione continua del suo Capitale umano
- **Cultura organizzativa:** a partire dall'assunzione tutti i dipendenti dell'APSP sono valutati e valorizzati per la loro capacità di interpretare in modo etico il raggiungimento delle finalità dell'ente. Per rafforzare l'incidenza dell'etica nella cultura organizzativa, si è elaborato, in sede ARPA, un nuovo Codice di comportamento che viene approvato contestualmente al presente PTPCT.
- **Flussi informativi:** la trasparenza interna è considerata un pilastro fondante la capacità dell'ente di porsi come Organizzazione in grado di apprendere e di sviluppare il valore delle risorse ad esso affidate.
- **Relazioni interne ed esterne:** la costante attenzione al benessere organizzativo ed al lavoro di squadra, insieme ad un approccio matriciale piuttosto che gerarchico caratterizzano le relazioni interne. Le relazioni verso il mondo produttivo sono improntate alla massima eticità. L'emergenza COVID ha fortemente condizionato nel corso del 2020 l'apertura della struttura al contesto circostante, comportando nei fatti una chiusura fisica della struttura dal 6

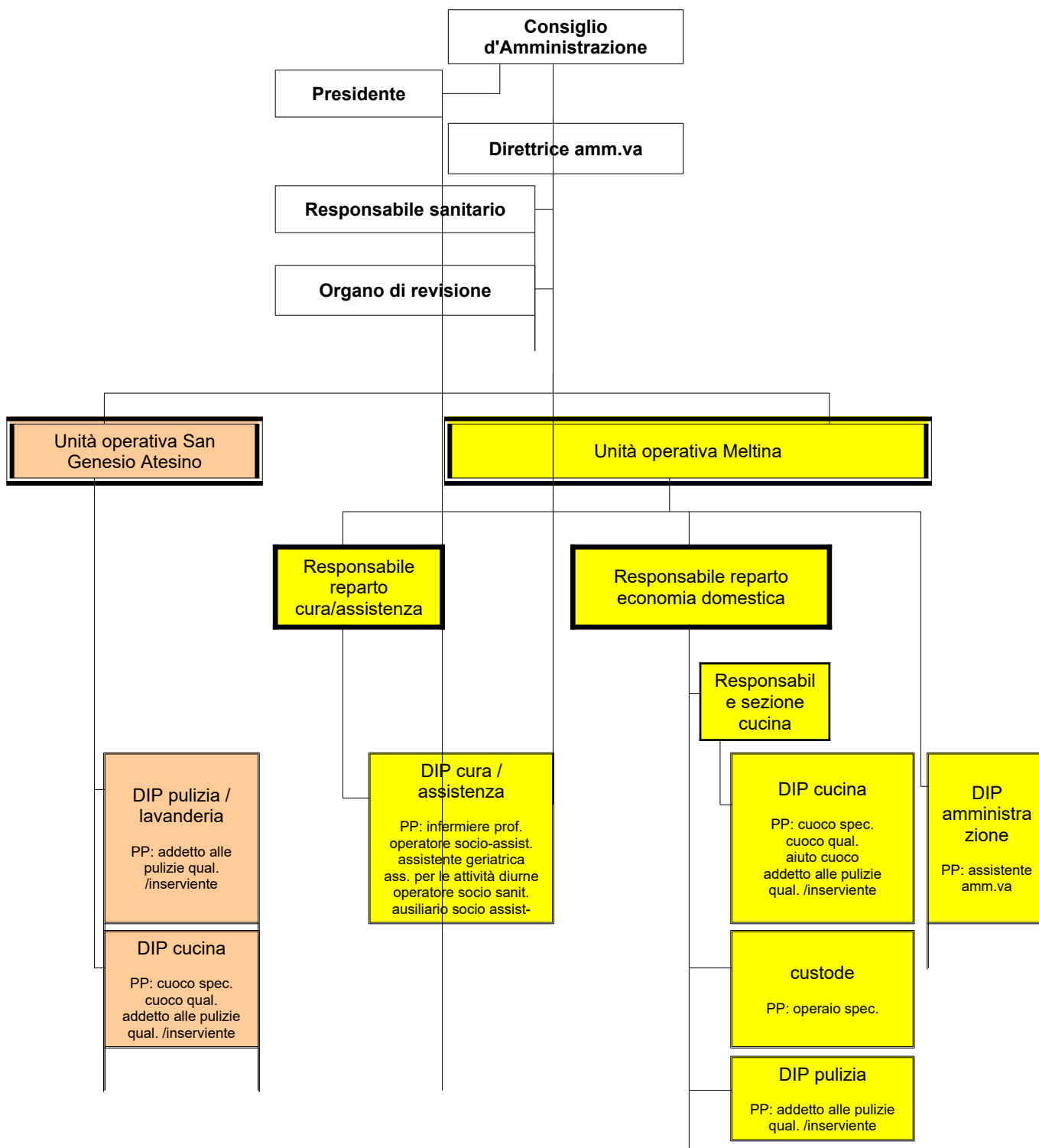
marzo fino ad oggi e nel tempo residuo un forte contingentamento degli ingressi di parenti, collaboratori e fornitori.

• **Denunce, segnalazioni o altre indagini in corso:** non risultano agli atti, né si riscontrano procedimenti disciplinari pregressi o pendenti.

Si può quindi fondatamente ritenere che il contesto interno è sano e non genera particolari preoccupazioni.

4. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL CENTRO ASSISTENZA TSCHOEGGLBERG APSP

In relazione alla deliberazione del CdA n. 09/2010 del 28.04.2010, la struttura organizzativa dell'Azienda è stata suddivisa in :



4.1. Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Con delibera n. 01/2014 del 24.02.2014 il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a nominare la direttrice amministrativa dell'APSP Centro Assistenza Tschöggberg, Perkmann Martina quale Responsabile Anticorruzione e Trasparenza ai sensi dell'art. 1 comma 7 della Legge 190/2012 come modificato dall'art.41 lettera f) del D.Lgs.97/2016.

4.2. Responsabile Protezione dei dati (DPO)

L'Azienda ha affidato il ruolo a dott. Pietro Lanzetta in data 16.04.2018

Laddove si verificassero istanze accesso ai dati personali o di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato⁴, il RPCT si avvarrà, del supporto del DPO.

Analogamente il DPO potrà essere coinvolto nella valutazione dei profili di correttezza del trattamento dei dati personali sul sito web istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente.

In particolare, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c).

4.3. II R.A.S.A.

Ai sensi della determinazione ANAC n. 831 del 03/08/2016 si segnala che il ruolo di RASA (soggetto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa presso ANAC) della APSP Centro Assistenza Tschöggberg è stato assunto da Martina Perkmann, nominata con delibera del Consiglio d'Amministrazione n. 2 del 24.02.2014.

5. IL SUPPORTO dell'Associazione RESIDENZE PER ANZIANI DELL'ALTO ADIGE

Per consolidare il processo di implementazione del Piano anticorruzione l'APSP Centro Assistenza Tschöggberg si è avvalsa del supporto di formazione-azione organizzato dall'Associazione Residenze per Anziani dell'Alto Adige. Lungo il percorso assistito è stato possibile affinare e omogeneizzare la metodologia di analisi e gestione dei rischi e di costruzione delle azioni di miglioramento, anche grazie al confronto con realtà omogenee del territorio.

L'importanza del ruolo delle associazioni degli enti pubblici nell'accompagnamento del processo per l'integrità e la trasparenza è stato tra l'altro enfatizzato anche dal Piano Nazionale Anticorruzione 2019 e costituisce una prova evidente di intelligenza territoriale. A partire dal 2020 anche per le APSP della Regione Trentino-Alto Adige trovano applicazione, in forza delle previsioni dell'art. 6 della Legge regionale 27 luglio 2020, n. 3, le previsioni semplificatorie dell'aggiornamento 2018 al PNA, ribadite dal PNA 2019 a favore dei comuni di piccole e piccolissime dimensioni.

