



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2023 - 2025

(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)

Sommario

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
Servizi erogati e attività svolte.....	5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
2.1 Sottosezione di programmazione - Valore pubblico.....	5
2.2 Sottosezione di programmazione – Performance.....	5
2.3 Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza	5
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	5
3.1 Sottosezione Struttura organizzativa	5
3.2 Sottosezione organizzazione del lavoro agile	6
3.3 Sottosezione Piano del fabbisogno di personale	6
Formazione del personale.....	7
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	8

Premessa

L'articolo 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 (PIAO), 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 e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Le finalità del PIAO sono:

- ✓ consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle Pubbliche Amministrazioni e una sua semplificazione;
- ✓ assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e 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 mission 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.

Per il 2023 il documento mantiene necessariamente un carattere sperimentale: nell'anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2024-2026.

Riferimenti normativi

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (Decreto Legislativo n. 150 del 2009 e le Linee guida emanate

dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano Nazionale anticorruzione – PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall’ANAC ai sensi della Legge n. 190 del 2012 e 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 Ministero per Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

L’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione semplificato; tuttavia stante i molteplici impegni cui l’Ente deve far fronte con la ridotta pianta Organica (numero tre dipendenti incluso il direttore) non ha consentito il rispetto del predetto termine.

Il Piano ha l’obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un’ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

L’adozione del presente strumento di programmazione segue la struttura indicata nel decreto ministeriale n. 132 del 30/06/2022.

Tale strumento verrà progressivamente implementato ed integrato al fine di addivenire, come previsto dalla norma, ad un testo organico ed unitario, in coerenza con i principali documenti di indirizzo e programmazione della Azienda.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE

Sede legale: cap. 17028, Spotorno (SV) – Via Verdi, n. 33

Telefono : 019 /745361

Sito istituzionale: www.operapiassicardiberninzi.it

e-mail: info@operapiassicardiberninzi.it - **pec:** operapiassicardiberninzi@postecert.it

Codice fiscale: 00276010097

Codice ISTAT: 682001 (codice dell’attività istituzionale) 879000 (attività commerciale nr. 1) 522150 (attività commerciale nr. 2); 682001 (attività commerciale nr. 3); - **codice catastale:** 1926

Presidente: Salvatore Lecce

Direttore: Marco Fantoni

Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza: (esterno) avvocato Marco Montalbani

Responsabile per la protezione dei dati personali: Dott. Marco Fantoni

Servizi erogati e attività svolte

L'ASP è un Ente Pubblico non economico locale disciplinato dall'ordinamento regionale, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia statutaria, gestionale, patrimoniale, contabile e finanziaria e non ha fini di lucro.

L'Azienda Pubblica ha affidato, in concessine di pubblico servizio, la gestione della Residenza Protetta "Maria Siccardi" (61 posti letto di cui 22 convenzionati) alla società Sereni Orizzonti 1 S.r.l. mantenendo la politica delle rette e svolgendo attività di monitoraggio e controllo.

Direttamente, l'Azienda:

- amministra il Patrimonio immobiliare di cui dispone sia in termini di valorizzazione a reddito che di manutenzione, ordinaria e straordinaria (numero 8 immobili sono stabilmente assegnati a nuclei in disagiate condizioni socio – economiche);
- gestisce un alloggio protetto;
- supporta l'Amministrazione Comunale nell'organizzazione dei campi solari estivi;
- assegna, annualmente, le borse di studio in memoria della benefattrice Maria Siccardi;
- Assegna contributi alle locali associazioni di volontariato e a singoli individui o nuclei in difficoltà socio - economiche

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione - Valore pubblico

N.R.

2.2 Sottosezione di programmazione – Performance

N.R.

2.3 Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza

Si rinvia all'allegato posto in calce al presente documento

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione Struttura organizzativa

Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, da ultimo approvato (in relazione al triennio 2020/2022) mediante deliberazione consiliare 60 del 5/12/2019, fissa la pianta organica dell'Ente nei termini in appresso riportati:

Nominativo	Cat		
Damonte Angela pos. economica B7 dal 31.12.2015	Attuale area operatori esperti	Collaboratore amministrativo	Tempo indeterminato
Nicotra Emilia pos. economica C5 dal 31.12.2015	Attuale area istruttori	Istruttore Amministrativo	Tempo indeterminato
Fantoni Marco (attualmente incaricato come Direttore)	Attuale area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	funzionario	Istruttore direttivo Amministrativo
Vacante	C	Istruttore tecnico	Tempo part time 18 ore settimanali

3.2 Sottosezione organizzazione del lavoro agile

La nuova normativa dettata dal Decreto Semplificazioni – Decreto-legge n. 73/2022, convertito con modificazioni dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122 in vigore dal 1 settembre 2022, modifica nuovamente le opportunità di accedere al lavoro agile ed in particolare rimanda all'uso del lavoro agile attraverso progettazioni strutturate. Per attivare il lavoro agile inoltre è necessario un accordo individuale tra datore di lavoro e dipendente, strutturato in prevalenza sulle modalità e la tipologia di mansioni da svolgere. Anche il nuovo CCNL del 16 novembre 2022 ha previsto, agli art. 63-67, una disciplina del lavoro agile.

L'esiguità del numero di dipendenti dell'Azienda finora non permette di individuare ruoli, anche solo parzialmente, assolvibili mediante lavoro agile (*salvo il ripresentarsi di gravi emergenze sanitarie, comunque regolate da specifiche disposizioni normative*).

3.3 Sottosezione Piano del fabbisogno di personale

Atteso che le Aziende pubbliche di servizi alla persona non risultano destinatarie della vigente normativa concernente le soglie assunzioni di cui all'art. 33, comma 2 del DL n. 34/2019 (alle quali risultano invece sottoposte le Amministrazioni Regionali, le Provincie, le città metropolitane ed i

Comuni) stante la rilevanza del patrimonio immobiliare e l'assenza di personale adeguate qualifica tecnica valuterà, entro il 2025, l'assunzione – part time 18 ore - di un dipendente afferente "l'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione" ex categoria D (*anziché, come previsto nella precedente pianta organica, un geometra in categoria C, attuale "area degli istruttori" dimodoché possa assumere la qualifica di RUP anche in relazione a lavori ed appalti di soglia rilevante, come il Patrimonio dell'ASP, all'occasione, potrebbe esigere*).

Formazione del personale

La programmazione della formazione annuale e pluriennale 2023-2024-2025 ricomprenderà oltre alla Formazione relativa alla Sicurezza sui luoghi di lavoro e alla Prevenzione della corruzione anche specifiche azioni di aggiornamento professionale.

Nel dettaglio

Martedì 12 settembre, l'avvocato Marco Montalbani (RPCT e DPO dell'Ente) organizzerà e coadiuverà i seguenti momenti formativi:

- A) simulazione "*data breach*" : violazione di sicurezza che comporta - accidentalmente o in modo illecito - la distruzione, la perdita, la modifica, la divulgazione non autorizzata o l'accesso ai dati personali trasmessi, conservati o comunque trattati)

- B) corretta gestione, sotto il profilo della privacy, delle videocamere interne.

Per quanto attiene la formazione afferente la sicurezza, entro il 2023, l'RLS dovrà seguire un corso di aggiornamento di 4 ore mentre il direttore dell'Ente dovrà completare il Modulo A per RSPP e ASPP di 28 ore (*Il corso in e learning si propone di fornire le conoscenze propedeutiche a ricoprire il ruolo di RSPP o ASPP. Nello specifico mira a fornire le conoscenze rispetto alla normativa di riferimento, la capacità di effettuare la valutazione dei rischi e di organizzare il servizio di prevenzione e protezione aziendale, comprese le figure deputate alla gestione delle emergenze*).

