

PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE

2023 -2025

AZIENDA SERVIZI SOCIALI DI BOLZANO

L'ente adotta il presente piano ai sensi del combinato disposto del d.lgs.80/2021, del DPR n. 81/2022, e del DM n.132 del 30/06/2022, tenendo conto del disposto della L.R. n. 7 del 20 dicembre 2021 e della L.R. n. 7 del 19/12/2022, collegate rispettivamente alle leggi regionali di stabilità 2022 e 2023.

PREMESSA.....	5
RIFERIMENTI NORMATIVI	5
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	7
1. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	8
1.1 VALORE PUBBLICO.....	8
1.2 PERFORMANCE	11
1.3 TRANSIZIONE DIGITALE.....	11
1.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	12
2. MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA	12
2.1 PREMESSA	12
2.2 PARTE GENERALE	14
2.3 IL CONTESTO ESTERNO	16
2.4 IL CONTESTO INTERNO	21
2.5 VALUTAZIONE DEL RISCHIO	24
2.5.1 INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI PIÙ A RISCHIO E DEI POSSIBILI RISCHI (“MAPPA/REGISTRO DEI PROCESSI A RISCHIO”)	24
2.5.2 ANALISI DEL RISCHIO/CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEL LIVELLO DI RISCHIO	25
2.5.3 PROPOSTA DELLE AZIONI PREVENTIVE E DEI CONTROLLI DA METTERE IN ATTO	26
2.5.4 STESURA E APPROVAZIONE DELLE MISURE ANTICORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA	27
2.6. SEZIONE TRASPARENZA.....	27
2.6.1 AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	27
2.6.2 DIRITTO DI ACCESSO.....	28

2.6.3 TRASPARENZA NELLA GESTIONE DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE	30
2.7. MISURE ORGANIZZATIVE DI CARATTERE GENERALE	30
2.7.1 ROTAZIONE	30
2.7.2 ROTAZIONE STRAORDINARIA DEL PERSONALE EX ART. 16, C. 1, LETT. L-QUATER, DEL D.LGS. N. 165/2001	31
2.7.3 CODICE DI COMPORTAMENTO	31
2.7.4 PROCEDIMENTI DISCIPLINARI	32
2.7.5 INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI	32
2.7.6 AUTORIZZABILITÀ ATTIVITÀ EXTRAISTITUZIONALI	33
2.7.7 TUTELA DEL SEGNALANTE INTERNO ED ESTERNO	33
2.7.8 PRESA D'ATTO	33
2.7.9 CONTROLLO SULLE AZIENDE PARTECIPATE E CONTROLLATE	35
2.7.10 GESTIONE DEL RISCHIO NELLE PROCEDURE DI SCELTA DEL CONTRAENTE	35
2.7.11 PROTOCOLLO DI LEGALITÀ/PATTO DI INTEGRITÀ	35
2.7.12 ASCOLTO E DIALOGO CON IL TERRITORIO	35
2.8 MONITORAGGIO, RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	35
2.8.1 MONITORAGGIO	35
2.8.2 RIESAME	36
2.8.3 MODALITÀ DI AGGIORNAMENTO	36
2.8.4 CADENZA TEMPORALE DI AGGIORNAMENTO	36
3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	37
3.1 SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA	37
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere e del benessere organizzativo	37
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	37
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	38
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	39

3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	40
3.3.1 Programmazione degli obiettivi per la copertura del fabbisogno di personale dell'ente..	40
3.3.2 Programmazione degli obiettivi di potenziamento delle competenze del personale dell'ente	40
4. SEZIONE MONITORAGGIO.....	40
ALLEGATI AL PIAO 2023-2025.....	41

PREMESSA

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

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

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione sarà deliberato in coerenza con il Contratto di Servizio di ASSB e approvato con delibera di Giunta Comunale.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano di azioni positive, il Piano della performance e il Piano organizzativo del lavoro agile.

Si segnala che in Provincia di Bolzano, in forza dell'autonomia regionale e provinciale, POLA non è previsto.

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Azienda Servizi Sociali di Bolzano

Indirizzo: Piazza Anita Pichler 12, 39100 Bolzano

Codice fiscale/Partita IVA: 01710790211

Rappresentante legale: dott.ssa Liliana Di Fede

Numero dipendenti al 31 dicembre 2022: 1.022

Telefono: 0471 1626000

Sito internet: <https://www.aziendasociale.bz.it/it>

E-mail: direzione@aziendasociale.bz.it

PEC: assb@legalmail.it

Analisi del contesto

In Alto Adige le modalità di gestione in ordine alle competenze socio-sanitarie differiscono rispetto a quelle del territorio nazionale. Le Aziende Sanitarie Locali gestiscono, infatti, soltanto la materia sanitaria e non hanno competenza alcuna in materia di servizi sociali.

In virtù dello Statuto di Autonomia la Provincia di Bolzano ha titolarità sulla gran parte delle funzioni amministrative in materia di servizi sociali, mentre i Comuni sono titolari delle competenze residuali non spettanti alla Provincia.

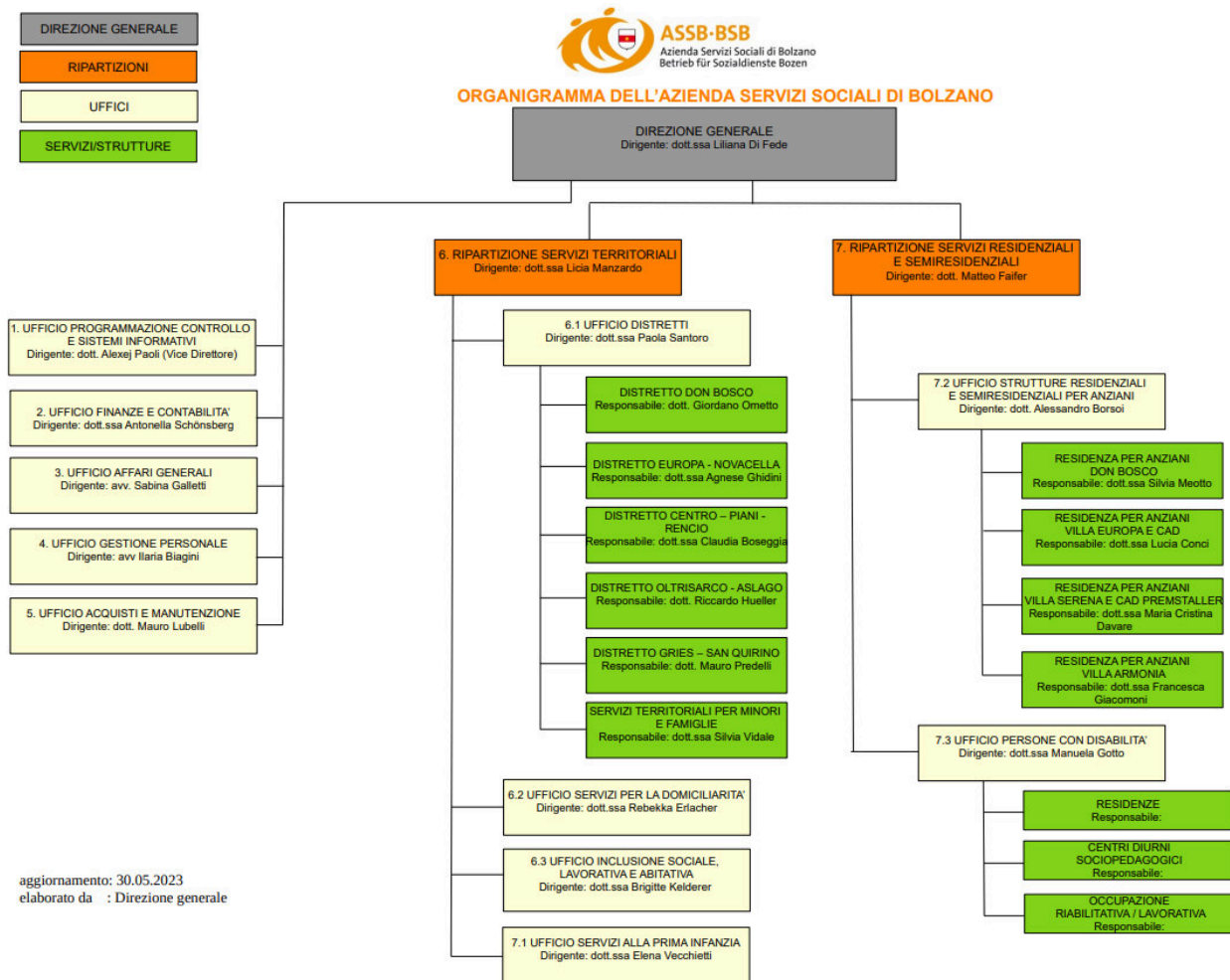
La Provincia Autonoma di Bolzano ha inoltre competenza legislativa primaria (esclusiva) in tema di assistenza e beneficenza pubblica e – in forza della legge provinciale del 30 aprile 1991, n. 13 “Riordino dei servizi sociali in Provincia di Bolzano” – ha provveduto a delegare l’esercizio delle proprie competenze ai Comuni che hanno, a loro volta, facoltà di subdelegare tali funzioni.