In particolare queste semplificazioni riguardano:

- collegamenti con l'albo pretorio on line e semplificazioni attraverso collegamenti ipertestuali;
- tempistica delle pubblicazioni;
- semplificazioni di specifici obblighi del d.lgs. n. 33/2013;
- pubblicazione dei dati in tabelle;
- semplificazioni per l'adozione annuale del Piano triennale anticorruzione e trasparenza (PTPCT);
- nomina e funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

6. PRINCIPIO DI DELEGA -~~OG~~ OBBLIGO DI COLLABORAZIONE -~~OG~~ CORRESPONSABILITÀ

La progettazione del presente Piano, nel rispetto del principio funzionale della delega prevede il massimo coinvolgimento dei dipendenti con responsabilità organizzativa sulle varie strutture dell'Ente, specie se destinati ad assumere responsabilità realizzative delle azioni previste nel Piano (cd. soggetti titolari del rischio ai sensi del PNA). In questa logica si ribadiscono in capo alle figure apicali l'obbligo di collaborazione attiva e la corresponsabilità nella promozione ed adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione.

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

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

⁴ Le istanze di riesame, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 5, co. 7, del d.lgs. 33/2013.

Si assume che, attraverso l'introduzione e il potenziamento di regole generali di ordine procedurale, applicabili trasversalmente in tutti i settori, si potranno affrontare e risolvere anche criticità, disfunzioni e sovrapposizioni condizionanti la qualità e l'efficienza operativa dell'APSP Centro Assistenza Tschoeggberg.

7. LA FINALITÀ DEL PIANO

La finalità del presente Piano Anticorruzione è quello di avviare la costruzione, all'interno dell'APSP Centro Assistenza Tschoeggberg, di un sistema organico di strumenti per la prevenzione della corruzione.

Tale prevenzione non è indirizzata esclusivamente alle fattispecie di reato previste dal Codice Penale, ma anche a quelle situazioni di rilevanza non criminale, ma comunque atte a evidenziare una disfunzione della Pubblica Amministrazione dovuta all'utilizzo delle funzioni attribuite non per il perseguimento dell'interesse collettivo bensì di quello privato.

Per interesse privato si intendono sia l'interesse del singolo dipendente/gruppo di dipendenti che di una parte terza.

Il processo corruttivo deve intendersi peraltro attuato non solo in caso di sua realizzazione ma anche nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Come declinato anche dal Piano Nazionale Anticorruzione del 2013 e nel suo aggiornamento del novembre 2015, i principali obiettivi da perseguire, attraverso idonei interventi, sono:

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

8. L'APPROCCIO METODOLOGICO ADOTTATO PER LA COSTRUZIONE DEL PIANO

Come esattamente recita il PNA 2019: "Finalità del PTPCT è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali. A tal riguardo spetta alle amministrazioni di valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione). Ciò consente da un lato la prevenzione dei rischi per danni all'immagine derivanti da comportamenti scorretti o illegali del personale, dall'altro di rendere il complesso delle azioni sviluppate efficace anche a presidio della corretta gestione dell'ente."

La **metodologia adottata** nella stesura del Piano si rifà a due approcci considerati di eccellenza negli ambiti organizzativi (banche, società multinazionali, pubbliche amministrazioni estere, ecc.) che già hanno efficacemente affrontato tali problematiche:

- **L'approccio dei sistemi normati**, che si fonda sul **principio di documentabilità delle attività svolte**, per cui, in ogni processo, le operazioni e le azioni devono essere verificabili in termini di coerenza e congruità, in modo che sia sempre attestata la responsabilità della progettazione delle attività, della validazione, dell'autorizzazione, dell'effettuazione; e sul **principio di documentabilità dei controlli**, per cui ogni attività di supervisione o controllo deve essere documentata e firmata da chi ne ha la responsabilità. In coerenza con tali principi, sono da formalizzare procedure, check-list, regolamenti, criteri e altri strumenti gestionali in grado di garantire omogeneità, oltre che trasparenza e equità;
- **L'approccio mutuato dal D.lgs. 231/2001** con le dovute contestualizzazioni e senza che sia imposto dal decreto stesso nell'ambito pubblico - che prevede che l'ente **non sia responsabile** per i reati commessi (anche nel suo interesse o a suo vantaggio) se sono soddisfatte le seguenti condizioni:
 - ❖ Se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati** della specie di quello verificatosi;
 - ❖ Se il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
 - ❖ Se non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Detti approcci, pur nel necessario adattamento, sono in linea con la proposta di Piano Nazionale Anticorruzione succedutisi nel tempo (2013, 2016, 2019) e i relativi aggiornamenti (2015, 2017, 2018).

9. IL PERCORSO DI COSTRUZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Gli aspetti presi in considerazione

Nel percorso di costruzione del Piano sono stati tenuti in considerazione diversi aspetti:

- a) il **coinvolgimento dei Responsabili operanti nelle aree a più elevato rischio** nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per l'implementazione del Piano; tale attività - che non sostituisce ma integra la opportuna formazione rispetto alle finalità e agli strumenti dal Piano stesso - è stata il punto di partenza per la definizione di azioni preventive efficaci rispetto alle reali

- esigenze dell'APSP Centro Assistenza Tschoeggberg;
- b) la rilevazione delle misure di contrasto (procedimenti a disciplina rinforzata, controlli specifici, particolari valutazioni ex post dei risultati raggiunti, particolari misure nell'organizzazione degli uffici e nella gestione del personale addetto, particolari misure di trasparenza sulle attività svolte) anche già adottate, oltre all'indicazione delle misure che, attualmente non presenti, si prevede di adottare in futuro. Si è in tal modo costruito un Piano che, valorizzando il percorso virtuoso già intrapreso dall'APSP Centro Assistenza Tschoeggberg, **mette a sistema quanto già positivamente sperimentato** purché coerente con le finalità del Piano;
 - c) l'impegno a stimolare e recepire le eventuali osservazioni dei portatori di interessi sui contenuti delle misure adottate nelle aree a maggior rischio di comportamenti non integri, per poter arricchire l'approccio con l'essenziale punto di vista dei fruitori dei servizi dell'APSP Centro Assistenza Tschoeggberg, e nel contempo rendere consapevoli gli interessati degli sforzi messi in campo dall'organizzazione per rafforzare e sostenere l'integrità e trasparenza dei comportamenti dei propri operatori a tutti i livelli;
 - d) la **sinergia** con quanto già realizzato o in realizzazione nell'ambito della trasparenza, ivi compresi:
 - ❖ L'attivazione del sistema di trasmissione delle informazioni al sito web dell'amministrazione;
 - ❖ L'attivazione del diritto di accesso civico di cui al citato D.lgs. n.33/2013, così come confermato dalla recente L.R.10 /2014 in tema di trasparenza;
 - e) la previsione e l'adozione di **specifiche attività di formazione**, con attenzione prioritaria al responsabile anticorruzione e trasparenza dell'amministrazione, ai responsabili amministrativi competenti per le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione, legate all'acquisizione delle technicalità necessarie alla progettazione, realizzazione e manutenzione del presente PTPC
 - f) la continuità con le azioni intraprese con il precedente Piano Triennale di prevenzione della Corruzione.

Inoltre si è ritenuto opportuno - come previsto nella circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica e ribadito dal PNA succedutesi nel tempo - **ampliare il concetto di corruzione, ricomprendendo** tutte quelle situazioni in cui *“nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. (...) Le situazioni rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie penalistica e sono tali da ricomprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite”*.

10. SENSIBILIZZAZIONE E CONDIVISIONE DELL'APPROCCIO CON I RESPONSABILI DI SERVIZIO, IL CDA E IL REVISORE DEI CONTI

Il primo passo compiuto nella direzione auspicata è stato quello di far crescere all'interno dell'APSP Centro Assistenza Tschoeggberg la consapevolezza sul problema dell'integrità dei comportamenti.

