

**PIANO INTEGRATO DI
AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE
2023 - 2025**

Azienda di Cura, Soggiorno e Turismo di Merano

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione

n. 1 del 24 gennaio 2023, prot. 0000307/l

SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	4
SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
VALORE PUBBLICO	5
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	8
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA.....	9
1. PREMESSA	9
2. PARTE GENERALE	10
3. IL CONTESTO ESTERNO	14
4. IL CONTESTO INTERNO.....	18
5. VALUTAZIONE DEL RISCHIO	21
INDIVIDUAZIONE DEI PROCESSI PIÙ A RISCHIO E DEI POSSIBILI RISCHI ("MAPPA/REGISTRO DEI PROCESSI A RISCHIO")	21
ANALISI DEL RISCHIO/CRITERI PER LA DEFINIZIONE DEL LIVELLO DI RISCHIO	22
PROPOSTA DELLE AZIONI PREVENTIVE E DEI CONTROLLI DA METTERE IN ATTO	23
STESURA E APPROVAZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA.....	24
5. SEZIONE TRASPARENZA.....	24
AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	24
DIRITTO DI ACCESSO	25
IL DIRITTO DI ACCESSO VIENE GARANTITO, COMPATIBILMENTE CON LE MISURE ORGANIZZATIVE CONNESSE ALL'EMERGENZA SANITARIA IN ATTO, TENENDO CONTO DELLA SOSPENSIONE TEMPORANEA DETTATA DAL D.L. 18/2000, E DELLA NECESSITÀ DI ASSICURARE COMUNQUE LA SODDISFAZIONE DI QUELLE RICHIESTE CHE ABBIANO I CARATTERI DELL'INDIFFERIBILITÀ ED URGENZA PREVISTI DALLO STESSO DECRETO.	25
IL RIFERIMENTO PER LE RICHIESTE DI ACCESSO È COSTITUITO, COME DICHIARATO NELL'APPOSITA SOTTO-SEZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE IN CUI VIENE DICHIARATA ANCHE LA PROCEDURA ADOTTATA PER GARANTIRE L'ESERCIZIO DEL DIRITTO, QUELLO DELLA DIPENDENTE DOTT.SSA JENNIFER LOMBARDI, IL POTERE SOSTITUTIVO È ESERCITATO DAL DIRETTORE DOTT.SSA DANIELA ZADRA.	25

TRASPARENZA NELLA GESTIONE DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE	26
6. MISURE ORGANIZZATIVE DI CARATTERE GENERALE.....	26
ROTAZIONE	26
CODICE DI COMPORTAMENTO	27
INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI	27
SU SPECIFICA DELEGA DELLA LEGGE ANTICORRUZIONE, IL GOVERNO HA EMANATO NEL 2013 IL D.LGS. N. 39, FINALIZZATO ALLA DEFINIZIONE DI SITUAZIONI DI INCONFERIBILITÀ DI INCARICHI APICALI OLTRE CHE ALL'INTRODUZIONE DI GRIGLIE DI INCOMPATIBILITÀ TRA INCARICHI ED ATTIVITÀ SIA NELLE AMMINISTRAZIONI DELLO STATO CHE IN QUELLE LOCALI (REGIONI, PROVINCE E COMUNI), CHE NEGLI ENTI DI DIRITTO PRIVATO CHE SONO CONTROLLATI DA UNA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE. IL SEGRETARIO VIGILA SULL'ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI (DI CUI AI COMMI 49 E 50 DELLA LEGGE N. 190/2012).	27
AUTORIZZABILITÀ ATTIVITÀ EXTRAISTITUZIONALI	28
PRESA D'ATTO.....	29
PRESIDIO DELLE LIMITAZIONI CONTRATTUALI DOPO LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON ENTI PUBBLICI (CD. PANTOUFLAGE).....	30
GESTIONE DEL RISCHIO NELLE PROCEDURE DI SCELTA DEL CONTRAENTE	31
PROTOCOLLO DI LEGALITÀ/PATTO DI INTEGRITÀ	31
ASCOLTO E DIALOGO CON IL TERRITORIO	31
7. MONITORAGGIO, RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	31
MONITORAGGIO.....	31
RIESAME	32
MODALITÀ DI AGGIORNAMENTO.....	32
CADENZA TEMPORALE DI AGGIORNAMENTO.....	32
6. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	34
7. SEZIONE SMART WORKING/LAVORO AGILE	34

SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1. Codice fiscale Amministrazione: 00197440217
2. Denominazione Amministrazione: Azienda di Cura, Soggiorno e Turismo di Merano
3. Numero dipendenti in ruolo al 31 marzo 2022: 17
4. Presidente CdA: Ingrid Walch
5. Direttore: dott.ssa Daniela Zadra
6. RPCT: dott.ssa Daniela Zadra
7. RASA: dott.ssa Daniela Zadra
8. DPO/RPD: Avv. Massimo Manenti

SI SOTTOLINEA CHE L'ENTE ADOTTA IL PRESENTE PIANO IN FORMA SEMPLIFICATA AI SENSI DEL D.LGS.80/202, DEL DISEGNO DI LEGGE N.45, COLLEGATO ALLA LEGGE REGIONALE DI STABILITÀ 2022, E DEL VADEMECUM ANAC DEL 2 FEBBRAIO 2022.

SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Valore pubblico¹

L'Azienda di Soggiorno di Merano è un ente pubblico con pianta organica al di sotto dei 50 dipendenti, che vuole essere la piattaforma per gli operatori turistici di Merano.

Essa favorisce le sinergie e le cooperazioni tra quest'ultimi, costituisce un fattore trainante per le categorie economiche del settore e un motore per potenziare lo sviluppo turistico della città.

Obiettivi pluriennali (temi):

- 1) Posizionamento del marchio Merano
- 2) Destagionalizzazione
- 3) Partnership
- 4) Sostenibilità
- 5) Collaboratori.

Gli obiettivi dell'Ente, stanti le ridotte dimensioni dell'organico aziendale, sono riconducibili alla performance del Direttore. Vengono quindi esplicitati nella successiva sezione dedicata alle performance.

¹ La sottosezione è facoltativa nel modello semplificato

Performance

L'Ente non è soggetto alle previsioni del D. Lgs.150/2009, e adottando un modello semplificato non sarebbe tenuto alla compilazione della presente sezione.

Tuttavia, si ritiene egualmente di evidenziare nella massima trasparenza obiettivi e indicatori di attività aziendale.

La programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia è collocata nel Piano Attività Annuale, e nel Piano strategico quadriennale.

Obiettivi del piano operativo:

1. **Posizionare il marchio Merano:**

- sviluppare campagne brand,
- realizzare misure per l'accettazione del turismo da parte della popolazione (sostegno eventi locali, comunicazione d'impresa),
- supportare eventi di intrattenimento serale per favorire la vivacità e la sicurezza della città,
- sensibilizzare le autorità competenti per il tema pulizia.

2. **Destagionalizzazione:**

- favorire la distribuzione degli arrivi/ pernottamenti sulle stagioni medio-basse attraverso l'introduzione di una card di mobilità stagionale,
- gestire i flussi turistici attraverso una app,
- operare maggiori investimenti nella campagne promozionali di primavera e successivamente autunno e inverno,
- promuovere il rinnovo degli arredi urbani per aumentare l'appeal della città.

3. **Partnership:**

- lavorare ulteriormente sulla sinergia con i partner di vari settori (turismo, cultura, gastronomia, commercio, sport),
- mantenere il sostegno economico ed organizzativo agli eventi terzi.

4) Sostenibilità:

- ottenere la certificazione GSCT come città sostenibile,
- Sviluppare il tema della sostenibilità nella cultura imprenditoriale/sviluppo di prodotti e nella comunicazione/PR,
- Sviluppare una cooperazione con IDM e il Comune di Merano.