Ulteriori corsi in e learning da svolgersi entro il 2023 (Dasein Srl):

Direttore ed Operatore esperto

- Fondo crediti di dubbia esigibilità;
- Contabilità economico patrimoniale;

Direttore ed istruttore

- Il nuovo CCNL per il personale del comparto della funzione locale;
- L'accesso ai documenti nelle pubbliche amministrazioni;

Direttore, istruttore, operatore esperto

- La prevenzione della corruzione all'interno del PIA, alla luce del PNA 2022

Direttore, operatore esperto, istruttore (e learning in IFEL "Fondazione ANCI)

Video e Slide - Nuovo Codice degli Appalti nei Piccoli Comuni: le principali novità e disciplina del regime transitorio

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

N.R

SEZIONE DEL P.I.A.O. RELATIVO ALLA TRASPARENZA ED ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2023 -2025

INDICE

PREMESSA

1. LA REDAZIONE DELLA SEZIONE DEL PIAO INERENTE GLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1.1 LA FINALITA'

1.2 LE FASI

1.3 I SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1.4 LE RESPONSABILITÀ

1.5 IL CONTESTO ESTERNO

1.6 IL CONTESTO INTERNO

1.7 COLLEGAMENTO AL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

2. AZIONI E MISURE GENERALI FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2.1 ANALISI E GESTIONE DEL RISCHIO

2.1.1 MAPPATURA DEL RISCHIO

2.1.2 GESTIONE DEL RISCHIO

2.1.3 MONITORAGGIO

3. LE MISURE DI CONTRASTO

3.1 I CONTROLLI INTERNI

3.2 IL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI

3.3 LA FORMAZIONE

3.4 ALTRE INIZIATIVE DI CONTRASTO

3.4.1. ROTAZIONE DEL PERSONALE

3.4.2. ATTIVITA' E INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI

3.4.3. INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' PER INCARICHI DIRIGENZIALI

3.4.4. ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

3.4.5 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA ILLECITI

4. LA PROGRAMMAZIONE DELLA TRASPARENZA: UN'UNICA SEZIONE DEL PIAO DESTINATA ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ALLA TRASPARENZA; UN UNICO RESPONSABILE

4.1 PREMESSA

4.2 IL PIANO INTEGRATO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA PTPCT

4.3 OBBLIGO DI PUBBLICAZIONE SUL SITO WEB DELL'ENTE

4.4 CONTENUTI - OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI TRASPARENZA

4.5 CONTENUTI - FLUSSI INFORMATIVI NECESSARI PER GARANTIRE, ALL'INTERNO DI OGNI ENTE, L'INDIVIDUAZIONE/ L'ELABORAZIONE, LA TRASMISSIONE E LA PUBBLICAZIONE DEI DATI - NOMINATIVI DEI RESPONSABILI

4.6 CONTENUTI - RESPONSABILE UNICO DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA RPCT

5. PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA'

Premessa

L'Opera Pia Siccardi Berninzoni si è dotata, negli anni, di un piano triennale per la prevenzione della corruzione in applicazione ed adempimento degli obblighi derivanti dall'approvazione della Legge 6 novembre 2012 n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", che ha introdotto nell'ordinamento giuridico un nuovo sistema di controlli volti alla prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità che si fonda essenzialmente sul concetto di trasparenza come forma di "*controllo diffuso*" demandato alla cittadinanza.

Si è voluto, mediante l'adozione di tale corpo normativo, superare lo schema - e si può dire, la stessa filosofia - che ha permeato di sé l'ordinamento giuridico italiano che ha, per lungo tempo, ravvisato nella sola sanzione penale l'unico strumento idoneo ad intercettare gli episodi di malaffare correlati all'azione amministrativa.

L'esperienza storica e l'adesione dell'Italia alle convenzioni internazionali - sotto l'egida di organizzazioni come l'ONU o l'OSCE in materia di prevenzione della corruzione - ha dimostrato come tale previgente modello non sia stato idoneo non solo a debellare ma anche solo a mitigare l'insorgere di episodi corruttivi anche su larga scala.

Quindi, come già evidenziato nei precedenti Piani triennali adottati dall'Ente, l'obiettivo della legge 190/2012 è stato quello di prevenire e reprimere il fenomeno della corruzione attraverso un approccio multidisciplinare, un efficientamento dell'azione amministrativa ed un costante monitoraggio dell'andamento gestionale, procedimentale ed economico-finanziario, nel quale gli strumenti sanzionatori si configurano solamente come alcuni dei fattori per la lotta alla corruzione e all'illegalità nell'azione amministrativa.

D'altronde, uno dei concetti base sottesi all'approvazione della legge 190/2012 e delle evoluzioni normative ed applicative è quello per il quale una *mala gestio* dell'apparato amministrativo costituisce l'habitat ideale per la proliferazione di condotte illecite o anche solo antieconomiche e, quindi, generatrici di un pregiudizio per la collettività.

Pertanto, il presente piano si inserisce nel più ampio complesso di regole e procedure di cui Opera Pia Siccardi Berninzoni, invero ormai da molti anni, si è dotata e ciò nella consapevolezza che un quadro regolamentare efficiente e costantemente aggiornato costituisce il presupposto non solo della prevenzione di reati di indole corruttiva ma, altresì, della massima efficienza per il conseguimento delle finalità statutarie.

Non ultimo, tale attenzione è indice della consapevolezza dell'organo amministrativo e della direzione dell'ente del fondamentale ruolo sociale che Opera Pia Siccardi Berninzoni ricopre nell'ambito del territorio del Comune di Spotorno.

Rispetto agli anni precedenti al 2022, va riferito che a partire dall'anno appena trascorso, l'ente si è dotato di un Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) ai sensi del decreto legge 80/2021 e delle integrazioni previste dal d.p.r. 24 giugno 2022 n. 81 e dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 30 giugno 2022 n. 132.

Con l'adozione di tale recente complesso normativo, tenendo anche conto della ridotta dimensione dell'Ente che lo fa rientrare nella disciplina semplificata prevista dal d.p.c.m. 30 giugno 2022, n. 132, il "vecchio" Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza si trasforma in una sezione ad hoc del PIAO, pur mantenendo identità di contenuto e di funzione.

Per tale ordine di considerazioni, il Consiglio ha ritenuto di dover confermare nella sostanza il contenuto del precedente PTPCT, atteso, da un lato, l'assoluta continuità tra i due strumenti e l'assenza di fatti che inducano la necessità di procedere a modifiche sostanziali del precedente Piano.

/////

Non è questa la sede per lunghe digressioni sulle cause dei fenomeni corruttivi sulle quali si sono formati consolidati orientamenti antropologici, economici, sociologici e giurisprudenziali

Per quanto di ragione nella presente sede, è sufficiente ricordare come sussista ormai a livello di relazioni degli organismi, anche internazionali, di studio, prevenzione e sorveglianza degli episodi corruttivi, che questi tendono ad assumere connotazioni più pervasive ed un'incidenza, in termini sia relativi che assoluti, laddove l'azione amministrativa, nel suo complesso, nelle sue molteplici articolazioni e nelle sue diverse forme di manifestazione, sia caratterizzata dall'elemento della opacità e scarsa trasparenza.

Strumento preliminare dell'azione di contenimento degli episodi corruttivi e, altresì, di un nuovo modo di intendere il rapporto tra cittadino e P.A. è la definizione e l'adozione, da parte di ogni Ente, di una sezione ad hoc del PIAO (corrispondente al precedente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.)), che fornisca una valutazione del livello di esposizione al rischio di corruzione e indichi gli interventi organizzativi volti a prevenirne il rischio, e predisponga procedure dirette a selezionare e formare i dipendenti.

Negli anni precedenti al 2022, l'Ente ha adottato, nel rispetto della scansione temporale prevista dalla vigente normativa, il proprio Piano per la Prevenzione della Corruzione dell'A.S.P., aggiornandolo alla luce dell'approvazione dei seguenti atti:

- circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica,
- il Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, approvato con D.P.R. n. 62 del 16/04/2013,
- le Linee di indirizzo del Comitato interministeriale per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione da parte del Dipartimento della funzione pubblica.
- il Piano Nazionale Anticorruzione approvato da CiVIT (ora A.N.A.C.) con Delibera 72/2013, il Decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114,
- la determinazione di ANAC n. 8 del 17 giugno 2015, la determinazione di ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 denominata "*Aggiornamento 2015 al PNA*" con la quale l'ANAC aveva fornito indicazioni integrative e chiarimenti rispetto ai contenuti del precedente PNA,
- il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2016 valido per il triennio 2017 - 2019, emanato da A.N.A.C. con propria determinazione n. 831 del 2016 e 1208 del 22/11/2017
- il D.Lgs. n. 50/2016 sui Contratti Pubblici
- il D.Lgs. n. 97/2016, cosiddetto FOIA ("Freedom of Information Act"), di revisione e semplificazione del D.Lgs. n. 33/2013 sulla Trasparenza
- il Testo Unico delle Società Partecipate, approvato con il D.Lgs. n. 175/2016.
- l'approvazione della Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (c.d Whistleblowing)
- l'aggiornamento per il 2019 del PNA adottato con delibera ANAC del 22 novembre 2018
- La delibera del 18 dicembre 2019 n. 1201 in materia di inconfiribilità di incarichi.
- La delibera del 15 gennaio 2020, n. 25, in tema di disciplina del conflitto di interessi.
- l'aggiornamento per il 2020 del PNA adottato con delibera ANAC del 20 gennaio 2020