In coerenza con l'importanza della condivisione delle finalità e del metodo di costruzione del Piano, in questa fase si è provveduto - in più incontri specifici - alla **sensibilizzazione e al coinvolgimento dei Responsabili**, definendo in quella sede che il Piano di prevenzione della corruzione avrebbe incluso, dove pertinenti, sia i processi previsti dall'art. 1 comma 16 della L. 190 (autorizzazioni o concessioni; scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati; concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera), che quelli di tipici dell'APSP Centro Assistenza Tschoeggberg che possono presentare significativi rischi di integrità.

Poiché il Consiglio di Amministrazione si riserva la competenza di adottare determinati atti amministrativi in adesione ai modelli organizzativi previsti dall'art. 2 comma 4 della L. R. 21.09.2005 n. 7, avendone i requisiti previsti dagli art. 2 e 5 del Regolamento di esecuzione della medesima legge per quanto attiene alla organizzazione generale, all'ordinamento del personale e alla disciplina contrattuale delle APSP, la sua partecipazione a questo processo è doverosa oltre che strategica, sia in termini di indirizzo politico – amministrativo che di condivisione dei principi di sana ed integra gestione della cosa pubblica. Il principio è stato certo rinforzato dalle previsioni dei PNA 2015 e 2016, che hanno prescritto il necessario coinvolgimento dell'organo di indirizzo sia nella fase progettuale del PTPC, che in specifici eventi formativi.

Anche il revisore del Conto, organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile, partecipa necessariamente ed attivamente alle politiche di contenimento del rischio.

Per questo si è provveduto al loro coinvolgimento e sensibilizzazione in itinere in merito al processo di progettazione e attualizzazione del presente Piano.

11. INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI PIÙ A RISCHIO (Mappa/registro dei processi a rischio) E DEI POSSIBILI RISCHI (mappa/registro dei rischi)

In logica di priorità, sono stati selezionati dalla Direttrice e validati dai responsabili i processi che, in funzione della situazione specifica dell'APSP Centro Assistenza Tschoeggberg, presentano possibili rischi per l'integrità, classificando tali rischi in relazione al grado di "pericolosità" ai fini delle norme anticorruzione.

In coerenza con quanto previsto dalle conclusioni della Commissione di Studio su trasparenza e corruzione (rapporto del 30 gennaio 2012), e dai PNA succedutisi nel tempo, sono state utilizzate in tale selezione metodologie proprie del risk management (gestione del rischio) nella valutazione della priorità dei rischi, caratterizzando ogni processo in base ad un indice di rischio in grado di misurare il suo specifico livello di criticità, rendendo possibile comparare il livello di criticità di ciascun processo con quello degli altri processi.

Il modello adottato per la pesatura del rischio è coerente con quello suggerito dal Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (e prima dal PNA 2013), ma adottato in forma necessariamente semplificata. Come dice infatti il citato e recentissimo PNA 2019:

- le indicazioni del PNA non devono comportare l'introduzione di adempimenti
- e controlli formali con conseguente aggravio burocratico. Al contrario, sono da intendersi in un'ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività delle amministrazioni per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa".

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

- la **probabilità di accadimento**, cioè la stima di quanto è probabile che il rischio si manifesti in quel processo. Le componenti che si sono tenute empiricamente in considerazione in tale stima del singolo processo, sono state:

- Grado di Discrezionalità/ Merito tecnico/ Vincoli
- Rilevanza esterna / Valori economici in gioco
- Complessità/ Linearità/ Trasparenza del processo
- Presenza di controlli interni/ Esterni
- Precedenti critici in Azienda o in realtà simili.

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

- Con probabilità da 0 a 0,05 (5%) il valore indicativo è 1, probabilità tenue;
- Con probabilità da 0,05 (5%) a 0,15 (15%) il valore indicativo è 2, probabilità media;
- Con probabilità da 0,15 (15%) a 1 (100%) il valore indicativo è 3, probabilità elevata.

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

- Impatto economico,
- Impatto organizzativo,
- Impatto reputazionale.

L'indice di impatto – concetto un poco più complesso da calcolare - è invece costruito in maniera lineare lungo l'asse che da un impatto tenue porta fino ad un impatto elevato. L'indice di impatto è stato costruito nella seguente maniera:

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

L'indice di rischio si ottiene moltiplicando tra loro questa due variabili (per ognuna delle quali si è stabilita come sopra una scala quantitativa). Più è alto l'indice di rischio, pertanto, più è critico il processo dal punto di vista dell'accadimento di azioni o comportamenti non linea con i principi di integrità e trasparenza. La graduazione del rischio da conto del livello di attenzione richiesto per il contenimento dello stesso e della razionale distribuzione degli sforzi realizzativi nel triennio di riferimento, con priorità per gli interventi tesi a contenere un rischio alto e/o medio alto.

Per la definizione del livello di rischio si è scelto di attenersi ad una valutazione empirica, che tiene conto della rilevanza degli interessi privati in gioco, della tracciabilità e sicurezza del processo, di eventuali precedenti critici in Azienda o in realtà simili, del potenziale danno di immagine, organizzativo e/o economico dell'eventuale verificarsi dell'evento critico.

L'indice di rischio comunque tiene conto del fatto che non si sono registrate negli ultimi anni in Azienda violazioni di norme di legge a tutela dell'imparzialità e correttezza dell'operato

In relazione alle richieste della norma, all'interno del Piano, sono stati inseriti tutti i processi caratterizzati da un indice di rischio "medio" o "alto" e comunque tutti i procedimenti di cui al citato art. 1 comma 16, oltre ad altri processi "critici" il cui indice di rischio si è rivelato, ad un esame più approfondito, essere "basso".

In sostanza ciascuno dei due indici viene pesato con un valore empirico tra 1 (tenue/leggero), 2 (medio/rilevante) e 3 (forte/grave), applicato sia all'indice di Probabilità (IP) che all'indice di Impatto (IG), il cui prodotto porta alla definizione del Livello di Rischio (IR).

IP * IG = IR definito per ogni processo ritenuto sensibile alla corruzione/contaminazione da parte di interessi privati (come da allegata tabella – allegato n° 1).

Dall'indice di Rischio, che si deduce per ogni processo considerato sensibile, si definiscono quindi tre possibili livelli di soglia:

- 1 e 2 = rischio tenue (caratterizzato visivamente con il colore verde)
- 3 e 4 = rischio rilevante (caratterizzato visivamente con il colore giallo)
- 6 e 9 = rischio grave (caratterizzato visivamente con il colore rosso).

Le tre fasce di rischio inducono alla definizione dei singoli provvedimenti da adottare al fine di ridurre il livello di rischio, con definizione esatta dei responsabili, dei tempi di attuazione (commisurati all'urgenza), nonché degli indicatori per il monitoraggio in sede di controllo.

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

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

12. PROPOSTA DELLE AZIONI PREVENTIVE E DEI CONTROLLI DA METTERE IN ATTO

Per ognuno dei processi della mappa identificato come "critico" in relazione al proprio indice di rischio, è stato definito un **piano di azioni** che contempla almeno un'azione per ogni rischio stimato come prevedibile (cioè con indice di rischio "alto" o "medio", ma in alcuni casi anche "basso" ma meritevole di attenzione), progettando e sviluppando gli strumenti che rendano efficace tale azione o citando gli strumenti già in essere.

La mappatura, e le conseguenti azioni di contenimento del rischio, sono state poi arricchite cogliendo alcuni suggerimenti dei PNA 2015 e 2016, sia in merito alle procedure di scelta del contraente, sia relativamente ad alcuni processi di tipo assistenziale.

Più specificatamente, per ogni azione prevista e non attualmente in essere, sono stati evidenziati la **previsione dei tempi** e le **responsabilità attuative** per la sua realizzazione e messa a regime – in logica di *project management*. Laddove la realizzazione dell'azione lo consentisse sono stati previsti **indicatori/output** che diano l'evidenza/misura della realizzazione anche con riferimento agli ordinari documenti di programmazione. Tale strutturazione delle azioni e quantificazione dei risultati attesi rende possibile il **monitoraggio annuale del piano** di prevenzione della corruzione, in relazione alle scadenze temporali e alle responsabilità delle azioni e dei sistemi di controllo messe in evidenza nel piano stesso.