5) Collaboratori:

- Stabilizzare l'assetto organizzativo e
- Curare la formazione degli impiegati.

Rischi corruttivi e trasparenza

Il PTPCT, stante le ridotte dimensioni aziendali, può essere confermato sino ad un massimo di tre anni, previa ricognizione, da parte del CdA, sull'assenza di eventi critici sotto il profilo corruttivo, continuità nell'organizzazione aziendale e nelle strategie di produzione del valore pubblico.

Il CdA di ACST Merano, sentito il RPCT e letta la sua Relazione Annuale, pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale, conferma anche per il 2023 il PTPCT 2022-2024, ricorrendo le condizioni di cui sopra.

A seguire il PTPCT 2022-2024 redatto secondo le indicazioni del Vademecum ANAC 2 febbraio 2022.

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

(2022-2024)

in applicazione della L. 190/2012

1. PREMESSA

Il presente Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza è una sezione del PIAO, Piano Integrato di Amministrazione e Attività, nuovo strumento di programmazione previsto dal D.lgs. 80/2021.

Obiettivo di questa sezione, in continuità con i PTPCT precedentemente adottati, 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 trasparenza, la stesura del Piano 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, tenendo conto dell'atto di indirizzo espresso dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 4 del 6 aprile 2022.

L'ordine di trattazione degli argomenti è stato rivisto alla luce delle indicazioni del Vademecum prodotto da ANAC in data 2 febbraio 2022. Il presente documento vuole inoltre cogliere la sollecitazione ministeriale alla massima semplificazione e aderenza alla realtà operativa.

Il Piano è corredato infine da una serie di allegati, volti ad illustrare nel dettaglio gli esiti del processo di gestione del rischio, e a dare conto delle novità organizzative imposte dall'emergenza sanitaria in corso, nonché della partecipazione dell'amministrazione alla realizzazione degli obiettivi del PNRR.

Con riferimento alla specificità dell'Ordinamento dei comuni nella Regione Autonoma Trentino Alto Adige, a quali l'Amministrazione si assimila sui temi della trasparenza e della lotta alla corruzione, il D.Lgs.80/2021, 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 dovranno ricomprendere nel PIAO il tema delle performance e quello dell'anticorruzione e della trasparenza, riservando agli anni successivi una graduale integrazione degli altri strumenti di programmazione previsti dal Decreto Legge, sempre compatibilmente con gli strumenti previsti dall'ordinamento degli enti stessi.

Il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione 2022-2024, si pone quindi come sezione del PIAO, e si muove in continuità rispetto ai precedenti Piani adottati dall'ente.

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 l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

2. PARTE GENERALE

Obiettivi

Le attività previste come strumenti di lotta alla corruzione trovano inserimento nella programmazione strategica aziendale come obiettivi e indicatori nel Piano Attività Annuale, e nel Piano strategico quadriennale.

Soggetti coinvolti

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Con deliberazione, n. 10 del 20 aprile 2015, pubblicata sul sito www.merano.eu nella sezione "Amministrazione trasparente" il Consiglio di amministrazione, all'unanimità dei presenti, ha nominato Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile per la Trasparenza ed Integrità (RPCT) il Direttore **dott.ssa Daniela Zadra**.

La predetta nomina non ha comportato né comporterà per l'Azienda aggravio di spesa. La designazione del RPCT è stata comunicata alla Autorità Nazionale Anticorruzione.

L'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione non è remunerato ma rientra nei compensi relativi all'incarico di Direttore.

L'Azienda assicura alla Responsabile della prevenzione della corruzione lo svolgimento di adeguati percorsi formativi e di aggiornamento.

Assicura inoltre alla Responsabile della prevenzione della corruzione, in considerazione del suo delicato compito organizzativo e di raccordo, un adeguato supporto, mediante la assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio.

Considerata l'ampiezza e la delicatezza delle attribuzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione, l'Ente valuta ogni misura che possa supportare lo svolgimento delle sue funzioni, assicurando autonomia e poteri di impulso.