- La delibera del 19 febbraio 2020, n. 177, dettante linee guida in materia di codici di comportamento delle Pubbliche Amministrazioni.
- La delibera del 7 luglio 2020 n. 803 inerente il coordinamento delle disposizioni in materia di trasparenza di cui al decreto legislativo 33/2013 con le disposizioni in materia di trasparenza nel settore della gestione dei rifiuti.
- La delibera del 9 giugno 2021 n. 469 in tema di whistleblowing.
- Infine, il Consiglio di Anac, nella seduta del 21 luglio 2021, è intervenuto sul Piano Nazionale Anticorruzione e, in considerazione delle profonde e sistematiche riforme che interessano i settori cruciali del Paese, e primi tra essi quello della prevenzione della corruzione e quello dei contratti pubblici, ha ritenuto di limitarsi, rispetto all'aggiornamento del PNA 2019-2021, a fornire un quadro delle fonti normative e delle delibere sopravvenute e rilevanti rispetto alla originaria approvazione del piano triennale.
- Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80
- D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81
- D.P.C.M. 30 giugno 2022, n. 132

Il combinato disposto delle citate previsioni normative e regolamentali consente di riconoscere al PIAO (nella sezione ad ho corrispondente al PTPC) i seguenti scopi e funzioni

- programmazione degli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo;
- indicazione delle misure organizzative per gli obblighi di trasparenza mediante l'esatta individuazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni;
- partecipazione dei portatori di interessi, anche diffusi – quali le Associazioni di volontariato operanti sul territorio - che si interfacciano istituzionalmente con l'Ente nell'elaborazione e nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, anche attraverso attività pubbliche mirate, quali momenti di formazione e presentazione dell'attività dell'Ente medesimo, in una logica di sensibilizzazione dei cittadini alla cultura della legalità;

In particolare, si evince dalla precitata normativa, l'interesse da parte del legislatore di focalizzare l'attenzione sulla effettiva attuazione di misure in grado di incidere sui fenomeni corruttivi, nella fattispecie al caso specifico di mancata *"adozione dei Piani di prevenzione della Corruzione, dei Programmi triennali di Trasparenza o dei codici di comportamento"* così come disciplinato dall'art. 19, co. 5, lett b) del d.l. 90/2014.

1. LA REDAZIONE DELLA SEZIONE AD HOC DEL PIAO (GIA' PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE)

1.1 LA FINALITA'

Può essere utile riepilogare, in brevi termini, la struttura e la finalità del piano e i soggetti coinvolti nella sua redazione

La proposta del PIAO (e in particolare della sua sezione corrispondente al PTPCT) è predisposta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione che, nel caso dell'Opera Pia Siccardi Berninzoni, è stato individuato, per le ragioni in appresso esposte, in un soggetto esterno, l'avv. Marco Montalbani del Foro di Savona, il quale ha ricevuto un incarico a valere dall'anno 2020 all'anno 2025.

Qualora nell'ente fosse commesso un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, il Responsabile per la prevenzione sarà chiamato a risponderne personalmente, salvo poter dimostrare di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato sulla sua applicazione ed osservanza.

Come detto, il Piano costituisce uno strumento volto all'adozione, verifica e controllo delle misure organizzative preordinate ad evitare fenomeni di corruzione per i quali si introduce una nuova attività di controllo, assegnata dalla Legge 190/2012 al Responsabile dell'Anticorruzione

Come in precedenza rilevato, a decorrere dal febbraio 2019, nell'Azienda Pubblica "Siccardi - Berninzoni" è individuato in una figura esterna - l'avv. Marco Montalbani del Foro di Savona, in ragione della ristrettezza dell'organico e dell'assenza di soggetti (oltre al Direttore Generale, precedente RPCT) con competenze tecnico giuridiche idonee a ricoprire tale incarico; l'assenza di tali figure nell'organo di amministrazione, anche in ragione di quanto stabilito dall'ANAC con la propria linea guida in materia di società partecipate - analogicamente applicabile al caso dell'APS Siccardi Berninzoni - consente il ricorso alla figura dell'RPCT esterno.

Il Piano che si propone è stato costruito in maniera tale introdurre un sistema di controlli interni - correlati e paralleli alle verifiche operate dall'Organismo Interno di Vigilanza - ed un'attività di monitoraggio e auditing poste in essere dal RPCT, da determinare il miglioramento delle pratiche amministrative, nello specifico con riguardo all'affidamento a soggetti terzi di rapporti contrattuali, attraverso la promozione dell'etica nella PA, una modalità di formazione permanente e continua - affidata ad eventi formativi specifici ed alla segnalazione, tramite frequenti newsletter dell'RPCT in materia di appalti e trasparenza - evitando la costituzione di illeciti e comportamenti che in qualche maniera possano adombrare la trasparenza e la stessa correttezza della P.A.

1.2 LE FASI

1. Entro il **30 dicembre** di ogni anno il Responsabile per la prevenzione, anche sulla scorta delle indicazioni raccolte nel precedente anno, elabora la Sezione del PIAO corrispondente al Piano di prevenzione della corruzione, recante l'indicazione delle risorse finanziarie e strumentali occorrenti per la relativa attuazione, e lo trasmette al Consiglio di Amministrazione.

2. Il Consiglio di Amministrazione approva il Piano triennale entro il **31 gennaio** di ciascun anno, salvo diverso altro termine fissato dalla legge.

3. Il Piano, una volta approvato, viene pubblicato in forma permanente sul sito internet istituzionale dell'Ente nell'apposita sottosezione "Altri Contenuti / Corruzione", all'interno di quella denominata "Amministrazione Trasparente".

4. Nella medesima sottosezione del sito viene pubblicata, a cura del Responsabile, entro il **15 dicembre** di ciascun anno la relazione recante i risultati dell'attività svolta (fatti salvi eventuali ritardi).

5. Il Piano può essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione, allorché siano state accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine all'attività dell'amministrazione.

Nel corso dell'anno 2022 non si è reso necessario adottare alcuna specifica modifica del precedente Piano – salvo il suo formale inserimento all'interno del PIAO nel rispetto delle previsioni di cui al Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80,, anche se l'Ente ha posto in essere un costante aggiornamento ed affinamento delle procedure e delle prassi in materia di affidamenti c.d. sottosoglia e pluriennali nel rispetto, concreto ed attuale, del canone normativo del principio di rotazione.

1.3 I SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'A.S.P. e i relativi compiti e funzioni sono:

a) Consiglio di Amministrazione:

- designa il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (art. 1, comma 7, della l. n. 190 e D.Lgs. n. 97/2016) e ne comunica il nominativo ad A.N.A.C., utilizzando il modulo pubblicato sul sito istituzionale dell'Autorità (PNA 2016);
- adotta il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (art. 1, commi 8 e 60, della Legge n. 190/12), che deve contenere gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza: l'assenza di tali obiettivi può essere sanzionato (D.L. n. 90/14);
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- attua le necessarie modifiche organizzative per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività;
- propone lo stanziamento delle risorse economiche necessarie ad attuare il Piano.

Dal febbraio 2019 la funzione di RPTC risulta attribuita ad un soggetto esterno, avv. Marco Montalbani, con studio in Savona, Corso Italia n. 8/13, cui l'incarico è stato conferito per il periodo 2020 - 2025 con delibera n. 62 del consiglio di amministrazione dell'Ente del 30 gennaio 2020.

b) Il Responsabile per la prevenzione (Avv. Marco Montalbani)

- elabora e propone al Consiglio di Amministrazione la sezione del PIAO corrispondente al precedente Piano per la Prevenzione della Corruzione;
- svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013 e i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità (art. 1 l. n. 190 del 2013; art. 15 d.lgs. n. 39 del 2013);
- elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione (art. 1, comma 14, del 2012);
- coincide con il Responsabile della Trasparenza e ne svolge conseguentemente le funzioni (D.Lgs. n. 97/2016);
- segnala i nominativi dei dipendenti inadempienti (PNA 2016);
- ha il dovere di segnalare all'organo di indirizzo e all'OIV le criticità nella applicazione delle norme (PNA 2016);
- al fine di garantirne il corretto compito, ANAC ha introdotto la segnalazione generalizzata di misure discriminatorie nei confronti dell'RPCT, oltre che, come precedentemente vigente, la segnalazione ad ANAC in caso di revoca;
- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;

c) RASA - Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti

Quale ulteriore misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione, e ai sensi di quanto disposto dall'articolo 33-ter del Decreto Legge del 18 ottobre 2012 n. 179, il Consiglio di Amministrazione, viste le dimensioni organizzative ridotte, ha ritenuto di attribuire sin dall'anno 2020 il ruolo di RASA al Direttore Generale, già RPCT negli anni antecedenti al 2019, per lo svolgimento delle funzioni previste dalle norme ad oggi vigenti.