Attraverso l'attività di monitoraggio e valutazione dell'attuazione del piano è possibile migliorare nel tempo la sua formalizzazione e la sua efficacia.

13. STESURA E APPROVAZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La stesura del presente Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza è stata quindi realizzata partendo dai Piani approvati negli anni, mettendo a sistema quanto previsto ed attuato nel corso del tempo, e rivalutando concretamente la fattibilità di quelle da realizzarsi negli anni successivi. Particolare attenzione è stata posta nel garantire la **"fattibilità" delle azioni previste**, sia in termini operativi che finanziari (evitando spese o investimenti non coerenti con le possibilità finanziarie dell'Ente), attraverso la verifica della coerenza rispetto agli altri strumenti di programmazione dell'Ente (Piano Programmatico, Bilancio di previsione, Budget, ecc.) e tenendo conto delle ridotte dimensioni dell'Ente e del personale disponibile.

14. FORMAZIONE A TUTTI GLI OPERATORI INTERESSATI DALLE AZIONI DEL PIANO

- La L. 190/2012 ribadisce come l'**aspetto formativo** sia essenziale per il mantenimento e lo sviluppo del Piano nel tempo. Per questo la APSP pone particolare attenzione alla formazione del **personale addetto alle aree a più elevato rischio**.
- Al fine di massimizzare l'impatto e la ricaduta del Piano è prevista, come richiesto dal PNA, un'attività di

costante informazione/formazione **rivolta a tutti i dipendenti** ed anche agli **amministratori**, sui contenuti del presente Piano, unitamente alla disamina del Codice aziendale di Comportamento. Oltre a dare visibilità alla ratio ed ai contenuti del presente Piano, gli incontri formativi porranno l'accento sulle tematiche della eticità e legalità dei comportamenti, nonché sulle novità in tema di risposta penale e disciplinare alle condotte non integre dei pubblici dipendenti.

- In occasione della predisposizione del Piano della formazione, saranno programmati anche nel triennio 2021-2023 interventi formativi obbligatori per il personale e per gli amministratori sulle tematiche della trasparenza e dell'integrità, sia dal punto di vista della conoscenza della normativa e degli strumenti previsti nel Piano che dal punto di vista valoriale, in modo da accrescere la consapevolezza del senso etico nell'agire quotidiano nell'organizzazione e nei rapporti con l'utenza.

La registrazione puntuale delle presenze consente di assolvere ad uno degli obblighi previsti dalla L. 190/2012 e ribadito dalla circolare della Funzione Pubblica del 25 gennaio 2013.

15. ALTRE MISURE DI CARATTERE GENERALE

Si riportano di seguito le misure organizzative di carattere generale che l'APSP Centro Assistenza Tschoeggberg intende mettere in atto, in coerenza con quanto previsto dalla L. 190/2012 e compatibilmente con la propria dimensione organizzativa.

L'APSP si impegna, nella persona del suo Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza – partendo da quanto indicato nell'art. 1 comma 9 della L. 190/2012 – a svolgere le seguenti azioni:

15.1. ROTAZIONE

Tenuto conto dei rilievi e suggerimenti in materia da parte del PNA 2016, e di quanto auspicato dalla normativa in merito all'adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio, l'Amministrazione rileva la materiale impossibilità di procedere in tal senso alla luce dell'esiguità della propria dotazione organica. Si impegna pertanto a valutare nel medio periodo la possibilità di rinforzare i processi a rischio attraverso:

- specifici interventi formativi
- una parziale fungibilità, laddove possibile, degli addetti nei processi a contatto con l'utenza
- il rinforzo dell'attività di controllo così come evidenziata nello specifico nelle azioni messe in campo nella seconda parte del presente Piano
- la costituzione di ambiti di gestione associata di servizi e funzioni a supporto delle APSP.

15.2. TRASPARENZA

- Applicare operativamente le prescrizioni in tema di trasparenza secondo quanto previsto dall'art. 7 della Legge Regione Trentino-Alto Adige 13 dicembre 2012, n. 8 (Amministrazione Aperta), così come modificata e integrata dalle Leggi Regionali n.10/2014, e n.16/2016, tenendo altresì conto delle disposizioni specifiche in materia adottate in sede provinciale ai sensi dell'articolo 59 della legge regionale 22 dicembre 2004, n. 7 e delle disposizioni semplificatorie della L.R. n.3/2020. Per quanto riguarda i contenuti organizzativi si rimanda all'apposita sezione del presente Piano. Gli adempimenti previsti per le norme sulla trasparenza sono riepilogati nell'Albero della Trasparenza, all.2 al presente PTPC.

15.3. TUTELA DEL SEGNALENTE INTERNO/ESTERNO

- Applicare effettivamente la **normativa sulla segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza**, di cui al comma 51 dell'art.1 della legge n. 190/2012, con le necessarie forme di tutela, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti, a tutela del denunciato con particolare riguardo a:
 - Tutela dell'anonimato
 - Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower
 - Sottrazione della denuncia al diritto di accesso ex L. 241/1990 rispettivamente L.P. n. 17/1993.
- A tal fine è stato diramato apposito ordine di servizio a tutto il personale, recante la procedura per la segnalazione e le garanzie per l'anonimato e la non discriminazione del denunciante. Nel corso del 2018, si è garantita la piena applicazione della nuova legge sulla tutela del segnalante approvata in data 16 novembre u.s., con particolare riguardo alla tutela dei segnalanti collaboratori di ditte e fornitori della APSP. L'unico destinatario è il Responsabile della prevenzione della corruzione. La casella non è accessibile da altri canali. Il RPC, al ricevimento della segnalazione provvederà, a seconda del contenuto della stessa, ad avviare le opportune verifiche interne che seguiranno poi l'eventuale percorso del procedimento disciplinare con interessamento dell'ufficio risorse umane. In sede di procedimento

disciplinare, l'identità del segnalante potrà essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi che ci sia consenso esplicito del segnalante.

- L'Amministrazione prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove le stesse si presentino adeguatamente circostanziate e corredate da dovizia di particolari tali da farle ritenere presumibilmente fondate.
- In ogni caso al personale è stata data pubblicità della possibilità di inoltrare direttamente la segnalazione, e con eguale valore esimente ai sensi del Codice disciplinare, ad ANAC, all'apposita casella predisposta ai sensi dell'art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, n. 114:
antikorrupzion@ahtschoeggberg.it
- A partire dal 2018, si è provveduto a garantire la piena applicazione della nuova legge n.179 del 30/11/2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" sulla tutela del segnalante, con particolare riguardo alla tutela dei segnalanti collaboratori di ditte e fornitori dell'Azienda, tramite avviso alle ditte contraenti e/o integrazione delle lettere di incarico.

15.4. EFFETTIVITÀ DEL CODICE DI COMPORTAMENTO

- Con l'adozione del nuovo codice di comportamento si sono formalizzate le misure che garantiscano il rispetto delle norme comportamentali sia aziendali che più generali dettate per tutti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni dal DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 aprile 2013, n. 62. Sarà cura dell'APSP estendere tali norme, come specificate nell'art. 17 del codice di comportamento, a tutti i collaboratori dell'amministrazione, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità, ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Amministrazione. A tal fine ci si impegna ad adottare entro il 30/09/2021 un modello di lettera di incarico e un modello di capitolato d'appalto riportanti espressamente clausole che estendano l'obbligo di osservanza del codice di comportamento nelle parti specificate appunto nello stesso dall'art. 17 ai commi 4 e 5.

15.5. PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

- Garantire le misure necessarie all'effettiva attivazione della **responsabilità disciplinare dei dipendenti**, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare puntualmente le prescrizioni contenute nel Piano triennale di Prevenzione della Corruzione.