In particolare la citata legge prevede che la gestione avvenga “...attraverso propri uffici, mediante aziende o istituzioni oppure ricorrendo a convenzioni, contratti o protocolli d’intesa con enti pubblici o privati, associazioni o cooperative...”.

L’Azienda Servizi Sociali di Bolzano (ASSB), così come delineata dalla normativa provinciale è quindi una realtà istituzionale che non trova analogie né sul territorio provinciale che su quello nazionale.

Organigramma dell’Ente

Si riporta di seguito l’attuale organigramma dell’Ente:



1. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

1.1 Valore pubblico

L'Azienda Servizi Sociali di Bolzano (ASSB) è stata istituita con deliberazione del Consiglio comunale di Bolzano nel 1998 e ha iniziato la propria attività il 1° gennaio 1999. Come ente strumentale del Comune di Bolzano, ASSB è dotata di personalità giuridica pubblica, di autonomia funzionale, tecnica, amministrativa e contabile ed assume le attribuzioni previste dalle disposizioni di legge, dal piano sociale provinciale e da quelle che vengono conferite dal Comune di Bolzano, ossia sostanzialmente tutta la gestione dei servizi sociali sul territorio del Comune di Bolzano.

ASSB gestisce

- servizi delegati dalla Provincia al Comune di Bolzano, che a sua volta li ha delegati all'Ente. Tali servizi sono finanziati totalmente dalla Provincia stessa (cd materia delegata)

- servizi di titolarità comunale delegati dal Comune all'ASSB e finanziati da quest'ultimo (cd materia non delegata ovvero funzione propria).

Il flusso dei fondi provinciali, per quel che riguarda finanziamenti e contributi della spesa corrente, transitano per lo più attraverso l'Amministrazione Comunale. I fondi provinciali si distinguono nel finanziamento della cosiddetta "quota pro-capite", importo forfettario moltiplicato per il numero dei cittadini residenti e nei finanziamenti vincolati per specifici servizi, quali l'assistenza economica, i servizi multizonali etc. Le somme derivanti da finanziamenti e contributi provinciali relative a spese di investimento vengono incassate direttamente dall'ASSB, così come le entrate relative ai rimborsi dell'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige nonché le quote di compartecipazione che gli utenti pagano per la fruizione dei servizi sociali. I finanziamenti necessari alla gestione di ASSB vengono concordati annualmente con l'ente proprietario in base alla disponibilità finanziaria degli enti finanziatori stessi, considerando l'insufficienza dei fondi provinciali a coprire il fabbisogno per quel che riguarda la parte delegata. Essi sono contenuti nel Contratto di Servizio (Piano della Performance) sottoscritto tra Comune e ASSB e deliberato dalla Giunta Comunale.

I principi elencati dallo Statuto aziendale, e cioè la sussidiarietà, la complementarità, l'eguaglianza, l'integrazione socio-sanitarie, il rispetto della dignità della persona, la qualità delle prestazioni, l'imparzialità, l'obiettività e la giustizia nel trattamento, il controllo costante sui servizi, il rispetto della diversità, l'efficienza e l'efficacia, rappresentano da sempre la base dell'attività di ASSB.

In particolare, sempre più rilevanza ha assunto negli anni il principio di sussidiarietà che si manifesta sia nel garantire al cittadino o al gruppo un aiuto organizzato e partecipato minimo necessario a far superare una situazione di svantaggio, sia nell'intervenire soltanto nel caso in cui il singolo, la famiglia, le risorse dell'associazionismo, del volontariato e della cooperazione, non siano in grado di rispondere autonomamente ai bisogni.

ASSB gestisce i propri servizi sociali direttamente, ossia con personale alle proprie dipendenze dirette o attraverso Terzi, ossia attraverso organizzazioni profit o non profit con cui l'Azienda stipula contratti o convezioni. Complessivamente nei servizi aziendali operano più di 1000 persone (al 31.12.2022 i dipendenti ASSB erano 1.022, 867,64 risorse equivalenti), che con le loro famiglie, vivono stabilmente nella comunità locale. Oltre a questo personale "gravitano" intorno all'ASSB altre persone, dipendenti dei fornitori di beni e servizi che intrattengono rapporti con ASSB: personale delle imprese che effettuano manutenzioni, pulizie, servizi ausiliari di vario genere. L'impatto che l'ASSB ha sulla comunità locale è quindi di estremo rilievo e per questo ASSB ha una grande responsabilità nei confronti dei propri lavoratori. Nell'espletare le proprie funzioni l'ASSB può contare su di una dotazione organica specializzata.

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

Mission: Siamo accanto alle persone e alle famiglie con concretezza, competenza e impegno, valorizzando le risorse di ciascuna e ciascuno e dell'intera comunità. Progettiamo, organizziamo e gestiamo con qualità e in modo sostenibile i servizi sociali pubblici della città di Bolzano, nel rispetto

della centralità e della dignità della persona. Partecipiamo allo sviluppo delle politiche sociali territoriali e collaboriamo con le istituzioni locali, l'associazionismo e il volontariato, mettendo al centro percorsi di prevenzione e di benessere per le persone più fragili e la collettività.

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

Dalla mission scaturiscono le aree strategiche sulle quali l'ASSB fonda le proprie attività; in particolare, le aree strategiche dell'ASSB sono:

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

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

Di seguito si riportano alcuni fattori di contesto ritenuti particolarmente rappresentativi delle nuove sfide nel prossimo futuro di ASSB e riferiti a 4 ambiti:

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

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

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

Per gli obiettivi strategici e quelli operativi si rimanda all'allegato 2 "Piano della performance 2022-2024".

1.2 Performance

L'ASSB declina i propri obiettivi specifici su base triennale in coerenza con le priorità politiche espresse dall'Assessorato per le politiche sociali del Comune di Bolzano, tenendo presente la mission dell'ASSB, le risultanze dell'analisi del contesto esterno e interno. Gli obiettivi specifici identificano le priorità strategiche in relazione alle attività e ai servizi erogati nonché al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini. L'attività di pianificazione strategica triennale nonché quella operativa è strettamente correlata con tutte le componenti del ciclo della performance integrato (Carta dei Servizi, Piano Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza). La pianificazione triennale e annuale ha come obiettivo ultimo la soddisfazione dei bisogni degli Stakeholder strategici dell'Ente. Per ulteriori specifiche riguardanti il ciclo della performance aziendale, si rimanda al "Piano della performance 2022-2024" allegato 2 al presente piano.

1.3 Transizione digitale

La transizione digitale voluta fortemente dal legislatore con le conseguenti misure di digitalizzazione aiuta a dare una forte spinta sia nell'ambito della prevenzione della corruzione che della trasparenza.

Un ruolo fondamentale è svolto dal protocollo informatico, nel quale vengono acquisiti tutti gli atti giunti in ASSB nonché tutte le delibere e determinine.

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

1.4 Rischi corruttivi e trasparenza

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

https://www.aziendasociale.bz.it/system/web/trasparenz2014_sgv.aspx?menuonr=225062068&sprache=3¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21127&id={F34BB44C-37CF-5DCA-E040-1BACC3224075}&parent_id={F20FAC5C-90B1-9DDC-E040-1BACC3222E19}

Per completezza, si allega al presente PIAO il PTPCT 2023-2025 di ASSB quale allegato 1.

2. Misure per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza in applicazione della L. 190/2012

2.1 PREMESSA

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

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

L'obiettivo di questa sezione, in continuità con le misure precedentemente programmate e adottate da ASSB, da ultimo, con il PTPCT 2023-2025, è quello di definire le azioni che l'amministrazione vuole attuare per tutelare – anche tramite la razionalizzazione delle attività amministrative di competenza – la legittimità, l'integrità e la trasparenza dell'operato dei propri dipendenti e amministratori.