d) i referenti per la prevenzione per l'area di rispettiva competenza:

Vista la ridotta complessità organizzativa dell'Ente, non sono previsti ulteriori referenti al RPCT.

e) L'O.I.V.:

- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;

- verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance, utilizzando i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della valutazione delle performance;
- produce l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza, previsto dal d.lgs. 150/2009;
- esprime parere obbligatorio sul codice di comportamento (eventuali integrazioni previste);
- verifica che i PTPC siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- verifica i contenuti della relazione annuale con i risultati dell'attività svolta dal RPCT.

f) tutti i dipendenti dell'amministrazione:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);
- segnalano le situazioni di illecito al RPCT, al direttore o, qualora ritenuto opportuno, all'O.I.V e/o ad un componente del Consiglio di Amministrazione e/o al Revisore dei Conti (art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001); segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento); Entro l'anno 2019 l'ente si doterà, come meglio detto in seguito, di un apposito canale per le segnalazioni al RPCT ai fini del rispetto della legge 179/2017 (c.d. whistleblowing)

Ad integrazione di quanto sopra, si precisa che un dipendente avente qualifica funzionale C ispettore amministrativo si occupa stabilmente del caricamento, nella Sezione Amministrazione Trasparente, dei documenti di cui è prevista la pubblicazione. Lo stesso è stato e viene tuttora appositamente e periodicamente formato per tale specifico incarico e sul punto si coordina con il RPCT

g) i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;

- segnalano le situazioni di illecito (Codice di comportamento). Una particolare funzione di controllo / segnalazione è conferita al professionista esterno cui è demandato l'espletamento dei servizi economico finanziari. Esso potrà, pertanto, nell'ambito del suo incarico segnalare presunti illeciti direttamente al RPCT, all'O.I.V., al Revisore dei Conti. In ragione dell'avvenuta nomina di un RPCT esterno il Piano adottato nel 2019 ha escluso la possibilità della segnalazione ad uno qualsiasi dei componenti del Consiglio di Amministrazione al Sindaco del Comune di Spotorno, decisione che aveva la sua ragione d'essere nella coincidenza del RPCT con il direttore dell'Ente

1.4 LE RESPONSABILITÀ

Del Responsabile per la prevenzione.

A fronte dei compiti che la legge attribuisce al responsabile sono previsti consistenti responsabilità in caso di inadempimento. In particolare all'art. 1, comma 8, della l. n. 190 e all'art. 1, comma 12, della l. n. 190.

L'art. 1, comma 14, individua due ulteriori ipotesi di responsabilità:

- una forma di responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21, d.lgs. n. 165 del 2001 che si configura nel caso di: *"ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano"*;

- una forma di responsabilità disciplinare *"per omesso controllo"*.

Il PNA 2016 (come integrato dai successivi aggiornamenti) conferma le responsabilità del RPCT di tipo dirigenziale, e disciplinare, per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione in caso di commissione di un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, all'interno dell'amministrazione. Il RPCT può essere esentato dalla responsabilità ove dimostri di avere proposto un PTPC con misure adeguate e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso. Nel caso specifico, la responsabilità del RPCT dell'ente, essendo soggetto esterno, è riconducibile all'ambito della responsabilità professionale disciplinata dal codice civile.

Il RPCT è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) e a indicarne il nome all'interno del PTPC. L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione; la mancata identificazione è oggetto di sanzione da parte di ANAC.

Ai sensi del PNA 2016, il RPCT risponde, direttamente, della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

Dei dipendenti.

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione adottate e trasfuse nel presente P.T.P.C. devono essere rispettate da tutti i dipendenti (Codice di comportamento); *"la violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare"* (art. 1, comma 14, l. n. 190).

Del direttore.

L'art. 1, comma 33, l. n. 190 stabilisce che la mancata o incompleta pubblicazione, da parte delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni di cui al comma 31:

- costituisce violazione degli standard qualitativi ed economici ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del d.lgs. n. 198 del 2009;
- va valutata come responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- eventuali ritardi nell'aggiornamento dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico del direttore

1.5 IL CONTESTO ESTERNO

Così come indicato nella determinazione ANAC n°12 del 28/10/2015, l'analisi del contesto esterno rappresenta la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio, attraverso la quale ottenere informazioni necessarie a comprendere come il rischio di corruzione possa manifestarsi all'interno dell'amministrazione o dell'ente per via della specificità dell'ambiente in cui la stessa opera in termini di strutture territoriali e dinamiche sociali, economiche e culturali.

L'analisi del tessuto sociale, amministrativo, imprenditoriale nel quale opera APS non lascia intravedere criticità di sistema correlate ad episodi di malaffare o pratiche corruttive (in caso si avessero notizie relative al contesto territoriale che si pongano in contrasto o anche solo difformità con questa valutazione, questo aspetto sarà oggetto di apposito approfondimento da parte dell'RPCT e, successivamente e all'occorrenza, oggetto di integrazione del Piano).

Nello specifico della realtà operativa dell'Ente, però assume assoluto rilievo il rapporto con la società Sereni Orizzonti s.p.a. affidataria della gestione della Residenza Protetta di proprietà dell'Ente medesimo).

Non sono state certo rilevate specifiche circostanze di fatto inerenti fatti presupposto per l'intervento dell'RPCT in correlazione a fatti che potrebbero lasciare ipotizzare la commissione di fatti di reato nell'ambito della gestione della concessione

In ogni caso, nel corso dell'anno 2020, in ragione di alcune problematiche operative inerenti la conduzione della concessione, proprio al fine di monitorare al meglio l'andamento del rapporto, l'Ente ha disposto la nomina di un direttore dell'esecuzione del contratto ai sensi e per gli effetti dell'art. 101 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50.

Costante e documentato è stato il coordinamento tra Direzione, RPCT e Direttore dell'Esecuzione, tramite riunioni congiunte e fitto scambio di corrispondenza.

Si ritiene, come Ente, di mantenere un livello di particolare attenzione in ordine a procedure e rapporti contrattuali che presentino, in ragione del valore economico, un significativo livello di rischio di illecite interessenze di soggetti terzi. Detta considerazione trova un riscontro concreto nelle misure che verranno adottate dall'Ente e di cui si dirà in appresso.

Come già evidenziato nei piani adottati negli anni precedenti, la ristrettezza territoriale e il non elevato numero di abitanti può, altresì, lasciare intravedere la possibilità di tentativi di valorizzare rapporti interpersonali derivanti da relazioni esterne al fine di influenzare l'azione amministrativa dell'Ente. Le procedure e le misure mitigative adottate dall'Ente paiono, allo stato, sufficienti al fine di evitare la ricorrenza di possibili ipotesi di condotte non coerenti, inopportune o illecite.

In ogni caso, si ritiene di focalizzare la massima attenzione su possibili interferenze locali e ciò mediante l'attenta valutazione dei rapporti intersoggettivi dipendenti da relazioni sociali e parentali agenti sul territorio; tale obiettivo si potrà conseguire mediante il rigoroso rispetto, anche per le procedure di modesto oggetto e contenuto economico, delle previsioni normative e regolamentari che, proprio per questa loro maggior "agilità", spesso possono costituire il substrato per agevolazioni non lecite di soggetti che si interfacciano con l'APS.

1.6 IL CONTESTO INTERNO

Con riferimento al contesto interno dell'Azienda Pubblica si rileva, stante l'impossibilità di diversificare i ruoli (organico composto da numero tre dipendenti: 1 direttore; un impiegato in fascia "C" ed un impiegato in fascia "B") la necessità di riequilibrare le funzioni di controllo prevedendo la possibilità di segnalare eventuali illeciti:

- direttamente ad uno qualsiasi dei componenti del Consiglio di Amministrazione;
- all'O.I.V.;
- al Revisore dei Conti.

La nomina del RPCT esterno (avv. Marco Montalbani) - cui poter effettuare le segnalazioni del caso - ha consentito di superare potenziali criticità evidenziate correttamente nei precedenti piani

Viene, inoltre, segnalato che il Consiglio di Amministrazione - regolarmente convocato con cadenza settimanale - svolge una importante funzione di monitoraggio e controllo rispetto all'attività gestionale affidata al direttore dell'Ente. Gli obiettivi sono regolarmente sottoposti a verifica mediante il resoconto delle attività in corso e la condivisione delle modalità operative. Lo studio del commercialista (rag. Paolo Piccone Casa) - cui è affidata l'attività di monitoraggio delle componenti economiche positive (III report quadrimestrali) - è, da ultimo, incaricato di segnalare ogni eventuale irregolarità rinvenuta al Consiglio di Amministrazione, all'O.I.V. ed al Revisore dei Conti

1.7 COLLEGAMENTO AL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, pubblicato sul sito istituzionale, costituisce uno strumento fondamentale attraverso cui la "trasparenza" si concretizza.