15.6. INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI

- Introdurre le misure volte alla vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di **inconferibilità e incompatibilità degli incarichi** (di cui ai commi 49 e 50 della legge n. 190/2012), anche successivamente alla cessazione del servizio o al termine dell'incarico (vedi d.lgs. n. 39/2013 finalizzato alla introduzione di griglie di incompatibilità negli incarichi "apicali" sia nelle amministrazioni dello stato che in quelle locali), negli enti di diritto privato che sono controllati da una pubblica amministrazione, nuovo comma 16-ter dell'articolo 53 del d.lgs. n. 165 del 2001. In particolare è stata predisposta apposita dichiarazione sull'insussistenza di cause di incompatibilità, che il direttore sottoscrive annualmente sotto la propria responsabilità.

15.7. AUTORIZZABILITÀ ATTIVITÀ EXTRAISTITUZIONALI

- Adottare misure di verifica dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di **autorizzazione di incarichi esterni**, così come modificate dal comma 42 della legge n. 190/2012, anche alla luce delle conclusioni del tavolo tecnico esplicitate nel documento contenente "Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti" e delle conseguenti indicazioni della Regione T.A.A. esplicitate con circolare n.3/EL del 14 agosto 2014.

15.8. PRESA D'ATTO DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

- Prevedere **forme di presa d'atto**, da parte dei dipendenti, del Piano triennale di prevenzione della corruzione sia al momento dell'assunzione sia, durante il servizio, da rendere in occasione della formazione obbligatoria sulla tematica dell'integrità dei comportamenti, anche con riferimento (se sono funzionari o dirigenti) alla tematica delle cosiddette porte girevoli o "pantouflage".

15.9. CONTROLLO SULLE AZIENDE PARTECIPATE E CONTROLLATE

- Il PNA prevede l'obbligo da parte degli enti pubblici di richiedere alle aziende partecipate e controllate di adottare anch'esse un Piano Triennale Anticorruzione o di arricchire i propri modelli organizzativi richiesti dal D.Lgs. 231/2001, con le previsioni del presente Piano laddove compatibili.

15.10. RISPETTO DELLA NORMATIVA PROVINCIALE, NAZIONALE, EUROPEA SULLA SCELTA DEL CONTRAENTE

- In assenza di precedenti critici, l'impegno dell'amministrazione è concentrato sul rispetto puntuale della normativa di dettaglio e delle Linee guida espresse da ANAC, anche attraverso l'utilizzo della Centrale di committenza Provinciale e degli strumenti del Commercio elettronico predisposti a livello locale e nazionale. Pertanto si è deciso di alleggerire significativamente nell'allegato tabellone processi/rischi la massa di adempimenti ulteriori suggeriti nell'aggiornamento 2015 al PNA, in quanto irrealistici e troppo impattanti sull'operatività della struttura amministrativa rispetto al beneficio di igienizzazione dell'agire pubblico che dovrebbero promuovere.

15.11. PROTOCOLLO DI LEGALITÀ/PATTO DI INTEGRITÀ

- Adottare il Protocollo di legalità che si auspica venga definito a livello Provinciale, per consentire a tutti i soggetti (privati e pubblici), tramite uno strumento di "consenso" operativo fin dal momento iniziale delle procedure di scelta del contraente, di potersi confrontare lealmente con eventuali fenomeni di tentativi di infiltrazione criminale organizzata.

15.12. ASCOLTO E DIALOGO CON IL TERRITORIO

- Organizzare il coinvolgimento degli stakeholder e la cura delle ricadute sul territorio anche attraverso forme di ascolto e confronto attuate tramite L'Associazione delle residenze per anziani dell'Alto Adige e le competenti strutture Comprensoriali e Provinciali
- In ogni caso il presente PTPCT, unitamente al nuovo codice di comportamento aziendale, viene pubblicato in bozza per almeno 10 giorni sul sito web istituzionale per recepire le osservazioni dei portatori di interesse.
- non sono pervenute osservazioni durante il periodo di pubblicazione.

15.13. RICORSO AD ARBITRATO

- Non si ritiene di ricorrere all'istituto.

16. IL SISTEMA DEI CONTROLLI E DELLE AZIONI PREVENTIVE PREVISTE

Si riportano di seguito, organizzate a livello di Servizio, le **schede contenenti le azioni preventive e i controlli attivati per ognuno dei processi** per i quali si è stimato "medio" o "alto" L'indice di rischio o per i quali, sebbene l'indice di rischio sia stato stimato come "basso", si è comunque ritenuto opportuno e utile predisporre e inserire nel Piano azioni di controllo preventivo.

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

L'utilizzo di un unico formato è finalizzato a garantire l'uniformità e a facilitare la lettura del documento.

17. AGGIORNAMENTO DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

17.1. MODALITÀ DI AGGIORNAMENTO

Il presente Piano rientra tra i piani e i programmi gestionali. Le modalità di aggiornamento saranno pertanto analoghe a quelle previste per l'aggiornamento di tali piani e programmi, e darà atto del grado di raggiungimento degli obiettivi dichiarati secondo gli indicatori ivi previsti.

17.2. CADENZA TEMPORALE DI AGGIORNAMENTO

I contenuti del presente Piano, così come le priorità d'intervento e la mappatura e pesatura dei rischi per l'integrità, costituiscono aggiornamento dei precedenti PTPC, e saranno oggetto, alla luce del combinato disposto del PNA e della L.R.n.3/2020, art.6, di riedizione triennale o, se necessario, annuale, anche in relazione ad eventuali adeguamenti a disposizioni normative e/o a riorganizzazione di processi e/o funzioni, o eventi di corruzione o di deviazione dell'agire pubblico dai corretti binari dell'imparzialità e legittimità, che ne impongano la revisione tempestiva.

In ogni caso il mantenimento del presente PTPCT nel corso del triennio di riferimento è condizionato ad una specifica valutazione da farsi annualmente da parte del CdA.

17.3. MONITORAGGIO

Ogni sei mesi il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza opererà un formale monitoraggio attraverso la consultazione dei responsabili delle azioni individuati nell'allegato tabellone processi rischi e dei responsabili del popolamento del sito Amministrazione trasparente individuati nell'apposita sezione Trasparenza.

I risultati del monitoraggio accompagneranno la realizzazione delle azioni nel triennio di riferimento e la manutenzione del PTPCT.

18. SEZIONE TRASPARENZA

L'RPC garantisce in tale veste garantisce nel tempo un livello di applicazione adeguato della normativa nazionale, Regionale e Provinciale. La materia della Trasparenza è infatti competenza della Regione Trentino-Alto Adige cui è demandato l'adeguamento e l'applicazione dei principi delle leggi nazionali in materia. In tal senso vedi la L.R.10/2014, la L.R.16/2016, la L.R. 3/2020. In alcuni specifici settori poi la Legge Regionale rimanda alle specifiche normative provinciali, creando un quadro normativo complesso e non sempre di facile applicazione.

Per facilitare la comprensione degli obblighi di trasparenza cui è sottoposta la APSP, essi sono esplicitati con un certo grado di dettaglio nell'all. 2 al presente PTPCT.

Il diritto di accesso viene in particolare garantito:

- sia come accesso amministrativo, con la L.P. n.17/1993 e successive modifiche e integrazioni,
- sia come accesso civico sulla base degli obblighi richiamati nell'all.2 e con le procedure previste nella sezione Trasparenza del sito web istituzionale (altri contenuti/diritto di accesso),
- sia come accesso generalizzato. Infatti, a fronte dell'adozione a livello nazionale del D.Lgs. 97/2016, si è registrata l'emanazione della corrispondente norma regionale, la L.R. 16/2016.