Il Responsabile Protezione dei dati (DPO)

L'amministrazione ha affidato il ruolo all'Avv. Massimo Manenti a partire dal mese di agosto 2021. Laddove si verificassero istanze di accesso ai dati personali o di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato, il RPCT si avvarrà del supporto del DPO. Come noto, le istanze di riesame, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 5, co. 7, del d.lgs. 33/2013.

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

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

Il R.A.S.A.

Il Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) per l'Azienda è Daniela Zadra, che si è attivata per l'abilitazione del profilo utente di RASA secondo le modalità operative indicate nel Comunicato ANAC del 28 ottobre 2013.

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, anche eventualmente 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.

L'APPROCCIO METODOLOGICO ADOTTATO PER LA COSTRUZIONE DEL PIANO

Finalità

Il presente Piano Anticorruzione intende 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.

Come declinato anche dal Piano Nazionale Anticorruzione del 2019, 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.

Metodologia

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

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

Detti approcci, pur nel necessario adattamento, sono in linea con i Piani Nazionali Anticorruzione e gli aggiornamenti succedutisi nel tempo (2013, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019).

IL PERCORSO DI COSTRUZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Gli aspetti presi in considerazione

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

- a) il coinvolgimento dei Responsabili operanti nelle aree a più elevato rischio nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per l'implementazione del Piano; tale attività – che non sostituisce ma integra la opportuna formazione rispetto alle finalità e agli strumenti dal Piano stesso - è stata il punto di partenza per la definizione di azioni preventive efficaci rispetto alle reali esigenze dell'Azienda;
- b) il coinvolgimento degli amministratori anche nella fase di progettazione, attraverso l'informativa resa al consiglio di amministrazione in merito agli indirizzi che si sono seguiti/si intendono seguire per la predisposizione/aggiornamento del Piano.
- c) la rilevazione delle misure di contrasto (procedimenti a disciplina rinforzata, controlli specifici, particolari valutazioni ex post dei risultati raggiunti, particolari misure nell'organizzazione degli uffici e nella gestione del personale addetto, particolari misure di trasparenza sulle attività svolte) anche già adottate, oltre alla indicazione delle misure che, attualmente non presenti, si prevede di adottare in futuro. Si è in tal modo costruito un Piano che, valorizzando il percorso virtuoso già intrapreso dall'ente, mette a sistema quanto già positivamente sperimentato purché coerente con le finalità del Piano;
- d) l'impegno a stimolare e recepire le eventuali osservazioni dei portatori di interessi sui contenuti delle misure adottate nelle aree a maggior rischio di comportamenti non integri, per poter arricchire l'approccio con l'essenziale punto di vista dei fruitori dei servizi dell'Azienda, e nel contempo rendere consapevoli gli interessati degli sforzi messi in campo dall'organizzazione per rafforzare e sostenere l'integrità e trasparenza dei comportamenti dei suoi operatori a tutti i livelli;
- e) la sinergia con quanto già realizzato o in progettazione nell'ambito della trasparenza, ivi compresi:
- l'attivazione del sistema di trasmissione delle informazioni al sito web dell'amministrazione;
 - l'attivazione del diritto di accesso civico ordinario e generalizzato, di cui al citato D.lgs. n.33/2013, così come modificato dal D. Lgs. 97/2016, e confermato dalle L.R.10 /2014 e L.R. 16/2016 in tema di trasparenza;
- f) la previsione e l'adozione di specifiche attività di formazione del personale e agli amministratori, con attenzione prioritaria al responsabile anticorruzione dell'amministrazione e ai responsabili amministrativi competenti per le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione, ma che coinvolgono anche tutto il personale dell'ente in relazione alle tematiche della legalità ed eticità dei comportamenti individuali.
- g) la continuità con le azioni intraprese con i precedenti Piani Triennali di prevenzione della Corruzione.
- h) lo studio e la valutazione del contesto esterno ed interno, per poter meglio calibrare le misure da intraprendere.