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

L'ordine di trattazione degli argomenti è stato elaborato alla luce delle indicazioni del Vademecum prodotto da ANAC in data 2 febbraio 2022 e del successivo Piano nazionale anticorruzione (PNA) 2022, che costituisce atto di indirizzo per le Pubbliche Amministrazioni tenute all'applicazione della normativa con durata triennale. Il presente documento, per quanto possibile in linea con le indicazioni del PNA 2022, rappresenta uno strumento volto a prevenire i fenomeni corruttivi, attraverso lo sviluppo, l'aggiornamento e l'adozione di misure organizzative adeguate e vuole inoltre cogliere la sollecitazione alla massima semplificazione e aderenza alla realtà operativa.

ASSB intende prevenire la corruzione individuando preventivamente le aree che presentano maggiori criticità e successivamente implementare le misure più adeguate per impedire il fenomeno corruttivo.

Il Piano è corredato, da una serie di allegati, volti ad illustrare nel dettaglio gli esiti del processo di gestione del rischio.

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

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

Con riferimento all'ambito dell'anticorruzione e della trasparenza, per l'anno 2022, così come per gli anni precedenti, ASSB ha adottato il PTPCT 2022-2024 e per l'anno 2023, oltre al PTPCT 2023-2025, anche la presente sezione del PIAO.

Sono quindi presenti:

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

2.2 PARTE GENERALE

2.2.1 Obiettivi

Le attività previste come strumenti di prevenzione e repressione della corruzione, funzionali al raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico e a loro volta produttori di valore pubblico, trovano inserimento nella programmazione strategica dell'Amministrazione come obiettivi e indicatori nell'ambito del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2023-2025 e in parte anche nel Piano della performance aziendale (allegati 1 e 2).

2.2.2 Soggetti coinvolti

2.2.2.1 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

La Direttrice Generale dell'Azienda Servizi Sociali di Bolzano, Dott.ssa Liliana Di Fede, nominata all'incarico di Direttrice Generale dell'ente da ultimo con deliberazione della Giunta del Comune di Bolzano n. 9 dd. 18.01.2021, ha il ruolo di Responsabile per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT) di ASSB ai sensi dell'art. 3, comma 1, del vigente regolamento di organizzazione aziendale.

In caso di sua assenza, le funzioni attinenti al ruolo sono esercitate dal Vice Direttore Generale di ASSB, Dott. Alexej Paoli, in qualità di sostituto ai sensi del citato art. 3, comma 1, del regolamento di organizzazione aziendale.

Il nominativo è stato tempestivamente comunicato ad ANAC.

2.2.2.2 Il Responsabile Protezione dei dati (DPO)

Dall'01.01.2022 ASSB ha affidato il ruolo di Responsabile Protezione dei dati (DPO) al Dott. Pietro Lanzetta, in forza di determinazione della Dirigente dell'Ufficio Affari Generali n. 1073 dd. 13.12.2021.

Laddove si verificassero istanze di accesso ai dati personali o di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato e se ne ravvisi la necessità, il RPCT, se del caso con il supporto dell'Ufficio Affari Generali ovvero delle strutture organizzative aziendali di competenza, si avvarrà del supporto del DPO. Come noto, le istanze di riesame avverso provvedimenti di diniego o di differimento di accesso civico, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 5, comma 7, del D. Lgs. n. 33/2013.

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

Nel corso del 2023 sarà inoltre sentito per valutare le ripercussioni operative della nuova disciplina sulla tutela del segnalante interno, che entrerà in vigore nel mese di luglio 2023, a fronte del recepimento della direttiva europea con il D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023.

Infine, nel corso del 2023 verranno effettuati diversi audit presso strutture organizzative di ASSB, nell'ambito dei quali il DPO avrà modo di valutare le misure adottate da parte dei Dirigenti e del personale per tutelare la riservatezza dei dati, anche dell'utenza aziendale, e potrà fornire ulteriori indicazioni per ottimizzare tali misure.

In particolare, a tal riguardo si ricorda come ai sensi dell'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e di limitazione per le finalità e il tempo necessari al trattamento dei dati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c).

2.2.2.3 II R.A.S.A.

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

2.2.2.4 I Referenti

In considerazione della dimensione di ASSB e della complessità della materia, onde raggiungere il maggior grado di effettività dell'azione di prevenzione e contrasto, in forza del vigente allegato B) del regolamento di organizzazione aziendale, l'Ufficio Affari Generali è istituzionalmente designato quale ufficio referente aziendale competente per il settore dell'anticorruzione e della trasparenza, che supporta e coadiuva il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, al quale fanno peraltro capo le responsabilità tipiche e non delegabili previste dalle vigenti disposizioni normative.

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

2.2.2.5 Nucleo di Valutazione (NdV)

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

2.2.2.6 Collegio dei Revisori dei conti

Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Per l'Azienda Servizi Sociali di Bolzano i componenti del Collegio per il triennio 2021-2024 sono il dott. Laichner Christoph Friedrich, la dott.ssa Pasquali Francesca e il dott. Moscon Nicola, nominati con delibera di Giunta comunale del Comune di Bolzano n. 419 del 28.07.2021.

2.2.3 Processo

Principio di delega – obbligo di collaborazione - corresponsabilità

La progettazione del presente Piano, nel rispetto del principio funzionale della delega – prevede il massimo coinvolgimento dei Funzionari con responsabilità organizzativa sulle varie strutture dell'Ente, sia come contributori al processo di programmazione e realizzazione degli obiettivi di valore pubblico dell'ente, che come soggetti titolari del rischio ai sensi del PNA. In questa logica si ribadiscono in capo alle figure apicali l'obbligo

di collaborazione attiva e la corresponsabilità nella promozione ed adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione.

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

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

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

2.2.4 L'approccio metodologico adottato per la progettazione delle misure

2.2.4.1 Finalità

Le previsioni della sezione intendono consolidare, all'interno dell'Amministrazione, un sistema organico di strumenti per la prevenzione della corruzione.

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

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

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

I principali obiettivi da perseguire, attraverso idonei interventi, sono:

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

2.2.4.2 Metodologia

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

2.2.4.3 Il percorso di costruzione ed aggiornamento della sezione

Si rimanda al punto 3.2 dell'allegato Piano Triennale Anticorruzione 2023-2025 di ASSB (approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 163/2023).

2.3 IL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare se e come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente è chiamato ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

A tal fine, si rimanda al punto 2 dell'allegato Piano Triennale Anticorruzione 2023-2025 di ASSB (approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 163/2023).

2.3.1 Deviazione dell'agire pubblico

Il livello di corruzione percepita (CPI misurato annualmente da Transparency International) pone l'Italia, nonostante i progressi registrati nel 2021, agli ultimi posti in Europa.

Il dato di CPI risultante in Trentino-Alto Adige, secondo gli standard di EQI (European Quality of Government Index), è peraltro il migliore d'Italia. Nella classifica europea, la provincia di Bolzano si colloca al 40° posto su 209 regioni della UE, performance in qualche modo rassicurante.

Sulla situazione economica del territorio regionale e provinciale maturata nel 2022, si riporta quanto osservato dalla Banca d'Italia:

“Nella prima parte del 2022 l'attività economica nelle province autonome ha continuato a espandersi, beneficiando della dinamica positiva delle esportazioni e dell'incremento della domanda interna. La crescita del PIL si ridurrebbe in misura rilevante nello scorcio dell'anno, risentendo dell'incertezza circa la situazione economica generale, del forte aumento dei costi di produzione delle imprese e delle elevate pressioni inflazionistiche. Per il complesso del 2022 gli Istituti di statistica provinciali prefigurano un incremento del prodotto superiore al 3 per cento, che permetterebbe il pieno recupero dei livelli pre-pandemici. Nei primi nove mesi dell'anno, le imprese dell'industria hanno segnato un marcato aumento delle vendite e delle ore lavorate; nel terziario la ripresa dei flussi turistici, che nella stagione invernale precedente si erano sostanzialmente annullati in ragione delle misure restrittive poste in essere per fronteggiare la crisi sanitaria, ha sostenuto l'attività dei servizi di alloggio e ristorazione e del commercio. Il settore edile è ulteriormente cresciuto in Trentino, beneficiando degli incentivi governativi alla riqualificazione del patrimonio immobiliare, e ha osservato una stabilizzazione in Alto Adige, dopo una prolungata fase di espansione. I dati tratti dall'indagine Sondtel della Banca d'Italia indicano che i piani di moderata crescita degli investimenti formulati dalle imprese per il 2022 sono stati sostanzialmente rispettati. Le previsioni sul fatturato e le ore lavorate per la fine del 2022 e i primi tre mesi del 2023 sono improntate a una forte cautela risentendo in misura rilevante del rincaro dei beni energetici e delle perduranti difficoltà di approvvigionamento di input produttivi; la frenata sarebbe più pronunciata in provincia di Bolzano, che risente maggiormente delle difficoltà dell'economia tedesca. L'indicatore di liquidità delle aziende, pur rimanendo su livelli elevati nel confronto storico, ha segnato nel primo semestre del 2022 una lieve riduzione in connessione con la necessità di finanziare il maggiore fabbisogno di capitale circolante dovuto al più elevato costo degli input produttivi. Le incertezze relative al quadro macroeconomico e l'aumento del costo del credito hanno comportato nella prima parte dell'anno un indebolimento della domanda di prestiti per investimenti, più marcata in Alto Adige, che si è tradotta in un rallentamento dei finanziamenti alle imprese, anche a quelle di maggiore dimensione. I prestiti alle piccole imprese si sono ridotti in entrambe le province dopo la significativa espansione registrata tra il 2020 e il 2021 in connessione con l'erogazione dei finanziamenti assistiti da garanzia pubblica.