La trasparenza della performance si attua attraverso due momenti:

- uno statico, attraverso la definizione delle modalità di svolgimento del ciclo della performance, dichiarato ne *"Il sistema di misurazione e valutazione della performance"*;

- l'altro dinamico, attraverso la presentazione del "*Piano della Performance*" e la rendicontazione dei risultati dell'amministrazione contenuta nella "Relazione sulla performance".

Il Sistema, il Piano e la Relazione della performance sono pubblicati sul sito istituzionale.

Il Piano della Performance è un documento programmatico in cui sono esplicitati gli obiettivi strategici, gli indicatori e i valori attesi, riferiti ai diversi ambiti di intervento

Il Piano è l'elemento cardine del processo di programmazione e pianificazione, prodotto finale dei processi decisionali e strategici definiti dagli organi di indirizzo politico e punto di partenza e di riferimento per la definizione, l'attuazione e la misurazione degli obiettivi e per la rendicontazione dei risultati.

La lotta alla corruzione rappresenta un obiettivo strategico dell'albero della Performance che l'ente locale attua con piani di azione operativi; per tali motivi gli adempimenti, i compiti e le responsabilità del Responsabile anticorruzione sono inseriti nel ciclo della performance.

Si prevede per l'anno 2023 - così come per i precedenti anni - l'inserimento nel Piano della Performance di obiettivi strategici assegnati al direttore contenenti specifiche iniziative in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

In particolare attenzione saranno oggetti di analisi e valutazione i risultati raggiunti in merito ai seguenti obiettivi:

- a) riduzione delle le possibilità che si manifestino casi di corruzione;
- b) aumento della capacità di intercettare casi di corruzione;
- c) creazione di un contesto generale sfavorevole alla corruzione;
- d) adozione di ulteriori iniziative adottate dall'ente per scoraggiare manifestazione di casi di corruzione.

2. AZIONI E MISURE GENERALI FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2.1 ANALISI E GESTIONE DEL RISCHIO

Ai sensi dell'art. 3 legge 241-1990 e ss. mm. ii., fanno parte integrante e sostanziale del presente piano di prevenzione della corruzione:

a) le strategie, le norme e i modelli standard successivamente definiti con il DPCM indicato all'art. 1, comma 4, legge 190 del 2012;

b) le linee guida successivamente contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2013 e gli aggiornamenti indicati nella Determinazione ANAC n°12/2015 (PNA 2015) e, in ultimo, nella delibera per il 2020 del PNA adottato da ANAC in data 20 gennaio 2020, così come confermato con provvedimento del 21 luglio 2021.

Per "rischio" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento di corruzione

Per "evento" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente.

Per "processo" è qui inteso un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

Il processo che si svolge nell'ambito di un'area/settore può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

2.1.1 MAPPATURA DEL RISCHIO

Il "Contesto interno", già chiarito al precedente paragrafo 1.6, determina la necessità di integrare le **Aree di rischio** (comuni e obbligatorie art. 1 comma 4, comma 9 lett. "a" previste dal Piano Nazionale Anticorruzione 2013 - 2015) con le **Aree Specifiche di rischio**, riferite alle peculiarità dell'Ente e che non risultano essere mutate nel corso dell'anno appena concluso.

Risultano valutate storicamente come aree a rischio quelle di seguito indicate:

- **(Area 1) affidamento di lavori, servizi, forniture, concessioni, incarichi (Impatto alto; frequenza alta)**
- **(Area 2) gestione delle Entrate (Impatto alto; frequenza alta);**
- **(Area 3) Affidamento incarichi (Impatto alto; frequenza bassa);**
- **(Area 4) Processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (Impatto medio; frequenza bassa);**
- **(Area 5) gestione dei pagamenti (Impatto alto; Frequenza alta);**

- **(Area 6) gestione del personale Controllo a campione in ordine alla fruizione dei buoni pasto e al sistema dei permessi retribuiti accordati (Impatto alto; frequenza alta)**

Può essere opportuno rilevare come le aree di rischio introdotte con il Piano Nazionale Anticorruzione del 2017 e dei Piani Nazionali Anticorruzione 2018, 2019 e 2020 non incidano sulla *risk analysis* dell'Ente, sia per dimensione che per oggetto.

La contenuta base territoriale in cui opera l'Ente, la sua ristretta base dimensionale e l'ambito di intervento in cui lo stesso si trova ad operare consentono di ritenere superfluo, nella formulazione dell'analisi del rischio, l'accesso alle banche dati del Ministero della Giustizia al fine di compiere una rilevazione sui fenomeni corruttivi della Provincia di Savona.

Ancorchè non costituisca area a sè stante, potendo essere fatta rientrare nell'ambito dell'area n. 2, si ritiene opportuno incentrare una specifica forma di attenzione sul rapporto intercorrente tra l'ASP e la società Sereni Orizzonti s.p.a. alla quale è affidata il complesso rapporto di gestione della residenza protetta, con la contestuale realizzazione del nuovo fabbricato da destinare all'ampliamento della struttura, attualmente in fase di fine lavori e collaudo.

L'analisi storica dell'Ente ha fornito come esito la mappatura di n. 6 processi ritenuti a più elevato rischio (rimasti ragionevolmente invariati dalla stesura del primo Piano Triennale):

- 1) Rispetto del principio di rotazione nell'affidamento di lavori, servizi, forniture, incarichi** (Area 1);
- 2) Gestione uniforme e coerente dei solleciti di pagamento** (Area 2);
- 3) Affidamento incarichi** (Area 3);
- 4) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari** (Area 4);
- 5) Gestione coerente e conforme delle liquidazioni di pagamento** (Area 5);
- 6) Fruizione corretta dei buoni pasto e delle ferie** (Area 6)

In ragione di quanto sopra evidenziato con riguardo ai rapporti con la società Sereni Orizzonti, è stato adottato uno specifico processo / Piano *ad hoc* volto a monitorare con costanza e metodo l'attività di verifica della regolarità dei rapporti predetti (Area 7)

AREA	IMPATTO	FREQUENZA	TOTALE
Affidamento servizi,lavori,forniture,concessioni	5	5	10
Gestione delle Entrate	5	5	10
Affidamento incarichi	5	2	7
Processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica	3	2	5
Gestione pagamenti	5	5	10
Gestione personale -	5	5	10
Gestione rapporti con Sereni Orizzonti s.p.a.	5	5	10

Assegnazione punteggi da 1 a 5

Punteggi fino a valore 5: valutazione "bassa";

Punteggi fino a valore 7: valutazione "media";

Punteggi da valore 8: valutazione "alta".

Il RPCT si riserva, in ogni caso, nel corso dell'anno, di apportare le meglio ritenute integrazioni e/o modifiche all'analisi del rischio ed alla attribuzione dei punteggi in ragione della concreta attuazione delle misure di prevenzione.

2.1.2 GESTIONE DEL RISCHIO

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri. AS.P. "Siccardi – Berninzoni"

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione. Queste, come detto, possono essere obbligatorie e previste dalla norma o ulteriori se previste nel Piano.

Le misure ulteriori debbono essere valutate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile per la prevenzione con il supporto dell'O.I.V. e del Revisore dei Conti.

Le decisioni circa la priorità del trattamento si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

- livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- obbligatorietà della misura;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

Si considera di predisporre adeguati interventi rispetto ai "processi" di cui al precedente punto 2.1.1.

Le misure di contrasto nel corso dell'anno 2020 sono state oggetto di valutazione a seguito del completamento delle fasi di mappatura e valutazione del rischio, privilegiando le aree considerate a rischio dall'O.I.V.

L'A.S.P. "Siccardi – Berninzoni" ha adeguato il Proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione; la Gestione del Rischio aggiornata è contenuta **nell'Allegato 1 – Misure per la prevenzione dei fenomeni di corruzione.**

2.1.3 MONITORAGGIO

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte e delle azioni attuate.

Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

Essa sarà attuata dal RPTPC mediante attività di auditing periodici e di interviste al personale e, all'occorrenza, a soggetti esterni ma coinvolti a vario titolo nell'azione amministrativa dell'Ente.

Le fasi di valutazione delle misure e del monitoraggio sono propedeutiche all'aggiornamento del Piano per il triennio successivo.