Inoltre, si è ritenuto opportuno sin dal primo PTPC adottato -come previsto nella circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica e ribadito dal PNA 2015 -ampliare il concetto di corruzione, ricomprendendo tutte quelle situazioni in cui "nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. (...) Le situazioni rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie penalistica e sono tali da ricomprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Titolo II, capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui, a

prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite".

Sensibilizzazione dei Responsabili di Servizio e condivisione dell'approccio

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

In coerenza con l'importanza della condivisione delle finalità e del metodo di costruzione del Piano, in questa fase formativa si è provveduto – in più incontri specifici - alla sensibilizzazione e al coinvolgimento dei Responsabili degli uffici, definendo in quella sede che il Piano di prevenzione della corruzione avrebbe incluso non solo i procedimenti previsti dall'art. 1 comma 16 della L. 190 (autorizzazioni o concessioni; scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati; concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera), ma che il punto di partenza sarebbe stata l'analisi di tutte le attività dell'ente che possono presentare rischi di integrità.

Poiché nell'ente, in forza dello Statuto, gli amministratori assumono compiti anche di natura gestionale, la loro partecipazione a questo processo è doverosa oltre che strategica, sia in termini di indirizzo politico – amministrativo che di condivisione dei principi di sana ed integra gestione della cosa pubblica.

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

Tale coinvolgimento è rinforzato proprio alla luce delle indicazioni fornite dal PNA, che già con l'aggiornamento del 2015 ha chiarito la rilevanza e doverosità del coinvolgimento dell'organo di indirizzo, sia nella fase progettuale del PTPCT, che in specifici eventi formativi.

3. IL CONTESTO ESTERNO

La città di cura Merano, composta dai quartieri di Quarazze, Maia Bassa, Maia Alta, Sinigo, Labers ed il centro storico, è, dopo la città di Bolzano, la seconda città più grande dell'Alto Adige.

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, sono stati considerati sia i fattori legati al territorio della Provincia di Bolzano e della Regione Trentino Alto - Adige, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

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

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.

L'incidenza che la pandemia e la conseguente emergenza sanitaria hanno avuto e stanno avendo sul tessuto sociale, economico e politico provinciale e regionale, rischia di essere ulteriormente amplificata dalla recentissima crisi energetica e dalle devastanti conseguenze del conflitto russo ucraino.

Contemporaneamente anche in regione si lavora alacremente per la realizzazione degli obiettivi dettati dal PNRR, cui è legata l'erogazione entro il 2026 di ingenti risorse europee legate al progetto EU Next Generation.

Sarà richiesto il massimo impegno del sistema pubblico per sostenere la ripartenza economica, rinforzare la coesione sociale, e contemporaneamente contrastare le infiltrazioni criminali in un tessuto sinora sostanzialmente sano e vigile.

Recentemente il Ministero dell'interno ha presentato al Parlamento la relazione sull'attività svolta nel secondo semestre 2019 dalla DIA, Direzione Investigativa Antimafia.

In tale Relazione, si trovano interessanti approfondimenti in merito alla situazione Regionale e Provinciale che aiutano a comprendere il contesto esterno all'Azienda di Cura e Soggiorno di Merano.

TRENTINO ALTO ADIGE/SUDTIROL

È nota la tendenza delle organizzazioni criminali di tipo mafioso a riciclare e reinvestire capitali di provenienza illecita prediligendo i territori caratterizzati da un tessuto economico florido come nel caso del Trentino - Alto Adige/Sudtirolo. Nel senso è recente l'infiltrazione registrata nei settori edile e dell'estrazione del porfido. Inoltre, anche questa regione si inserisce nel quadro della crisi economica generale dovuta alla pandemia. In tale contesto, un fattore di rischio ulteriore da tenere in considerazione è rappresentato dalla possibilità che le organizzazioni criminali si pongano, grazie alla disponibilità di importanti liquidità, quali "ammortizzatori" illegali in sostituzione dello Stato nel