Nel complesso del primo semestre il numero di occupati è aumentato, in misura più accentuata rispetto al resto del Paese; secondo i dati delle comunicazioni obbligatorie relativi ai flussi di assunzioni e cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente, tale dinamica

è proseguita nei mesi estivi, anche nella componente a tempo indeterminato. Sono calati in misura marcata sia il ricorso agli ammortizzatori sociali sia il numero di disoccupati ed è aumentato il tasso di attività. Al miglioramento delle condizioni del mercato del lavoro si è accompagnato un incremento dei consumi; in prospettiva la spesa delle famiglie residenti potrebbe risentire negativamente del forte aumento dell'inflazione al consumo, più elevato nelle province autonome rispetto alla media nazionale, e del peggioramento del clima di fiducia. I prestiti alle famiglie, in marcato aumento dalla metà del 2020, hanno segnato un rallentamento in Trentino e hanno proseguito a espandersi in Alto Adige; i mutui per l'acquisto di abitazioni e il credito al consumo hanno continuato a crescere in misura significativa.

Nei primi sei mesi dell'anno il credito bancario al complesso delle imprese e delle famiglie ha rallentato sia per le banche locali, specialmente in Trentino, sia per quelle extra-regionali. Il tasso di deterioramento del credito è rimasto stabile in Trentino ed è solo lievemente aumentato in Alto Adige. Nonostante il peggioramento delle attese sul quadro macroeconomico gli indicatori di deterioramento prospettici sono rimasti sostanzialmente stabili e su livelli inferiori alla media nazionale.”

Sotto il profilo criminologico, il Ministero dell'interno ha presentato al Parlamento la relazione sull'attività svolta nel secondo semestre 2021 dalla DIA, Direzione Investigativa Antimafia. In tale Relazione, si trovano interessanti approfondimenti in merito alla situazione Regionale e Provinciale che contribuiscono a descrivere il contesto esterno alla Comunità. Si veda passaggi di seguito riportati.

2.3.1.1 Trentino Alto Adige/Südtirol

“L'andamento del contesto economico della Regione dopo una prima battuta d'arresto dovuta alle misure restrittive messe in atto per fronteggiare la pandemia da Covid-19 sembrerebbe registrare nell'ultimo periodo un'importante ripresa. L'industria, l'edilizia e i servizi agevolati a partire dall'estate anche a fronte del miglioramento della situazione sanitaria, sembrerebbero i settori in maggior espansione. Infatti secondo quanto emerge dall'Aggiornamento congiunturale “Economie regionali- L'economia delle Province autonome di Trento e Bolzano” del novembre 2021 redatto da Banca d'Italia “nel primo semestre di quest'anno le imprese dell'industria in senso stretto e delle costruzioni hanno registrato una forte espansione delle vendite e delle ore lavorate, riportandosi sui livelli pre-pandemici; la ripresa dell'attività è stata frenata dalle tensioni emerse nell'approvvigionamento di materie prime e di input intermedi che hanno comportato un aumento dei prezzi di vendita praticati dalle imprese e un incremento nei tempi di consegna dei beni. La crescita nei servizi è stata invece limitata dal mancato avvio della stagione turistica dell'inverno scorso; i dati più recenti segnalano tuttavia un'espansione dell'attività a partire da maggio, su livelli prossimi e in alcuni casi superiori a quelli del periodo corrispondente del 2019. Il miglioramento del quadro congiunturale, unito all'aumento del clima di fiducia delle imprese, ha comportato una diffusa revisione al rialzo dei piani di investimento formulati a fine 2020 che erano caratterizzati da un'elevata cautela in connessione con l'incertezza circa la durata della pandemia; l'accumulazione di capitale si intensificherebbe nel corso del 2022. I finanziamenti al settore produttivo nel primo semestre hanno lievemente accelerato, soprattutto grazie al contributo delle aziende medio-grandi; anche i prestiti alle piccole imprese hanno registrato una crescita, più significativa in Alto Adige. In entrambe le province la quota di crediti bancari assistiti da

garanzia pubblica ha continuato ad aumentare mentre la percentuale di crediti in moratoria ha registrato un marcato calo. Le indagini della Banca d'Italia indicano che una parte rilevante dei nuovi prestiti contratti nel corso della pandemia è stata accantonata sui conti correnti, contribuendo a mantenere elevate le riserve liquide delle imprese; tale fenomeno risulterebbe più marcato per le aziende che prevedono di incrementare la propria attività di investimento nel prossimo anno”.

La previsione delineata dalla Banca d'Italia evidenzia come dopo lo shock post pandemico il 2021 rappresenti l'anno del cambiamento. Numerosi in tal senso sono i sussidi previsti sia dal Governo, sia dall'Europa, tra i quali particolare attenzione merita l'ingente piano di investimenti promosso nell'ambito del PNRR.

Se da un lato l'enorme quantità di denaro che verrà immessa nel sistema economico servirà alla ripresa e al rilancio del Paese, dall'altro non si possono sottacere come gli effetti aggregati della crescita economica potrebbero alimentare una molteplicità di canali attraverso cui la criminalità organizzata potrebbe influenzare l'economia legale. Noto è ormai come il fenomeno mafioso si sia indirizzato su aree geografiche più ricche e sviluppate in quanto caratterizzate da un PIL più elevato e da un'economia locale finanziata dalla spesa pubblica.

La posizione geografica posta sull'asse di comunicazione Italia-Austria-Germania snodo centrale e nevralgico per il transito in ingresso e in uscita dall'Europa centrale di merci e persone assieme a un tessuto economico vivace e aperto a investimenti nel settore primario così come nei servizi rendono anche in questa Regione le Prefetture, le Autorità Giudiziaria e di Polizia particolarmente sensibili e attente a possibili tentativi di aggressione criminale. Le prime evidenze di proiezioni mafiose nel Trentino e nell'Alto Adige si sono peraltro registrate sin dagli inizi degli anni '70.

In tempi recenti una prima conferma è arrivata con l'operazione “Freeland” condotta nel giugno 2020 nei confronti di un sodalizio criminale composto da 20 soggetti dedito, tra l'altro, alle estorsioni e al traffico e spaccio di droga. A capo dell'organizzazione vi erano 2 soggetti calabresi padre e figlio vicini alla 'ndrina ITALIANO-PAPALIA di Delianuova (RC) che avrebbero avuto contatti con i cartelli colombiani per l'approvvigionamento di cocaina. Il 25 maggio 2021 il GIP del Tribunale di Trento ha disposto il rinvio a giudizio per 7 imputati.

Ma è l'operazione “Perfido” dell'ottobre 2020 che ha consentito di concludere la presenza della criminalità organizzata calabrese nella Regione. Le investigazioni hanno infatti evidenziato la costituzione di un locale di 'ndrangheta insediato a Lona Lases (TN) espressione della cosca reggina SERRAINO. Il sodalizio agendo secondo il modus operandi tipico delle consorterie calabresi era riuscito a inserirsi nel tessuto economico legale assumendo inizialmente e grazie anche a solidi rapporti intrattenuti con imprenditori e amministratori pubblici il controllo di aziende operanti nell'estrazione del porfido e successivamente a estendere i propri interessi anche in altri settori commerciali.

Sebbene nel semestre non siano state rilevate operazioni in tema di criminalità di tipo mafioso giova segnalare il provvedimento di diniego di iscrizione nella white list disposto il 16 dicembre 2021 dal Commissario del Governo della Provincia di Trento nei confronti di una società con sede legale in Lona Lases (TN) il cui amministratore è risultato essere familiare convivente di alcuni soggetti attinti dall'ordinanza di custodia cautelare emessa nell'ambito della succitata operazione.