3. LE MISURE DI CONTRASTO

3.1 I CONTROLLI INTERNI

A supporto del perseguimento degli obiettivi del presente piano, è da considerare il sistema dei controlli interni che l'ente ha dovuto approntare in attuazione del D.L. 10.10.2012 n. 174 "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012", poi convertito in Legge 213 del 7 dicembre 2012.

La norma ha stabilito che i controlli interni debbano essere organizzati, da ciascun ente, in osservanza al principio di separazione tra funzione di indirizzo e compiti di gestione come peraltro previsto, presso l'ASP dallo stesso Statuto nonché dal Regolamento di funzionamento dell'Ente.

In particolare, rilevante ai fini dell'analisi delle dinamiche e prassi amministrative in atto nell'ente, è il controllo successivo sugli atti che si colloca a pieno titolo fra gli strumenti di supporto per l'individuazione di ipotesi di malfunzionamento, sviamento di potere o abusi, rilevanti per le finalità del presente piano.

RESPONSABILITA': O.I.V. /Revisore

PERIODICITA': Controllo Semestrale

DOCUMENTI: Regolamento dei Controlli Interni

Report risultanze controlli

3.2 IL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI

Nella G.U. n. 129 del 4 giugno 2013 è stato pubblicato il DPR n. 62 del 16 aprile 2013 avente ad oggetto "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", come approvato dal Consiglio dei Ministri l'8 marzo 2013, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Il nuovo Codice, in vigore dal 19 giugno 2013, sostituisce quello fino ad oggi operativo emanato dal Ministero della Funzione Pubblica il 28 novembre 2000. Esso completa la normativa anticorruzione nelle pubbliche amministrazioni prevista dalla L. 190/2012, sulla base delle indicazioni fornite dall'OCSE in tema di integrità ed etica pubblica, definendo in 17 articoli i comportamenti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche i quali dovranno rispettare i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta.

Il campo di applicazione delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici si amplia: i destinatari della materia non sono più soltanto i dipendenti di tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, ovvero i dipendenti a tempo indeterminato e determinato ivi compresi i dipendenti di diretta collaborazione con gli organi politici, ma anche, per quanto compatibile, tutti i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipo di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, i titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche e tutti i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

Le disposizioni specificano le norme di condotta dei dipendenti da quelle dei dirigenti.

La violazione delle disposizioni del Codice, fermo restando la responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del Codice di comportamento.

Le previsioni del Codice sono state integrate e specificate dal Codice di Comportamento adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n° 101 del 17/12/2013, come stabilito dal comma 44 dell'art. 1 della L. 190/2012.

L'Azienda Pubblica "Siccardi – Berninzoni" ha pubblicato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici sul proprio sito web istituzionale, sulla rete Intranet e lo ha altresì inviato a tutto il personale dipendente, nonché ai consulenti e collaboratori, tramite posta elettronica con conferma di presa visione da parte degli stessi.

Per ciò che riguarda i collaboratori delle imprese che svolgono servizi per l'amministrazione, L'Azienda Pubblica "Siccardi – Berninzoni" si impegna a consegnare copia del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici a tutte le imprese fornitrici di servizi in sede di stipula del contratto con le medesime.

RESPONSABILITA': Direttore

DOCUMENTI: Codice di Comportamento e ss.mm.

3.3 LA FORMAZIONE

La legge 190/2012 impegna le Pubbliche Amministrazioni a prestare particolare attenzione alla formazione del personale, considerandola uno degli strumenti principali per la prevenzione della corruzione.

Il direttore dovrà prevedere, nel corso del 2022, in correlazione e con l'affiancamento del RPCT, almeno 3 ore di formazione per il personale amministrativo. L'aspetto formativo deve definire le buone prassi per evitare fenomeni corruttivi attraverso i principi della trasparenza ed efficienza dell'attività amministrativa e la parità di trattamento.

L'obiettivo è di creare quindi un sistema organizzativo di contrasto fondato sia sulle prassi amministrative sia sulla formazione del personale.

Alle attività formative previste ed attuate nel primo triennio si aggiungeranno nei prossimi anni successivi interventi formativi organizzati sulla base del monitoraggio delle attività previste nel Piano di prevenzione della corruzione e sull'analisi dei bisogni formativi segnalati dal direttore e/o dal personale.

RESPONSABILITA': Direttore / RPCT

PERIODICITA': Annuale

DOCUMENTI: Attività formativa

AUTO FORMAZIONE: sotto la direzione del Direttore e RPCT il personale segue un percorso programmato di autoformazione mediante la partecipazione a corsi di formazione e la visione di webinar

3.4 ALTRE INIZIATIVE DI CONTRASTO

3.4.1 ROTAZIONE DEL PERSONALE

La rotazione del personale è generalmente considerata quale misura organizzativa preventiva per limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie.

Atteso che, presso l'azienda Pubblica Siccardi Berninzoni, non risulta possibile dar corso alla succitata "misura" stante:

- a) Il ridotto organico;
- b) le qualifiche e l'inquadramento del personale

Considerato che, ove non sia possibile utilizzare la rotazione occorre operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi.

Risultano, conseguentemente, ampliate le competenze dell'O.I.V. e del Revisore dei Conti oltre ad essere attribuito, al commercialista esterno, il servizio di monitoraggio periodico delle componenti economiche positive e negative con obbligo di riferire, direttamente al Consiglio di Amministrazione, al Revisore, all'RPCT e, infine, all'OIV in ordine ad ogni eventuale anomalia riscontrata.

La nomina di un RPCT esterno è misura coerente con la finalità preventiva e mitigativa che è demandata al presente piano

Il direttore dovrà, da ultimo, trasmettere al Consiglio di Amministrazione tutte le determinazioni dallo stesso approvate oltre relazionare regolarmente in C.d.A. in ordine all'attività svolta.

Gli organi di indirizzo dell'Ente monitoreranno l'andamento gestionale anche ai fini della valutazione dell'eventuale incremento delle dotazioni di personale atteso la consapevolezza che la ristrettezza dell'organico costituisce un punto di potenziale criticità anche nell'adozione di talune misure organizzative volte alla esclusione o mitigazione del rischio corruttivo.

3.4.2. ATTIVITA' E INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI

Il cumulo di incarichi e responsabilità in capo al direttore può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale. La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri.

Per l'attuazione delle azioni di contenimento del rischio è utile richiamare quanto contenuto nel Codice di Comportamento adottato dall'Ente ed al sopra citato punto 3.5.1

RESPONSABILITA': Direttore / RPCT

DOCUMENTI: Regolamento per gli incarichi ai dipendenti

Codice di comportamento

3.4.3 INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' PER INCARICHI DIRIGENZIALI

Il decreto legislativo 39/2013 ha attuato la delega stabilita dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della legge 190/2012, prevedendo fattispecie di:

- **inconferibilità**, cioè di preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g);

- **incompatibilità**, da cui consegue l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. h).

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte dell'Ente devono essere precedute da apposita dichiarazione sostitutiva del designato o del nominato, della quale in ragione del contenuto dell'incarico deve essere asserita l'insussistenza di cause o titoli al suo conferimento. Il titolare dell'incarico deve redigere apposita dichiarazione con cadenza annuale di insussistenza di causa di incompatibilità al mantenimento dell'incarico conferito. Tali dichiarazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione "Trasparenza".

L'Ente attua quanto previsto dalla Determinazione n. 833/2016 di ANAC "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile per la prevenzione della corruzione".

RESPONSABILITA': RPCT

DOCUMENTI: Regolamento per gli incarichi ai dipendenti

Codice di comportamento

Modulo insussistenza di cause inconferibilità / incompatibilità

3.4.4 ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

L'Ente attua l'art. 16 ter del D. Lgs 30.3.2001, n. 165 introdotto dalla legge 6.11.2012, n. 190, come modificato dall'art. 1, comma 42 lettera l) della legge 6.11.2012, n.190 prevedendo il rispetto di questa norma quale clausola da inserirsi nei bandi di gara, a pena di esclusione dell'impresa (operatore economico) la quale si impegna ad osservarla.

RESPONSABILITA': RPCT

DOCUMENTI: Procedure di affidamento/Contratti

3.4.5. TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA ILLECITI

Con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, ANAC ha dettato le "Linee guida in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti" (cd Wistleblower). L'ordinamento giuridico italiano ha introdotto nell'anno 2017, con la legge 179, un generale strumento di previsione delle forme di protezione per i dipendenti che segnalano illeciti e scostamenti dalle regole procedurali cui l'Ente intende adeguarsi e conformarsi

In ogni caso la disposizione contenuta nell'art. 54 bis del DLgs. 165/2001 pone particolare attenzione a tutela del dipendente che denuncia illeciti, ponendo tre condizioni d'attuazione:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del denunciante;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso (salvo la ipotesi eccezionali previste dalla norma).