Per garantire l'effettività delle misure di Trasparenza adottate, si specifica in questa sede la distribuzione dei ruoli all'interno della APSP per il popolamento del sito web istituzionale nella sezione Amministrazione trasparente, come segue:

Höller Elisabeth si occupa dell'inserimento di tutti i dati richiesti

Semestralmente verranno monitorate e tracciate le pubblicazioni sia in termini di qualità, che di attualità, sia per verificarne la rispondenza e adeguatezza alle norme sulla protezione dei dati personali, eventualmente con il coinvolgimento del DPO.

Gli adempimenti previsti per le norme sulla trasparenza sono riepilogati nell'Albero della Trasparenza, all.2 al presente PTPC.

19. SEZIONE MISURE ORGANIZZATIVE DI CONTENIMENTO DEL COVID 19

Nel corso del 2020 in APSP „Centro Assistenza Tschöggberg“ sono state adottate una serie di misure di contenimento del COVID-19. Partendo dal documento principale, costituito dal documento di valutazione del rischio (DVR) ai sensi del Dlgs81/08 e succ. modifiche con il quale viene rilevato un rischio altissimo, sono state elaborate procedure di sicurezza per ridurre il rischio ad un livello medio. Le misure di sicurezza sono destinate a tutti gli operatori, ai fornitori e prestatori di servizi nonché ai parenti stretti degli ospiti. Si tratta nello specifico di misure di prevenzione COVID-19 per il personale, per la gestione delle attività assistenziali ed eventuali contagi sia

a livello di ospiti che del personale, di modalità di monitoraggio e sicurezza per le imprese esterne. Sia le procedure che le misure conseguenti sono in costante rivalutazione ed aggiornamento in base agli aggiornamenti legislativi ed alle situazioni in evoluzione. Il personale viene testato regolarmente, appena possibile si procederà alle vaccinazioni. L'elenco è indicativo e non esaustivo.

20. SEZIONE MISURE DI ADOZIONE DELLO SMART WORKING

La Legge 22 maggio 2017n. 81 disciplina il lavoro agile e la sua applicazione.

A seguito dell'emergenza Covid-19 sono state introdotte una serie di disposizioni per facilitare l'accesso al lavoro agile (legge numero 6 del 23 febbraio 2020, Direttiva n.1 del 2020 dalla Funzione pubblica, Direttiva 2/2020 dalla Funzione pubblica, Decreto Rilancio, ...etc.). È stato previsto che lo Smart working diventa la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni e che il 50% dei dipendenti della pubblica amministrazione con mansioni che possono essere svolte da casa devono fare Smart working. L'APSP "cENTRO Assistenza Tschöggberg" assicura in ogni caso le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili l'organizzazione del lavoro. I dipendenti devono fare una richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working ai sensi del dlgs. n. 81/2017 descrivendo le attività espletabili in modalità smart working e indicando le giornate/mezze giornate per le quali viene richiesta la possibilità di lavorare in modalità smart working.

APPENDICE NORMATIVA

Si riportano di seguito le principali fonti normative sul tema della trasparenza e dell'integrità.

- L.30.11.2017 n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”
- L. 21.06.2017 n. 96 – Artt. 52 ter e 52 quater “Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo”
- L. 07.08.2015 n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”
- L. 11.08.2014, n. 114 di conversione del D.L. 24.06.2014, n. 90, recante all'art. 19: “Soppressione dell'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture e definizione delle funzioni dell'Autorità nazionale anticorruzione” e all'art. 32: “Misure straordinarie di gestione, sostegno e monitoraggio di imprese nell'ambito della prevenzione della corruzione”.
- L. 30.10.2013 n. 125 - Art. 5 “Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni”
- L. 07.12.2012 n. 213 “Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012”.
- L. 06.11.2012 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”.
- L. 28.06.2012 n. 110 e L. 28.06.2012 n. 112, di ratifica di due convenzioni del Consiglio d'Europa siglate a Strasburgo nel 1999.
- L. 11.11.2011 n. 180 “Norme per la tutela della libertà d'impresa. Statuto delle imprese”.
- L. 12.07.2011 n.106 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 maggio 2011 n. 70, concernente Semestre Europeo - Prime disposizioni urgenti per l'economia”.
- L. 03.08.2009 n.116 “Ratifica della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 31 ottobre 2003”.
- L. 18.06.2009 n. 69 “Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile”.
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 27.07.2020, n. 3 dal titolo “Assestamento del bilancio di previsione della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol per gli esercizi finanziari 2020-2022
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 03.05.2018, n. 2 con le modifiche apportate dalla L.R. 08.08.2018, n. 6 "Codice degli Enti Locali della Regione autonoma Trentino - Alto Adige".
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 15.12.2016 n.16 “Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2017”.
Il Capo primo: "Disposizioni di adeguamento alle norme in materia di trasparenza" dispone alcune modifiche alla legge regionale n. 10/2014
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 29.10.2014 n.10 recante “Disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Regione e degli enti a ordinamento regionale, nonché modifiche alle leggi regionali 24 giugno 1957, n. 11 (Referendum per l'abrogazione di leggi regionali) e 16 luglio 1972, n. 15 (Norme sull'iniziativa popolare nella formazione delle leggi regionali e provinciali) e successive modificazioni, in merito ai soggetti legittimati all'autenticazione delle firme dei sottoscrittori”.
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 13.12.2012 n. 8, recante all'art.7 le disposizioni in materia di “Amministrazione aperta”, successivamente modificata con L. R. TAA. 05.02.2013 n. 1 e L. R. 02.05.2013 n.3, in tema di trasparenza ed integrità (si veda circolare n. 3/EL/2013/BZ/di data 15.05.2013), e da ultima modificata dalla L.R. n.10/2014 di cui sopra.
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 15 giugno 2006, n. 1 recante Disposizioni per il concorso della Regione Trentino-Alto Adige alla realizzazione degli obiettivi di contenimento della spesa pubblica e norme sulla rimozione del vincolo di destinazione del patrimonio già appartenente agli enti comunali di assistenza
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 21 settembre 2005, n. 7 recante Nuovo ordinamento delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza – aziende pubbliche di servizi alla persona
- D. Lgs. 10/08/2018 n. 101 “Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati).”.
- D. Lgs. 14.03.2013 n. 39 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”.
- D. Lgs. 14.03.2013 n. 33 “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”.