Come accennato la favorevole posizione geografica della regione sembrerebbe agevolare anche lo stanziamento di formazioni delinquenti di matrice straniera attive nella commissione dei più comuni reati predatori, nel traffico e nello spaccio di droga, nel contrabbando di sigarette e nel favoreggiamento dell'immigrazione clandestina spesso finalizzata allo sfruttamento della prostituzione e del lavoro nero. Tra i sodalizi etnici maggiormente strutturati emergerebbero quelli albanesi e nigeriani operanti prevalentemente nel narcotraffico e nello spaccio al dettaglio. Presenti anche gruppi romeni e maghrebini."

2.3.1.2 Provincia di Bolzano

*"Anche la provincia di Bolzano sembrerebbe inquinata da presenze di criminalità organizzata di tipo 'ndranghetista così come evidenziato dagli esiti dell'operazione "Freeland" conclusa nel giugno 2020. L'organizzazione, che aveva espresso la sua operatività proprio a Bolzano, faceva capo a 2 calabresi (padre e figlio) vicini alla 'ndrina ITALIANO-PAPALIA di Delianuova (RC) i quali oltre a gestire lo spaccio di stupefacenti in alleanza con la criminalità locale avrebbero avuto contatti con i cartelli colombiani per l'approvvigionamento di cocaina. Il territorio continua inoltre a registrare la presenza di sodalizi stranieri con ramificazioni in altre regioni italiane e in diversi Paesi europei e attivi soprattutto nel traffico di stupefacenti. In particolare, il 28 settembre 2021 la Polizia di Stato nell'ambito dell'operazione "Komba" ha disarticolato un gruppo criminale composto da 83 soggetti tra cui italiani, tunisini, marocchini, e albanesi dedito al traffico internazionale di stupefacenti. Le investigazioni hanno tratto origine dall'evasione all'estero di un tunisino che continuava a mantenere i contatti con il fratello che tramite la sua organizzazione controllava lo spaccio nella zona ferroviaria di Bolzano. L'organizzazione era articolata su 3 gruppi di cui uno dedito al commercio della cocaina destinata al mercato di Bolzano e alla Francia, un secondo a quello dell'eroina e un altro a quello dell'hashish. Le modalità di acquisto al dettaglio avvenivano dopo un'attenta pianificazione, tramite contatti telefonici con utilizzo di utenze mobili intestate a soggetti fittizi e sostituite con regolarità. L'analisi del contesto territoriale ha infine permesso di evidenziare come oltre alla presenza di matrici criminali di tipo mafioso il territorio ben si presta anche per quelle forme di "economia rapace" attuate attraverso la **commissione di numerosi reati economico-finanziari, illeciti penali in materia di appalti e truffe finalizzate all'indebita percezione di contributi pubblici**. In quest'ultimo settore la Guardia di finanza di Bolzano l'8 novembre 2021 ha concluso l'operazione "Helios" con la quale sono state individuate alcune imprese operanti nel settore delle energie rinnovabili, che percepivano indebitamente fondi statali. Le società titolari di impianti fotovoltaici ubicati nel centro-sud della penisola avevano la sede, meramente cartolare, presso studi commercialisti altoatesini e attraverso fittizie intestazioni e false dichiarazioni si avvalevano fraudolentemente di incentivi erogati dal Gestore Servizi Energetici Spa destinati a piccole realtà imprenditoriali. Le investigazioni hanno altresì consentito di sequestrare beni per un valore di oltre 48 milioni di euro e accertare un danno erariale di circa 65 milioni di euro."*

2.3.1.3 Statistiche commissione di reati

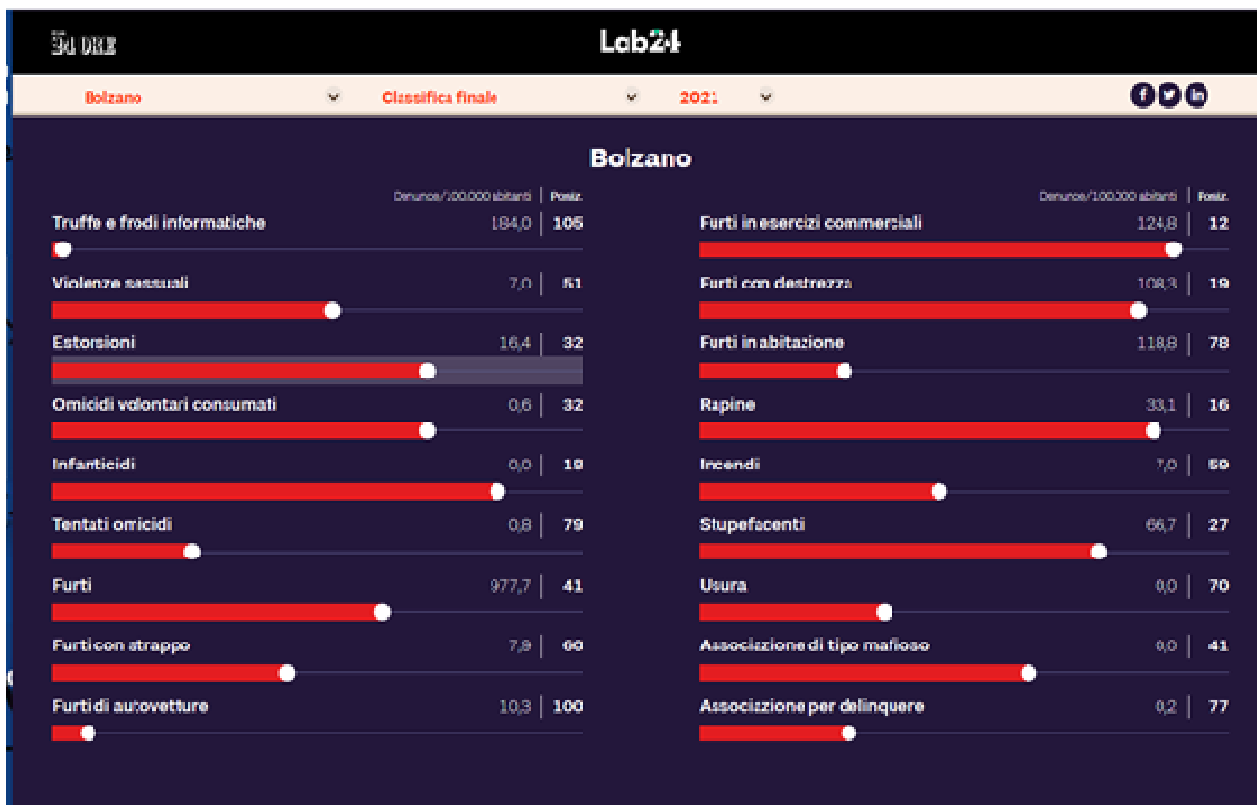
Gli ultimi dati sulla commissione dei reati nella Provincia di Bolzano sono quelli pubblicati dal quotidiano "Il Sole 24Ore" relativamente al 2022 (vedi tabella sotto), che pongono complessivamente la Provincia al 75° posto su 106 province per numero di denunce per abitante.

La situazione sembra relativamente tranquillizzante, salvo le aree di rischio che creano allarme sociale nelle quali si registra un performance territoriale rispetto alle altre province italiane, non brillante:

- “Estorsioni” (6° posto),
- “Furti in esercizi commerciali” (12° posto)
- “Rapine” (20° posto).

Le aree con la migliore performance risultano invece quelle:

- “Incendi” (94° posto) e
- “Furti di autovetture” (101° posto).



2.4 IL CONTESTO INTERNO

L’analisi del contesto interno ad ASSB riguarda gli aspetti legati all’organizzazione e alla gestione dei processi che influenzano la permeabilità della struttura al rischio corruttivo e ha come obiettivo quello di far emergere sia le responsabilità sia il livello di complessità di organizzazione.

Nel processo di costruzione della presente sezione si è tenuto conto degli elementi relativi al contesto ambientale di riferimento, ma anche delle risultanze dell’ordinaria vigilanza svolte all’interno dell’Amministrazione sui possibili fenomeni corruttivi e di deviazione dell’agire pubblico dalle linee di correttezza e di imparzialità.

Un aspetto fondamentale dell’analisi del contesto interno, come evidenziato dall’allegato 1 del PNA 2022, è la cosiddetta mappatura dei rischi, consistente nell’esame di tutta l’attività svolta dall’amministrazione, in modo da identificare le aree potenzialmente esposte a fenomeni corruttivi.