sostentamento delle piccole e medie imprese. Si rammenta che il Trentino e l'Alto Adige risultano essere interessati dalla presenza di malavitosi calabresi per lo più provenienti dalla Locride alcuni dei quali affiliati alla 'ndrangheta stanziati sul territorio sin dagli anni '70. Evidentemente la posizione geografica della regione posta sull'asse di comunicazione Italia-Austria-Germania ha suscitato l'interesse di soggetti vicini alle cosche che intendevano creare una sorta di "ponte" verso le proiezioni malavitose calabresi radicate nel sud della Germania in particolare a Monaco di Baviera (omissis). Per quanto concerne il Trentino-Alto Adige, la complessiva attività investigativa ha permesso di ricostruire come il processo di insediamento della 'ndrangheta nella Val di Cembra sia collocabile tra gli anni 80 e 90 del secolo scorso, verosimilmente poiché attratta dalla ricca industria legata all'estrazione del porfido. Ed in effetti un primo segnale di una rinnovata pervasività della criminalità calabrese nel territorio si è manifestata con l'operazione "Freeland" condotta nel giugno 2020 nei confronti di 20 soggetti ritenuti responsabili di estorsione, sequestro di persona, spaccio di stupefacenti e detenzione di armi clandestine. L'organizzazione che aveva espresso la sua operatività soprattutto nella provincia di Bolzano faceva capo a due soggetti calabresi (padre e figlio) ritenuti vicini alla 'ndrina ITALIANO-PAPALIA di Delianuova (RC). I due 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. Un'ulteriore conferma dell'interesse della criminalità calabrese per il territorio trentino giunge dall'operazione "Perfido" condotta dai Carabinieri il 15 ottobre 2020. Le investigazioni hanno evidenziato la costituzione di un locale di 'ndrangheta insediato a Lona Lases (TN) espressione della cosca reggina SERRAINO. Il sodalizio operando secondo schemi e modalità operative tipiche delle consorterie mafiose calabresi aveva creato un reticolo di solidi rapporti con imprenditori e amministratori pubblici riservando il ricorso alla forza solo in caso di necessità. L'inchiesta ha inoltre evidenziato come il sodalizio fosse riuscito in un primo momento ad assumere il controllo di aziende operanti nell'estrazione del porfido e di altro materiale roccioso pregiato per poi estendere i propri interessi anche in altri settori tradizionalmente appetiti dalla criminalità mafiosa quali il noleggio di macchine e attrezzature edili e il trasporto merci. Tali evidenze attestano un'ormai stabile presenza di proiezioni della criminalità organizzata calabrese nella regione come si legge negli atti del provvedimento: "E' infatti dato pacifico e notorio che la 'ndrangheta si caratterizza per una consolidata articolazione verticistica, con affidamento ad un organismo sovraordinato di compiti di coordinamento delle numerose realtà territoriali, articolate nella zona calabrese in tre mandamenti (Tirrenico, Ionico e Reggino), che a loro volta comprendono gli organismi territoriali delle Locali, ivi comprese quelle impiantate in altre zone d'Italia tra cui la provincia di Trento e quella di Bolzano". La strategica posizione geografica della regione che rappresenta uno "snodo" nevralgico per gli spostamenti da e per l'Europa agevola del resto lo stanziamento anche di formazioni delinquenziali 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 dei quali è stato rilevato il coinvolgimento nel narcotraffico sono risultati maggiormente strutturati quelli albanesi e nigeriani questi ultimi sono attivi anche allo spaccio al dettaglio. Sono tuttavia presenti anche gruppi rumeni e maghrebini. Una particolare attenzione va poi rivolta alla possibile diffusione di droghe