- D. Lgs. 27.10.2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".
- D. Lgs. 12.04.2006 n. 163 e ss. mm. "Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE".
- D. Lgs. 07.03.2005 n. 82 e ss. mm. "Codice dell'amministrazione digitale".
- D. Lgs. 30.06.2003 n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali".
- D. Lgs. 30.03.2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".
- D.P.R. 16.04.2013 n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".
- D.P.R. 23.04.2004 n. 108 "Regolamento recante disciplina per l'istituzione, l'organizzazione ed il funzionamento del ruolo dei dirigenti presso le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo".
- D.P.R. 07.04.2000 n. 118 "Regolamento recante norme per la semplificazione del procedimento per la disciplina degli albi dei beneficiari di provvidenze di natura economica, a norma dell'articolo 20, comma 8, della legge 15 marzo 1997, n. 59".
- D.P.Reg. 13 aprile 2006, n. 4/L, recante Approvazione del regolamento di esecuzione concernente la contabilità delle aziende pubbliche di servizi alla persona ai sensi del Titolo III della legge regionale 21 settembre 2005, n. 7, relativa a «Nuovo ordinamento delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza - aziende pubbliche di servizi alla persona»
- D.P.Reg. 17 ottobre 2006, n. 12/L, recante Approvazione del regolamento di esecuzione della legge regionale 21 settembre 2005, n. 7, relativo alla organizzazione generale, all'ordinamento del personale e alla disciplina contrattuale delle aziende pubbliche di servizi alla persona
- Codice etico funzione pubblica di data 28.11.2000.
- Codice etico per gli amministratori locali – "Carta di Pisa".
- Legge provinciale 10 agosto 1995, n. 16: articoli 15 e 17 - principi generali
- Legge provinciale 22 ottobre 1993, n. 17, "Disciplina del procedimento amministrativo"
- Deliberazione della Giunta provinciale 7 ottobre 1996, n. 4817 - obblighi di servizio e regole di comportamento per il personale della Provincia autonoma di Bolzano Alto Adige
- Contratto collettivo intercompartimentale 12 febbraio 2008: articoli 57 fino 70 - sanzioni disciplinari e procedimento disciplinare
- Convenzione dell'O.N.U. contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'Organizzazione in data 31.10.2003 con la risoluzione n. 58/4, sottoscritta dallo Stato italiano in data 09.12.2003 e ratificata con la L. 03.08.2009 n. 116.
- Intesa di data 24.07.2013 in sede di Conferenza Unificata tra Governo ed Enti Locali, attuativa della L. 06.11.2012 n. 190 (art. 1, commi 60 e 61).
- Piano nazionale anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi della L. 06.11.2012 n. 190, e approvato dalla CIVIT in data 11.09.2013.
- Circolari n. 1 di data 25.01.2013 e n. 2 di data 29.07.2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.
- Linee di indirizzo del Comitato interministeriale (D.P.C.M. 16.01.2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Piano nazionale anticorruzione di cui alla L. 06.11.2012 n. 190.
- D.P.C.M. 18.04.2013 attinente le modalità per l'istituzione e l'aggiornamento degli elenchi dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa, di cui all'art. 1, comma 52, della L. 06.11.2012 n. 190.
- Delibera CIVIT n. 72/2013 con cui è stato approvato il Piano nazionale anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
- Delibera CIVIT n. 15/2013 in tema di organo competente a nominare il Responsabile della prevenzione della corruzione nei comuni.
- Delibera CIVIT n. 2/2012 "Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità".
- Delibera CIVIT n. 105/2010 "Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (art. 13, comma 6, lettera e, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)".
- Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 - Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione
- Determinazione ANAC n. 831 del 03 agosto 2016 - Piano Nazionale Anticorruzione 2016
- Delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017 - Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione
- Delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018 - Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione
- Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 - Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019
- Delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020 - Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche

Allegato 1

CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE

Allegato 2

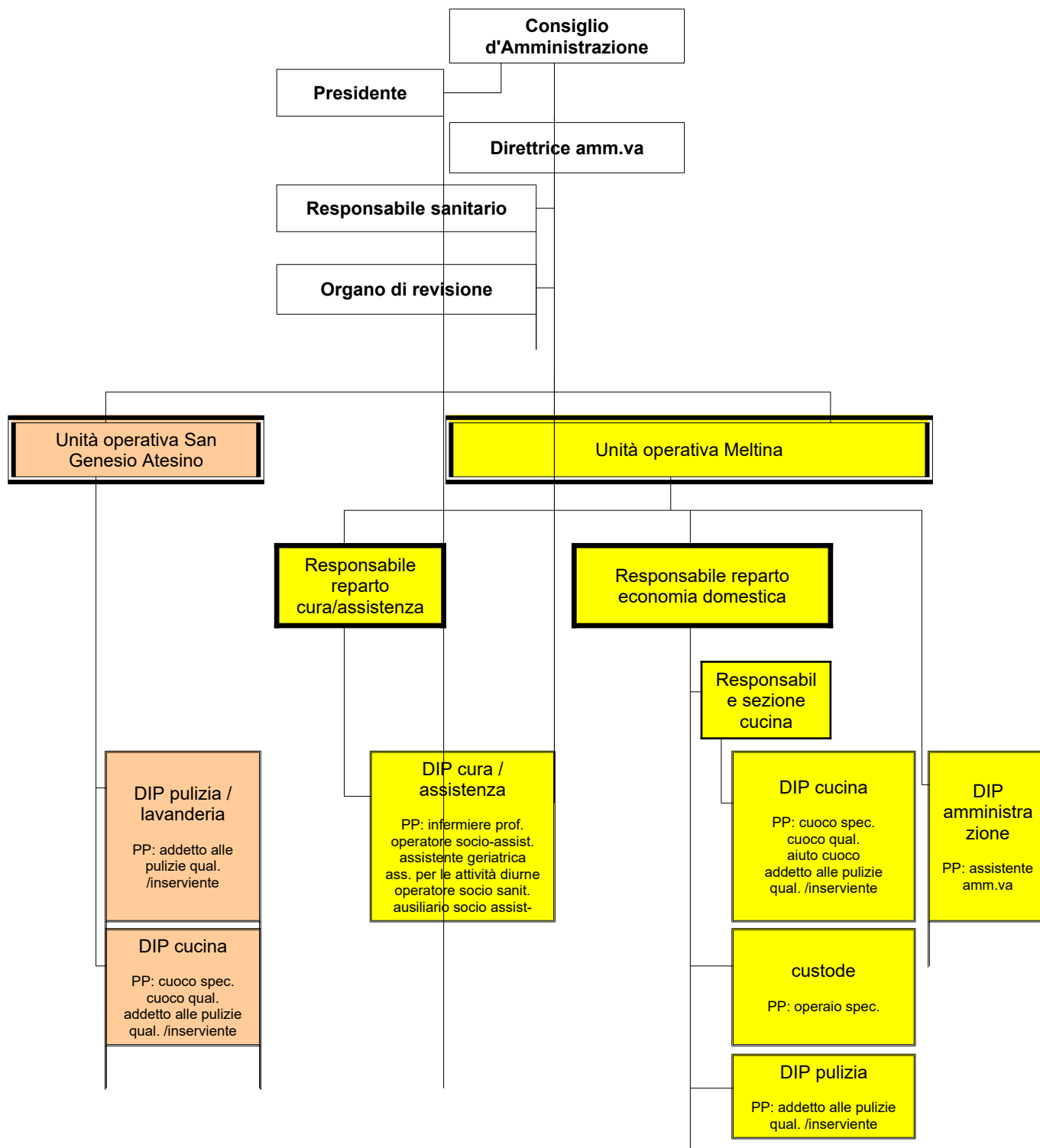
ALBERO DELLA TRASPARENZA

Allegato 3

TABELLONE PROCESSI RISCHI CON LE AZIONI PREVENTIVE E CORRETTIVE, TEMPI E RESPONSABILITÀ

SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La sezione è a compilazione obbligatoria a partire dal corrente anno 2023.



Si produce pertanto Piano di fabbisogno del personale 2023-2025.

Per quanto concerne la situazione della dotazione organica, la ricognizione in data 31.12.2022 è la seguente:

31.12.2022							
			pianta organica Stellenplan	posti occupati di ruolo In Stammrolle besetzt	posti occupati non di ruolo Nicht in Stammrolle besetzt	totale posti occupati Insg. Besetzte Stellen	Note Erklärung
area amministrativa Verwaltungsbereich							
	(in Personalunion) Direktor von Altersheimen (ÖFWE) II. Kategorie / Sekretär, Heimleitung (w/m)	(in riunione) direttore amm.va in enti di II. Categoria / segretario direttore tecnico-assistenziale (f/m)	0,00	1,00		1,00	Auslaufberufsbild profilo profess. Ad esaurimento
VI	Verwaltungsassistent (w/m)	assistente amministrativo (f/m)	1,60	0,61	1,00	1,61	
VII	Pflegedienstleitung (w/m)	responsabile tecnico- assistenziale (f/m)	0,75	1,00		1,00	
V	Stockleitung (w/m)	responsabile di piano (f/m)	0,75			0,00	
V	Hauswirtschafterin	assistente di economia domestica (f/m)	1,00	1,00		1,00	
Area economia domestica Hauswirtschaftsbereich							
V	diplomierter Diätkoch/Küchenmeister	cuoco dietista diplomato / maestro cuoco (f/m)	1,00			0,00	
IV	Koch	cuoco (f/m)	1,00		1,00	1,00	
IV	Diätetisch geschulter Koch (w/m)	cuoco dietista specializzato (f/m)	0,60	0,61		0,61	
III	Hilfskoch (w/m)	aiuto cuoco (f/m)	2,00	0,50	1,00	1,50	
IV	Spezialisierter Arbeiter (w/m)	operaio specializzato (f/m)	1,60			0,00	
II	Qualifiziertes Reinigungspersonal/ Heimgelhilfe (w/m)	addetto alle pulizie qualificato/inservente (f/m)	9,00	9,10	0,76	9,86	
II	Qualifiziertes Reinigungspersonal Heimgelhilfe (w/m)	addetto alle pulizie qualificato/inservente (f/m)	0,50	0,50		0,50	Angehörigen einer geschützten Kategorie lt.Art. 1 Gesetz 68/99 vorbehalten riservato a lavoratori appartenenti alla categoria di cui all'art. 1, Legge 68/99
area socio sanitaria Sozial- und Gesundheitsbereich							
V	Fachkraft für die direkte Betreuung (w/m)	tecnico per l'assistenza diretta (f/m)	8,74	6,69	1,5	8,19	
IV	Pflegehelfer (w/m)	operatore socio sanitario (f/m)	8,24	7,59	1,00	8,59	
V	Freizeitgestalter/ Tagesbegleiter Berufskrankenpfleger (w/m)	assistente per le attività diurne (f/m)	0,50	0,61		0,61	
VII-ter		infermiere professionale (f/m)	4,00	0,50	3,00	3,50	
VII-ter	Rehabilitationspersonal	personale riabilitativo	1,50	0,50		0,50	
Totale / insgesamt			43,38	30,20	9,26	39,46	Personale in maternità o assente per 104/92 Mitarbeiter:innen in Mutterschaft oder Gesetz 104/92