L'Azienda pubblica "Siccardi - Berninzi", considera principio imprescindibile la tutela e la non discriminazione di coloro, fra i dipendenti e collaboratori, che segnalano comportamenti illeciti o anomalie nel funzionamento della pubblica amministrazione.

A tal fine è stato attivato l'indirizzo di posta elettronica dedicato cui si può accedere ed ove possono essere segnalate condotte illecite delle quali siano a conoscenza dipendenti e collaboratori

Tali norme introducono una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito, secondo cui il dipendente che riferisce al proprio superiore gerarchico condotte che presume illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

In particolare, per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili; la norma riguarda le segnalazioni effettuate all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti o al proprio superiore gerarchico.

Pertanto, il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT (o al Revisore dei Conti od all'OIV) i quali valutata la sussistenza degli elementi procedono segnalando il fatto al direttore e/o all'Ispettorato della funzione pubblica

3.4.6 APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI ROTAZIONE NELL'AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI E DEGLI APPALTI.

Come evidenziato in precedenza nelle premesse e nell'analisi del contesto esterno, l'RPCT ritiene che l'Ente debba – così come in parte già avvenuto - dotarsi di un apparato regolamentare, organizzativo e documentale volto a consentire la concreta attuazione del principio di rotazione anche per gli affidamenti sottosoglia per i quali sia consentita la forma dell'affidamento diretto.

Si è infatti preso atto della circostanza per la quale, specie in dinamiche territoriali e soggettive a base ristretta come quello in cui si trova ad operare l'Ente, sia più agevole che in altri contesti assumere prassi e condotte che, seppur non necessariamente correlate ad ipotesi corruttive, possono essere indice di corsie preferenziali o privilegi nell'assegnazione di incarichi.

Per questa ragione nel corso dell'anno 2022 è stata continuamente sottoposta a verifica da parte dell'RPCT, grazie alle costanti e periodiche segnalazioni della Direzione, l'assegnazione degli incarichi. Occorrerà formalizzare la creazione di un elenco di operatori che siano stati, anche una sola volta, affidatari di un lavoro o di un servizio a favore dell'Ente. All'esito di tale verifica sarà più agevole per l'Ente porre in essere quanto occorrente per rispettare in concreto il principio di rotazione.

Dovrà maturare la consapevolezza che la scelta di procedere alla reiterazione di affidamenti ed incarichi o, comunque, anche solo la richiesta di preventivi ad imprese già operanti in passato per l'Ente dovrà costituire oggetto di puntuale e specifica motivazione in sede deliberante.

Nel corso dell'anno 2022 l'RPCT ha eseguito e nell'anno 2023 effettuerà verifiche puntuali volte ad accertare l'effettività dell'applicazione del principio di rotazione.

3.4.7. IMPLEMENTAZIONE DI UN SISTEMA COSTANTE DI CONTROLLO DELL'ADEMPIMENTO, DA PARTE DEL CONCESSIONARIO, DEGLI OBBLIGHI DERIVANTI DAL CONTRATTO DI AFFIDAMENTO DELLA GESTIONE DELLA CASA DI RIPOSO

Come evidenziato nelle premesse, l'Ente, nell'anno 2020 ha formalizzato e reso organico il sistema di controllo – già esistente - sugli obblighi gravanti sul concessionario della gestione della casa di riposo, Sereni Orizzonti s.p.a.

Tale controllo è stato reso più efficace tramite:

- la nomina di un Direttore dell'Esecuzione del contratto ai sensi degli artt. 101 e seguenti del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50
- l'implementazione di un vero e proprio sistema di controlli affidato a diversi soggetti con competenze specifiche che, in forma di team di supporto, consentono di verificare, ciascuno per la propria specifica area, il grado di adempimento della società concessionaria agli obblighi derivanti dal contratto di concessione

L'RPCT è in stretto contatto con il Direttore il quale periodicamente informa il primo circa l'andamento delle verifiche e le misure correttive e/o sanzionatorie che sono state adottate.

Tale strumento ha ragionevolmente consentito di mitigare in modo assolutamente significativo il rischio corruttivo con riguardo alle forme e modalità di esecuzione del contratto di concessione della gestione della struttura residenziale di proprietà dell'Ente.

Tale focus è di assoluta importanza vista la rilevanza, dimensionale e funzionale, di questo rapporto contrattuale per la vita dell'Ente e, altresì, in ragione della rilevanza economica - in termini sia assoluti che relativi - del contratto di concessione.

4. LA PROGRAMMAZIONE DELLA TRASPARENZA: UN'UNICA SEZIONE DEL PIAO CONTENENTE IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA E UN UNICO RESPONSABILE

4.1 Premessa

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Da questo punto di vista essa, infatti, consente:

- la responsabilizzazione dei funzionari;
- la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento e, per tal via, se ci sono dei "blocchi" anomali del procedimento stesso;
- la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e, per tal via, se l'utilizzo di risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie;

L'art. 2 bis del d.lgs. 33/2013, introdotto dal d.lgs. 97/2016, ridisegna l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla trasparenza rispetto alla precedente indicazione normativa contenuta nell'abrogato art. 11 del d.lgs. 33/2013.

I destinatari degli obblighi di trasparenza sono ora ricondotti a tre macro categorie di soggetti:

- 1) le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del d.lgs. 165/2000, ivi comprese le autorità portuali nonché le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione, destinatarie dirette della disciplina contenuta nel decreto (art. 2-bis, co. 1);
- 2) gli enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo pubblico, associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato, sottoposti alla medesima disciplina prevista per le p.a. «in quanto compatibile» (art. 2 bis, co. 2);

3) le società a partecipazione pubblica, associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato soggetti alla medesima disciplina in materia di trasparenza prevista per le p.a. «in quanto compatibile» e «limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea» (art. 2-bis, co. 3).

4.2 Il Piano integrato di prevenzione della corruzione e trasparenza PTPCT

A partire dal 2017, si registra la piena integrazione dei riferimenti alla trasparenza e integrità nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, ora anche della trasparenza (PTPCT), come indicato nella delibera n. 831/2016 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione sul PNA 2016 (cfr. § 4).

L'Azienda Pubblica di servizi alla persona è tenuta, pertanto, ad adottare, entro il 31 gennaio di ogni anno, un'unica Sezione del PIAO corrispondente per sostanza e contenuto al Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in cui sia chiaramente identificata la sezione relativa alla trasparenza: con la presente sezione si adempie a tale obbligo normativo indicando l'approccio dell'amministrazione a tale materia.

4.3 Obbligo di pubblicazione sul sito web dell'Ente

Come chiarito nel PNA 2016, § 4, in una logica di semplificazione e in attesa della realizzazione di un'apposita piattaforma informatica, il PIAO e, in particolare, la sezione di interesse per la trasparenza e prevenzione della corruzione è pubblicato sul sito istituzionale al massimo entro un mese dall'adozione. Non deve essere trasmesso alcun documento ad ANAC.

4.4 Contenuti – obiettivi strategici in materia di trasparenza

Per quel che concerne i contenuti, elemento necessario della sezione relativa alla trasparenza è quello della definizione, da parte degli organi di indirizzo, degli obiettivi strategici in materia.

Questo è previsto dal co. 8 dell'art. 1 della l. 190/2012, come modificato dall'art. 41 co. 1 lett. g) del d.lgs. 97/2016.

Il legislatore ha rafforzato poi la necessità che sia assicurato il coordinamento tra gli obiettivi strategici in materia di trasparenza contenuti nel PTPC rispetto agli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale dell'amministrazione nonché, come già osservato nel PNA 2016, con il piano della performance. Ciò al fine di assicurare la coerenza e l'effettiva sostenibilità degli obiettivi posti.

Il Piano delle Performance, essendo lo stesso approvato successivamente all'approvazione del presente PTPCT, si assicurerà la presenza di appositi obiettivi assegnati all'ufficio per la realizzazione della piena trasparenza e accessibilità dei dati e documenti in possesso dell'Ente.

Obiettivo	Responsabile	Indicatore	Tempi
Completezza pubblicazioni Amministrazione Trasparente	delle RPCT in	Percentuale attestazione obblighi di pubblicazione NV/OIV annuale: > 66%	di Entro 31/12 di ogni anno di
Esito pubblicazione dati l. 190/2012	XML RPCT	Verifica XML Anac: positiva	Entro 31/1 dell'anno successivo

4.5 Contenuti - flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni ente, l'individuazione/ l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati – nominativi dei responsabili

Nel novellato art. 10 del d.lgs. 33/2013 è chiarito che la sezione del PTPCT sulla trasparenza deve essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni ente, l'individuazione/l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati. L'inserimento del Piano nel PIAO previsto dal decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 conferma questa impostazione.