A tal riguardo, ASSB è in fase di attuale ricognizione dei procedimenti amministrativi aziendali, che costituiranno la base di partenza per l'elaborazione di un elenco di processi che possa portare alla conseguente revisione della mappatura degli stessi, con prevista adozione di un nuovo regolamento sui procedimenti amministrativi aziendali nel corso dell'anno 2023.

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

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

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

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

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

Le informazioni rilevate dalla suddetta analisi, unitamente a quelle raccolte con i monitoraggi, sono oggetto di valutazione del RPCT al fine di pianificare gli interventi di prevenzione per le strutture organizzative aziendali che presentano un maggior rischio.

Nel corso dei monitoraggi sinora effettuati in ASSB, non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo, né a livello di personale dipendente/collaboratori, né a livello di organi di indirizzo politico amministrativo, e non sono state irrogate sanzioni o effettuate segnalazioni all'Autorità Giudiziaria a tale titolo.

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

Si segnala inoltre:

- **Sistema di responsabilità:**

ruoli, responsabilità e deleghe sono preventivamente e dettagliatamente definiti e formalizzati, così come i processi decisionali. I periodi di lockdown del 2020 e 2021, oltre le restrizioni ai movimenti dei cittadini proseguite nel corso del 2021, hanno avuto ripercussioni anche nel sistema organizzativo di ASSB, imponendo il lavoro da remoto (cd. smartworking), l'effettuazione delle riunioni a distanza, la sospensione degli eventi formativi in presenza, la parziale chiusura degli uffici al pubblico, un'accelerazione alla

dematerializzazione del cartaceo. La situazione emergenziale è gradualmente rientrata e oggi si è tornati alla normalità;

- **Politiche, obiettivi e strategie:**

sono definiti di concerto dagli organi di competenza del Comune di Bolzano (Ripartizione 4 Servizi alla Comunità Locale) e Direttrice Generale, Vice Direttore Generale e i Dirigenti di ASSB per quanto di rispettiva competenza;

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

l'Amministrazione è dotata di una sede efficiente, di una rete infrastrutturale ed informatica recente, con formazione continua del suo personale. Ciò ha consentito di affrontare positivamente, a partire dal lockdown di marzo 2020, la sfida del cd. lavoro agile, contemperando il servizio ai cittadini con il distanziamento sociale e il rispetto delle disposizioni del Dipartimento della Funzione Pubblica;

- **Flussi informativi:**

la trasparenza interna è considerata un pilastro fondante della 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 e 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;

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

Nel corso del 2022 sono stati avviati procedimenti disciplinari nei confronti di dipendenti aziendali che hanno condotto all'irrogazione della sanzione disciplinare della censura in 3 casi e di una sanzione disciplinare superiore alla censura parimenti in 3 casi, rientranti nella fisiologica devianza comportamentale di un'organizzazione di circa 1.000 dipendenti. In generale, si può ritenere che il contesto interno di ASSB è "sano" e non genera particolari preoccupazioni.

2.4 1 Organizzazione

Si rimanda alla sezione "organizzazione e capitale umano".

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

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

Si riporta in allegato al presente PIAO la mappatura dei processi a rischio corruttivo effettuata da parte di ASSB e allegata al PTPCT 2023-2025, ai fini dell'adozione delle relative misure di prevenzione della corruzione (allegato n. 3).

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

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

2.5 VALUTAZIONE DEL RISCHIO

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

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

In generale i rischi, data la complessità del fenomeno corruttivo, possono essere gestiti ma mai totalmente azzerati.

In logica di priorità, sono stati individuati e selezionati dal RPCT, con il supporto dell'Ufficio Affari Generali e in un confronto dialettico con i Dirigenti responsabili delle strutture organizzative aziendali, i processi che presentano possibili rischi per l'integrità di ASSB, classificandoli in relazione al loro grado di “pericolosità” ai fini delle disposizioni normative in materia di anticorruzione.

Sono state utilizzate in tale selezione metodologie proprie del risk management (gestione del rischio) nella valutazione della priorità dei rischi, caratterizzando ogni processo in base a un indice numerico di rischio in grado di misurare il suo specifico livello di criticità e di poterlo quindi successivamente comparare con il livello di criticità degli altri processi.

Nello specifico, si cerca di sviluppare misure preventive di tutela per contenere il rischio a fronte della probabilità che l'evento indesiderato si verifichi.

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

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

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

- la Giunta Comunale della Città di Bolzano (Autorità di indirizzo politico), che approva, su proposta del/la Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della

Trasparenza, redatto dall'Ufficio Affari Generali, quale ufficio referente aziendale anticorruzione;

- il/la Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), a cui fanno capo le molteplici competenze sotto indicate, in particolare quelle previste al punto 2.4 della circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, svolte con l'Ufficio Affari Generali, quale ufficio referente aziendale anticorruzione;
- i/le Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza: la Direttrice dell'Ufficio Affari Generali;
- i/le Dirigenti per l'area di competenza: ogni Dirigente, per i processi di propria competenza;
- gli organismi di controllo interno: Nucleo di valutazione e Collegio dei Revisori dei Conti;
- tutti/e i/le dipendenti di ASSB, che partecipano ai processi di gestione del rischio e segnalano le situazioni di illecito;
- i/le collaboratori/collaboratrici a qualsiasi titolo dell'amministrazione, che osservano le misure anticorruptive e segnalano eventuali illeciti.

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

L'attività si basa principalmente sulle misure di prevenzione, strumento presente già nella Legge n. 190/2012, che fa riferimento alle misure adottate dalle Pubbliche Amministrazioni, come ambito dell'azione di vigilanza dell'Autorità Nazionale Anticorruzione e come modalità attuativa degli interventi di prevenzione.

Per ciascuna area di rischio devono essere indicate le misure di prevenzione da implementare per ridurre le probabilità che il rischio si verifichi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'analisi del livello di rischio consiste quindi nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi, moltiplicata all'impatto che lo stesso può produrre.

La singola attività/processo, già etichettata come soggetta a generico rischio corruttivo, viene quindi esaminata e valutata sotto entrambi i profili.

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

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

$$IP * IG = IR$$

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

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

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

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

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

Per ognuno dei processi della mappa identificato come "critico" in relazione al proprio indice di rischio, tenuto conto dell'indice di rischio individuato (IR), è stato definito un piano di azione che contempla almeno un'azione per ogni rischio stimato come prevedibile (cioè

con indice di rischio “rilevante” o “grave”, ma in alcuni casi anche “tenue” ma meritevole di attenzione), progettando e sviluppando gli strumenti che rendano efficace tale azione o citando, e quindi mettendo a sistema, gli strumenti già in essere.

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

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

In allegato, nel cd. Tabellone Processi-Rischi (allegato 3), si ha un quadro di sintesi dei processi mappati, della pesatura e ponderazione dei rischi, delle azioni di prevenzione o mitigazione dei rischi messe in campo, dei tempi e delle responsabilità.

2.5.4 Stesura e approvazione delle misure anticorruzione e per la trasparenza

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

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

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

2.6 SEZIONE TRASPARENZA

2.6.1 Amministrazione Trasparente

La Direttrice Generale, Responsabile della Prevenzione della Corruzione, è anche Responsabile per la Trasparenza, ai sensi dell'art. 3, comma 1, del vigente regolamento di organizzazione di ASSB. In tale veste garantisce nel tempo un livello di applicazione adeguato della normativa nazionale, regionale e provinciale. La regolazione degli obblighi di trasparenza è infatti mutuata, come prevede la Legge istitutiva delle Comunità Comprensoriali¹, da quella dei Comuni, e quindi rientra nella competenza della Regione

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

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

Trentino-Alto Adige cui è demandato l'adeguamento e l'applicazione dei principi delle leggi nazionali in materia.

In tal senso vedasi la L.R. n. 10/2014, la L.R. n. 16/2016, la L.R. n. 3/2020.

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

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

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

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

- attraverso l'attivazione, sul sito istituzionale aziendale, della sezione Amministrazione trasparente, secondo l'allegato 1 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.
- attraverso la predisposizione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (anche se non previsto dalla Legge Regionale n. 10/2014 e s.m.i. di recepimento del cd. decreto trasparenza), che è appunto integrato nel PTPCT, allegato al presente PIAO.

ASSB ha da sempre posto un'attenzione particolare al tema della trasparenza, in quanto uno dei cinque principi guida dell'ente (oltre ad affidabilità, centralità del cittadino, efficacia e flessibilità).

Come detto, alla corretta attuazione degli obblighi di trasparenza concorrono tutte le strutture organizzative di ASSB.