2,87

In relazione alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, la copertura prevista dei posti nella dotazione organica è la seguente:

			pianta organica Stellenplan	posti occupati di ruolo In Stammrolle besetzt	posti occupati non di ruolo Nicht in Stammrolle besetzt	totale posti occupati Insg. Besetzte Stellen	cessazioni già conosciute Bekannte Abgänge
area amministrativa Verwaltungsbereich							
VI	(in Personalunion) Direktor von Altersheimen (ÖFWE) II. Kategorie / Sekretär, Heimleitung (w/m)	(in riunione) direttore amm.va in enti di II. Categoria / segretario direttore tecnico-assistenziale (f/m)	0,00	1,00		1,00	
VI	Verwaltungsassistent (w/m)	assistente amministrativo (f/m)	1,60	0,61	1,00	1,61	
VII	Pflegedienstleitung (w/m)	responsabile tecnico- assistenziale (f/m)	0,75	1,00		1,00	
V	Stockleitung (w/m)	responsabile di piano (f/m)	0,75			0,00	
V	Hauswirtschafterin	assistente di economia domestica (f/m)	1,00	1,00		1,00	-1,00
Area economia domestica Hauswirtschaftsbereich							
V	diplomierter Diatkoch/Küchenmeister	cuoco dietista diplomato / maestro cuoco (f/m)	1,00			0,00	
IV	Koch	cuoco (f/m)	1,00		1,00	1,00	
IV	Diätetisch geschulter Koch (w/m)	cuoco dietista specializzato (f/m)	0,60	0,61		0,61	
III	Hilfskoch (w/m)	aiuto cuoco (f/m)	2,00	0,50	1,00	1,50	
IV	Spezialisierter Arbeiter (w/m)	operaio specializzato (f/m)	1,60			0,00	
II	Qualifiziertes Reinigungspersonal/ Heimgehilfe (w/m)	addetto alle pulizie qualificato/inservente (f/m)	9,00	9,10	0,76	9,86	-0,76
II	Qualifiziertes Reinigungspersonal Heimgehilfe (w/m)	addetto alle pulizie qualificato/inservente (f/m)	0,50	0,50		0,50	
area socio sanitaria Sozial- und Gesundheitsbereich							
V	Fachkraft für die direkte Betreuung (w/m)	tecnico per l'assistenza diretta (f/m)	8,74	6,69	1,5	8,19	-0,68
IV	Pflegehelfer (w/m)	operatore socio sanitario (f/m)	8,24	7,59	1,00	8,59	-1,00
V	Freizeitgestalter/ Tagesbegleiter Berufskrankenpfleger (w/m)	assistente per le attività diurne (f/m)	0,50	0,61		0,61	
VII-ter		infermiere professionale (f/m)	4,00	0,50	3,00	3,50	-1,00
VII-ter	Rehabilitationspersonal	personale riabilitativo	1,50	0,50		0,50	
Totale / insgesamt			43,38	30,20	9,26	39,46	-4,44

Sono previste come sempre le risorse finanziarie necessarie a garantire gli standard assistenziali nel settore assistenziali e curativo, come previsto dalla normativa provinciale dell'accreditamento.

SEZIONE SMART WORKING

Questa sezione dovrebbe assorbire il cd. POLA, Piano Operativo del Lavoro Agile, una delle principali innovazioni della disciplina normativa in materia di lavoro pubblico.

Dovrebbero qui descriversi le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Dovrebbero altresì definirsi le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

La APSP Centro Assistenza Tschoeggberg ha organizzato la possibilità per il personale amministrativo di lavorare

in forma agile durante il periodo emergenziale, ma allo stato attuale non ha adottato la modalità organizzativa di prestazione lavorativa in lavoro agile per le seguenti motivazioni:

- non si prospettano al momento situazioni straordinarie ed emergenziali tali da rendere necessaria l'attivazione della modalità lavorativa sopracitata,
- non sono pervenute richieste specifiche da parte dei dipendenti
- la scelta organizzativa del lavoro agile non si addice all'Ente in quanto è una struttura di medio grande dimensioni con un organico del personale in ambito sanitario organizzato in turni di lavoro.
- non sono al momento presenti in struttura, fra i collaboratori, persone definite "fragili"⁵ ai sensi della normativa nazionale.

SEZIONE MONITORAGGIO⁶

Il monitoraggio degli obiettivi del PIAO, sia di quelli della sezione valore pubblico, che degli obiettivi di performance individuati a livello dirigenziale e collettivo, che il monitoraggio della realizzazione e rispetto degli obiettivi relativi alla prevenzione della corruzione e alle necessarie misure di trasparenza dell'azione pubblica, nonché la verifica della corretta implementazione della dotazione organica, dell'introduzione dello Smart working, viene svolto, in assenza di un Organismo indipendente di valutazione, dal Direttore il quale si avvale a tal fine dei suoi diretti collaboratori.

Il monitoraggio di tutte le sezioni del PIAO avviene secondo due sessioni annuali, la prima intorno al mese di giugno, e la seconda verso la fine del mese di novembre di ogni anno.

La seconda sessione di monitoraggio consente altresì di provvedere al riesame delle misure adottate e dell'efficacia delle stesse, anche al fine della progettazione del successivo ciclo programmatico e strategico aziendale.

Il monitoraggio viene documentato per iscritto e archiviato come documentazione endo-procedimentale.

L'ente si impegna ad organizzare, nel triennio considerato, un'indagine sulla soddisfazione del cliente, individuato nell'ospite e nei suoi familiari. La *Customer satisfaction* rappresenta l'analisi dei dati rispetto all'indice di gradimento del servizio da parte degli ospiti o dei loro familiari.

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

A tal fine aggiorna periodicamente la Carta dei Servizi.

⁵ La legge di bilancio 2023 ha prorogato fino al 31 marzo 2023, per i cosiddetti lavoratori fragili - dipendenti pubblici e privati -, lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working, anche adibendoli a una diversa mansione (compresa nella medesima categoria o area di inquadramento definita dai contratti collettivi di lavoro), senza alcuna decurtazione della retribuzione, ferma restando l'applicazione delle disposizioni dei Ccnl se più favorevoli.

⁶ La sottosezione non è strettamente obbligatoria per il 2023, non essendo espressamente richiesta dal DM 30/06/2022, peraltro la circolare della Regione TAA ne prescriverebbe la compilazione.

Il riferimento è all'art. 5 del DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione"

1. La sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

2. Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC. Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.