Caratteristica essenziale della sezione della trasparenza è l'indicazione dei **nominativi dei soggetti responsabili** di ognuna di queste fasi relativamente ad ogni obbligo di pubblicazione.

Responsabile della pubblicazione è il RPCT che si avvarrà della collaborazione dell'impiegato Emilia Nicotra.

4.6 Contenuti – responsabile unico della prevenzione della corruzione e trasparenza RPCT

Nell'obiettivo di programmare ed integrare in modo più incisivo e sinergico la materia della trasparenza e dell'anticorruzione rientra, inoltre, la modifica apportata all'art. 1, co. 7, della legge 190/2012 dall'art. 41 co. 1 lett. f) del d.lgs. 97/2016 in cui è previsto che vi sia un unico Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il Consiglio di amministrazione ha nominato, quale Responsabile unico per la prevenzione della corruzione e trasparenza RPCT l'avv. Marco Montalbani il quale, che si potrà avvalersi, per l'espletamento del suo incarico, della collaborazione dell'impiegata Emilia Nicotra.

5. PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA'

Al fine di disegnare un'efficace strategia anticorruzione e di divulgazione del principio di trasparenza, l'Amministrazione ha dato corso alla realizzazione di un momento formativo sul diritto di accesso civico con il coinvolgimento di cittadini e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi

Si ripeteranno nell'anno 2023 altri momenti formativi ai fini della predisposizione del prossimo P.T.P.C., con una maggiore diffusione delle strategie di prevenzione pianificate, nonché sui risultati del monitoraggio sull'implementazione delle relative misure.

Le consultazioni potranno avvenire o mediante raccolta dei contributi via web oppure nel corso di incontri con i rappresentanti delle associazioni di utenti tramite somministrazione di questionari. L'esito delle consultazioni sarà pubblicato sul sito internet dell'amministrazione e in apposita sezione del PIAO con indicazione dei soggetti coinvolti, delle modalità di partecipazione e degli input generati da tale partecipazione.

Poiché uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. In questo contesto, si collocano le azioni di sensibilizzazione, che sono volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti".

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Il direttore di Opera Pia Siccardi Berninzoni

FIRMATO

Dr. Marco Fantoni

Avv. Marco Montalbani

Allegato 1 – Misure per la prevenzione dei fenomeni di corruzione per l'anno 2023

Area Generale

Formazione:

Confermata nei termini già previsti per l'anno 2021 (3 ore minime di formazione in aula e mediante l'assistenza a webinar, oltre una giornata di formazione specificatamente dedicata all'aggiornamento dei contenuti sugli strumenti informatici).

L'RPCT provvederà a inoltrare periodicamente al personale dell'Ente aggiornamenti normativi e giurisprudenziali in tema di trasparenza nell'azione amministrativa e, in particolare, con riguardo alle procedure competitive.

Obbligo di non valersi di personale che abbia cessato il servizio nel triennio precedente

La clausola sarà prevista nei contratti e nelle lettere di incarico

Codice di comportamento

Sarà valutata periodicamente l'opportunità di apportare modifiche al documento; in ogni caso sarà nuovamente distribuito ed illustrato ai dipendenti.

Trasmissione Codice di comportamento: nel 2023 sarà inviato a tutte le società fornitrici con le quali l'Ente abbia impegni economici pari o superiori a € 2.500.

Attivazione mail destinate alle comunicazioni inerenti il PTPCT

Sono stati attivati e periodicamente utilizzati tre indirizzi mail (uno per il RPCT; uno per il Revisore dei Conti; uno per O.I.V.)

Le mail sono evidenziate nel sito istituzionale e comunicate a tutti dipendenti oltre alle associazioni con cui esiste un più significativo rapporto di collaborazione, ai principali fornitori ed ai conduttori di immobili (terreni esclusi) in modo che, qualora necessari, possano segnalare eventuali presunte irregolarità in ordine alla gestione dell'Ente.

Giornata della Trasparenza

Sarà organizzata, unitamente all'Amministrazione Comunale, una nuova e seconda giornata della Trasparenza cui saranno invitate l'Amministrazione Pubblica, le locali associazioni di volontariato, società e professionisti che collaborano con l'Azienda Pubblica e la cittadinanza; nel corso dell'incontro sarà illustrati i programmi dell'Azienda Pubblica, fornite informazioni in ordine all'attività svolta, raccolte eventuali segnalazioni e sommariamente illustrata la sezione del PIAO inerente la prevenzione della corruzione e la trasparenza per il triennio 2023-2025.

Controlli ex post sugli atti

Confermati controlli semestrali dell'OIV e del Revisore dei Conti

Confermata analisi componenti economiche positive e negative (quadrimestrale).

Il 50% dei controlli dovranno concernere gli acquisti di forniture e servizi

Area 1

Dichiarazioni rese dalle ditte:

Verranno avanzate richieste di verifica, in ordine alle dichiarazioni rese da professionisti e società, quantomeno, mediante l'invio di una richiesta trimestrale (a campione);

Area 2

Sollecito pagamenti

Verrà mantenuta la Cartella PTPCT 2022; la sottocartella "Sollecito pagamenti" riporterà, mensilmente, tutti i solleciti effettuati.

OIV, Revisore dei Conti e RPCT effettueranno, discrezionalmente, controlli a campione.

Verranno segnalate, come avvenuto nel corso del precedente esercizio, all'RPCT le procedure di recupero dei crediti che verranno eventualmente avviate dall'Ente.

Area 1 e 3

Diffusione determinazioni dirigenziali e deliberazioni consiliari inerenti affidamenti diretti

Le determinazioni e le deliberazioni concernenti assunzioni di impegni di spesa per affidamenti diretti saranno trasmesse, contestualmente alla loro pubblicazione, a:

RPCT

C.d.A.

OIV

Revisore dei Conti

Continueranno altresì ad essere previamente condivisi con RPCT, OIV e Revisore gli ordini del giorno di ogni seduta del consiglio di amministrazione

Regolamento disciplinante affidamenti sotto soglia

E' stato approvato e pubblicato sul sito internet dell'Ente il nuovo Regolamento disciplinante gli affidamenti sotto soglia il quale contempera le esigenze di stabilità degli incarichi con il rispetto del principio delle pari opportunità, trasparenza e rotazione.

Area 4

Regolamento disciplinante l'erogazione di contributi, sussidi e vantaggi economici

E' stato approvato e pubblicato sul sito internet dell'Ente

Area 5

Liquidazione fatture

verrà mantenuta la Cartella PTPCT 2021; la sottocartella "Liquidazione fatture" riporterà, mensilmente, tutti i pagamenti effettuati senza rispettare l'ordine cronologico di ricezione delle fatture. Mediante mail saranno inoltrate al RPCT, all'OIV, al revisore ed al C.d.A. le relative motivazioni.

OIV e Revisore dei Conti effettueranno, discrezionalmente, controlli a campione

Area 6

Gestione del personale

OIV e Revisore dei Conti effettueranno, discrezionalmente, controlli a campioni in ordine alla regolarità di assegnazione dei buoni pasto e delle ferie.

Area 7

Rapporti con la società Sereni Orizzonti s.p.a.

Come rilevato è stato predisposto da parte del team di Direzione ed è stato adottato da parte del Consiglio il piano delle attività di monitoraggio dello stato di avanzamento degli obblighi gravanti sul concessionario in forza della convenzione per la gestione della struttura residenziale protetta. Si rimanda a quanto rilevato nel paragrafo 3.4.7

/////

Azioni di verifica comuni a tutte le aree a rischio

Per la verifica degli adempimenti di cui sopra di competenza dell'Ente, l'RPCT effettuerà, con cadenza quadrimestrale, tre attività di auditing presso gli uffici amministrativi dell'Ente e, laddove occorrente, presso la Residenza Protetta.

L'RPCT effettuerà, in remoto, periodiche azioni di verifica del funzionamento del sito internet dell'Ente e, in particolare, della Sezione Amministrazione Trasparente, riportando al Direttore e al C.d.a. l'esito delle proprie verifiche

Verrà trasmesso anche all'RPCT, con cadenza periodica, l'estratto dei conti correnti bancari al fine di consentire un monitoraggio a campione dei flussi di cassa e, in particolare dei pagamenti da parte e a favore degli interlocutori dell'Ente.

Il direttore di Opera Pia Siccardi Berninzoni

Dr. Marco Fantoni

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione
e della Trasparenza
avvocato Marco Montalbani