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

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

2.6.2 Diritto di accesso

Il diritto di accesso viene garantito:

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

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

Inoltre, sul sito istituzionale di ASSB e nella medesima sezione, vi è una sottosezione dedicata all'accesso civico, all'interno della quale è reperibile il cd. "registro delle richieste di accesso" (civico, documentale, generalizzato), che è stato istituito nell'anno 2017 e viene annualmente aggiornato. Tale registro viene condiviso con tutte le strutture organizzative di ASSB, al fine di gestire e monitorare annualmente le richieste stesse, nonché per pubblicare trimestralmente le richieste di accesso generalizzato, come previsto dalle Circolari della Funzione Pubblica n. 2 del 30 maggio 2017, e n. 1 del 2 luglio 2019.

Di seguito il link che rimanda alla suddetta sottosezione:

https://www.aziendasociale.bz.it/system/web/trasparenza2014_sgv.aspx?menuonr=225062068&sprache=3¶m=TDdetails&gemeinde=21127&id={F20FAC5C-90B2-9DDC-E040-1BACC3222E19}&level=3

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

All'attualità ASSB, che ha disciplinato il diritto di accesso documentale con l'adozione del "Regolamento sul procedimento amministrativo e sul diritto di accesso ai documenti amministrativi" approvato con decreto del Direttore Generale n. 85/2012, è carente di una specifica regolamentazione in materia di diritto di accesso civico semplice e generalizzato.

Tuttavia, nell'ambito della suddetta sottosezione dell'Amministrazione trasparente dedicata all'accesso civico, è comunque regolamentato nel dettaglio l'iter procedimentale per l'esercizio del diritto di accesso civico semplice e generalizzato.

Nel corso del 2023, nell'ambito della revisione del vigente regolamento sul procedimento amministrativo di ASSB che necessita di aggiornamento, verrà introdotta anche una

specifica disciplina regolamentare per l'esercizio del diritto di accesso civico semplice e generalizzato.

2.6.3 Trasparenza nella gestione del personale e dell'organizzazione

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

2.7 MISURE ORGANIZZATIVE DI CARATTERE GENERALE

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

2.7.1 Rotazione ordinaria del personale

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

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

Nel corso del 2022, l'emergenza sanitaria legata al Covid-19 ancora in atto non ha consentito la presa in carico del Programma di Rotazione del personale dirigente. Peraltro,

nel corso degli anni 2022-23 ci sono stati diversi cambi a livello di personale dirigenziale, seppur non previsti come misura di prevenzione del rischi. Nello specifico, a seguito di procedure di selezione pubblicata, sono stati incaricati nuovi dirigenti per l'Ufficio Programmazione, Controllo e Sistemi Informativi (nuovo dirigente dall'01.01.2023), per l'Ufficio Gestione del Personale (nuova dirigente dall'01.02.2023), per l'Ufficio Distretti (nuova dirigente dall'01.01.2023), per l'Ufficio Inclusione Sociale, Lavorativa e Abitativa (nuova Dirigente dall'01.01.2023). Per quanto riguarda il Programma di Rotazione del personale non dirigente appartenente alle aree a rischio, anche in questo caso l'emergenza sanitaria legata al Covid-19 ancora in atto nel 2022 non ha consentito una puntuale rotazione del personale: vi sono stati comunque eventi diversi che hanno reso possibile, in concreto, un avvicendamento di personale, sia in forza di turn over di personale che caratterizza l'attività aziendale (cessazioni dal servizio e nuove assunzioni di dipendenti), sia in forza di trasferimenti interni di dipendenti. Se necessario, verrà inoltre pianificata una formazione tecnica, finalizzata alla creazione di competenze sempre più trasversali. Nell'ambito dei contratti di lavoro verrà, infine, inserita una specifica clausola in relazione alla cd. job rotation.

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

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

2.7.3 Codice di comportamento

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

A seguito dell'approvazione a fine anno 2022 dello schema di D.P.R. adottato in attuazione di quanto previsto dal cd. Decreto Legge "PNRR 2" n. 36/2022, volto a modificare il D.P.R. n. 62/2013, di cui è prevista l'adozione al 30.06.2023, ASSB ha già provveduto alla stesura di nuovo Codice di comportamento che recepisce le indicazioni dello schema di D.P.R. e che verrà formalmente approvato e adottato nel corso del 2023.

ASSB si impegna ad adottare, compatibilmente con le indicazioni provinciali in materia, misure che garantiscano il rispetto delle norme del codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni di cui al D.P.R. n. 62/2013, e del codice di comportamento aziendale, non solo da parte dei propri dipendenti, ma anche, laddove compatibili, da parte di tutti i collaboratori dell'amministrazione, dei titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità, dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

A tal fine sono stati elaborati modelli di lettera di incarico e modelli di capitolato d'appalto riportanti espressamente clausole che estendono l'obbligo di osservanza del codice di comportamento.

2.7.4 Procedimenti disciplinari

ASSB garantisce le misure necessarie all'effettiva attivazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare puntualmente le prescrizioni contenute nella presente sezione.

Il Codice disciplinare dell'Azienda, attualmente in vigore, verrà aggiornato nel corso delle annualità 2023-24.

2.7.5 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e misure anti pantouflage

ASSB applica le norme in materia di incompatibilità di cui ai Capi V e VI del D. Lgs. n. 39/2013 "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico" a norma dell'art. 1, commi 49 e 50, della L. n. 190/2012, secondo quanto di propria competenza. Nell'ambito dell'inconferibilità, ASSB considera, nella propria azione, anche il rispetto dei Capi III e IV dello stesso Decreto, riferiti, in particolare, alle ipotesi di inconferibilità di incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni, nonché a soggetti precedentemente componenti di organi di indirizzo politico. E' prassi consolidata la procedura interna collegata alle dichiarazioni dei/delle dirigenti di ASSB in relazione all'insussistenza di cause di incompatibilità e inconferibilità. Nel corso del triennio verrà, inoltre, ulteriormente analizzata la realtà aziendale per verificare se, conformemente a quanto disposto dall'ANAC, con il parere AG n. 74 del 21 ottobre 2015, sussistano, all'interno di ASSB, altri ruoli che debbano essere sottoposti alla medesima disciplina. Con riferimento all'introduzione di un sistema di controllo e monitoraggio delle dichiarazioni pervenute, programmato nel Piano precedente, si evidenzia che tale attività risulta essere estremamente difficoltosa e di difficile attuazione, non solo a causa dell'impegno organizzativo, ma anche e soprattutto in quanto le verifiche sulle dichiarazioni rilasciate dai soggetti interessati sono possibili solamente nei casi in cui si disponga dell'accesso diretto a banche dati utili per i controlli. Anche nell'eventualità in cui si dovesse avere accesso a tali banche dati, sarebbe estremamente critico stabilire una procedura di verifica in assenza di un ragionevole dubbio sulla presenza di illeciti. In ogni caso, ASSB provvede alla pubblicazione ogni anno della dichiarazione in merito alla posizione degli organi apicali e degli altri Dirigenti, circa la non sopravvenienza di cause ostative ai sensi del D.Lgs. N. 39/2013.

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

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

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

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

2.7.6 Attività ed incarichi extra-istituzionali

Con decreto n. 388 del 20 novembre 2017, ASSB ha, da ultimo, aggiornato il Regolamento del Personale relativamente alla disciplina degli incarichi vietati ai dipendenti, avendo come punto di riferimento gli esiti del gruppo tecnico di lavoro istituito presso il Dipartimento della Funzione Pubblica in sede di Conferenza Unificata del 24.07.2013 ed i cui lavori si sono conclusi il 24.07.2014.

2.7.7 Tutela del segnalante interno ed esterno

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

Il Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, ha modificato l'art. 54-bis introducendo anche l'ANAC come destinataria delle segnalazioni.

Con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 e, da ultimo, con deliberazione n. 469 del 9 giugno 2021, l'ANAC è intervenuta per fornire indicazioni alle pubbliche amministrazioni sulle modalità tecniche intese a dare effettiva attuazione alla disciplina. Queste disposizioni hanno esteso l'istituto anche a dipendenti di diritto privato in controllo pubblico e di enti pubblici economici, nonché a consulenti e collaboratori a qualsiasi titolo.

Con Legge 30 novembre 2017, n. 179, l'istituto del cd. *whistleblowing* è stato riformato: in particolare, l'art. 1 ha integralmente riscritto l'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001, prevedendo:

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

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

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

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

Al fine di assicurare il rispetto delle vigenti disposizioni normative, e fermo restando il prossimo adeguamento di ASSB a quanto previsto dal D. Lgs. n. 24/2023, ASSB ha da ultimo adottato la circolare aziendale n. 1 dd. 26.08.2021, recante "*Whistleblowing – aggiornamento procedura interna ad ASSB di segnalazione delle fattispecie di illecito*", pubblicata sul sito istituzionale dell'ente (Amministrazione Trasparente, altri contenuti, segnalazioni di condotte illecite – whistleblowing) e divulgata a tutto il personale aziendale. Tale circolare disciplina, per l'appunto, l'*iter* procedurale previsto da ASSB per le segnalazioni di condotte illecite, che possono essere trasmesse, tra l'altro, al RPCT dell'ente (ovvero alla Direttrice Generale) con diverse modalità, ovvero utilizzando il sito <https://assbbz.whistleblowing.it> o la casella e-mail anticorruzione@aziendasociale.bz.it indicando come oggetto "*segnalazione di illeciti*".

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

L'unico destinatario della segnalazione è il Responsabile della prevenzione della corruzione. Il sito e la casella e-mail non sono accessibili ad altri soggetti.

Il RPCT, al ricevimento della segnalazione provvederà, a seconda del contenuto della stessa, ad avviare le opportune verifiche interne che seguiranno poi l'eventuale percorso del procedimento disciplinare con interessamento dell'Ufficio Gestione del Personale di ASSB. In sede di procedimento disciplinare, l'identità del segnalante potrà essere rivelata all'Autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui ci sia consenso esplicito del segnalante.

ASSB prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove le stesse si presentino adeguatamente circostanziate e corredate da dovizia di particolari tali da farle ritenere presumibilmente fondate.

Non esiste un elenco tassativo di possibili reati o illeciti o irregolarità: le segnalazioni vanno effettuate nell'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione e possono riguardare condotte, attive, omissive o tentate: fraudolente o corruttive, illegali, non etiche, disoneste, in violazione di regolamenti aziendali, non conformi ai doveri d'ufficio, relative a situazione di incompatibilità e conflitti di interesse, intese ad avvantaggiare interessi privati o personali a discapito di quelli pubblici, ecc..

Nella suddetta circolare aziendale, inoltre, è stata data indicazione anche della possibilità di trasmettere direttamente la segnalazione all'ANAC, tramite l'apposita casella predisposta a tal fine.

2.7.8 Presa d'atto

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

2.7.9 Controllo sulle aziende partecipate e controllate

Per ASSB, l'unica società partecipata è il Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano, a cui partecipano tutti i Comuni della Provincia Autonoma di Bolzano.

Assieme agli altri Comuni, l'ASSB effettua un monitoraggio periodico sull'andamento del Consorzio dei Comuni.

2.7.10 Gestione del rischio nelle procedure di scelta del contraente

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

2.7.11 Protocollo di legalità/patto di integrità

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

2.7.12 Ascolto e dialogo con il territorio

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

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

2.8.1 Monitoraggio

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

Il monitoraggio, quindi, assume un ruolo centrale nel sistema di gestione del rischio in quanto le evidenze, in termini di criticità o di miglioramento che si possono trarre, guidano ASSB nell'apportare tempestivamente le modifiche necessarie e nell'elaborazione della e programmazione delle misure anticorruptive.

A tal fine, il monitoraggio avviene con cadenza semestrale (di regola, nei mesi di giugno e dicembre) sui seguenti fronti:

1. in primo luogo, si procede alla verifica del rispetto degli impegni assunti e delle misure anticorruptive previste, tenendo traccia documentale dei risultati emersi, con il coinvolgimento non solo del RPCT supportato a tal fine dal referente Ufficio Affari Generali, ma *in primis* dei Dirigenti responsabili delle strutture organizzative aziendali, che concorrono, ciascuno per i propri profili di competenza, a garantire un supporto al RPCT e all'attuazione delle misure anticorruptive di rispettiva competenza;
2. ove possibile, con la stessa tempistica si effettua un check riferito a qualità, completezza e aggiornamento dei dati pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale di ASSB, individuando eventuali carenze o ritardi e riprogrammando la risoluzione delle criticità anche tenendo conto di eventuali evoluzioni degli obblighi di pubblicazione e le eventuali opportunità di implementare la pubblicazione anche per documentazione di non obbligatoria ostensione. Oltre ai Dirigenti responsabili per la raccolta e la pubblicazione dei dati e documenti di competenza delle strutture organizzative di assegnazione, in caso di necessità viene coinvolto il DPO per assicurare il contemperamento con il rispetto della tutela della riservatezza dei dati personali, anche con riguardo ai principi di minimizzazione e del rispetto dei tempi massimi di pubblicazione dettati dalle norme vigenti;
3. infine, si procede, sempre con l'analogia tempistica, a verificare con i Dirigenti responsabili dei rischi individuati nella tabella processi-rischi di cui, da ultimo, al PTPCT di ASSB 2023-2025, lo stato di attuazione e/o rispetto delle misure ivi previste, secondo una logica di *project management*.

2.8.2 Riesame

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

2.8.3 Modalità di aggiornamento

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

2.8.4 Cadenza temporale di aggiornamento

I contenuti, le priorità d'intervento e la mappatura e pesatura dei rischi per l'integrità, costituiscono aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2023-2025, e saranno oggetto anche in futuro di riesame annuale.

3. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

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

“Sono organi dell’Azienda:

a) il direttore

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

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

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

3.1 Sottosezione Struttura organizzativa

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

ASSB si propone di investire a partire dall’anno 2024 in un progetto di ampio respiro per il miglioramento del benessere organizzativo dei dipendenti, attraverso azioni mirate, che non posso prescindere dall’istituzione di un Comitato Unico di garanzia (CUG), con cui obiettivi ed azioni devono essere condivise, e di cui allo stato attuale l’Ente non è dotato, così come mediante l’istituzione della figura della Consigliera di Fiducia, mediante bando proprio o mediante eventuale collaborazione con la Consigliera del comune di Bolzano.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l’obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L’Agenzia per l’Italia Digitale ha pubblicato l’edizione 2022-2024 del Piano triennale per l’informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l’implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

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

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

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

² Scegliere uno o più indicatori a menù

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

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Obiettivi di stato di salute organizzativa delle risorse dell'Ente

In Trentino-Alto Adige non vigeva l'obbligo di adozione del POLA (Piano Operativo del Lavoro Agile). L'istituto è stato regolamentato con le parti sociali tramite il secondo contratto stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019-2021: art. 7 "Lavoro agile" e art. 8 "Disciplina quadro sul lavoro agile (smart working)".

In base a queste disposizioni i Comuni e quindi anche ASSB, in quanto ente strumentale di un Comune, hanno potuto stipulare sinora accordi individuali sul lavoro agile disciplinandoli in base ai criteri e alla disciplina quadro prevista nell'art. 8 "Disciplina quadro sul lavoro agile (smart working)".

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

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

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

3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

3.3.1 PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI PER LA COPERTURA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE DELL'ENTE

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

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

Si allega pianta organica ASSB (allegato 7).

3.3.2 PROGRAMMAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE DELL'ENTE

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

4. SEZIONE MONITORAGGIO

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

- La **misurazione** volta a identificare e quantificare i risultati ottenuti dall'amministrazione tramite indicatori, tenendo conto degli obiettivi, delle attività da svolgere, delle risorse utilizzate e dei prodotti

- Il **monitoraggio** vero e proprio, consistente in un confronto periodico semestrale e sistematico dei dati rilevati e degli obiettivi definiti, al fine di incorporare le informazioni nel processo decisionale e di effettuare eventuali interventi correttivi.

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

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

Nel corso del 2022 si sono svolte indagini *customer satisfaction* nei settori disabilità, asili nido, strutture semiresidenziali per anziani, sedi distrettuali, strutture residenziali per anziani e servizio di assistenza domiciliare.

Anche nel 2023 verranno condotte 4 indagini di customer satisfaction sui singoli ambiti di attività dell'ASSB nel perseguimento del Valore Pubblico.

ALLEGATI AL PIAO 2023-2025

- 1) Piano Triennale Anticorruzione 2023-2025 di ASSB (pubblicato sul sito internet aziendale)
- 1a) Deliberazione di Giunta comunale n. 163/2023 di approvazione
- 2) Piano della performance 2022-2024
- 3) Tabella rischi e misure anticorruptive ASSB 2023_2025
- 4) Albero della Trasparenza
- 5) Statuto ASSB
- 6) Regolamento aziendale in materia di smartworking approvato con decreto n. 123 dd. 23/05/2023
- 7) Dotazione organica ASSB
- 8) Decreto e allegati di approvazione del piano della formazione aziendale
- 9) Codice di comportamento ASSB
- 10) Regolamento di organizzazione approvato con delibera di Giunta Comunale n. 536 del 17.10.2022