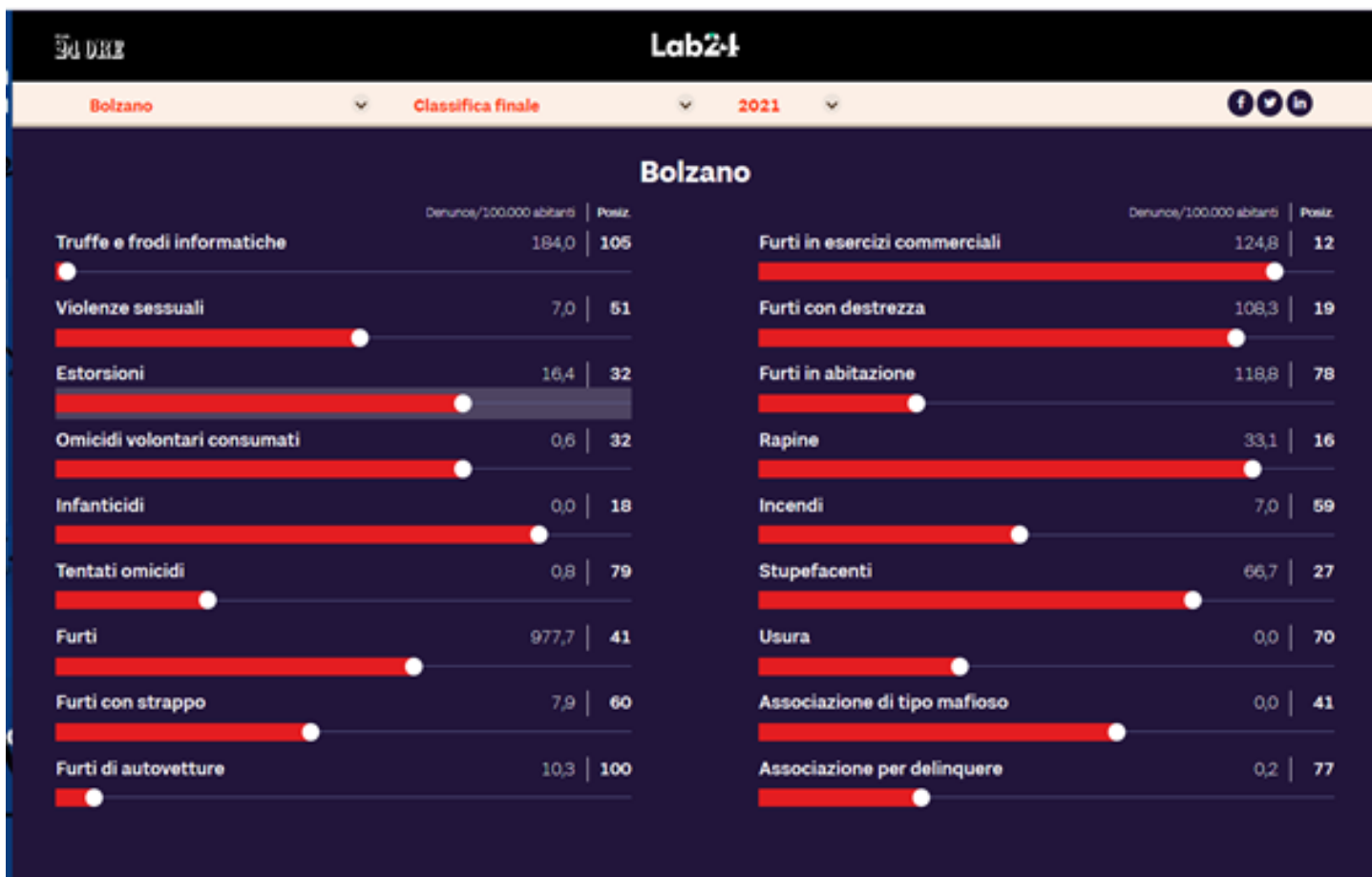
sintetiche il cui smercio si sta diffondendo anche attraverso il "deep web" che è uno strumento più agile da utilizzare nell'attuale situazione pandemica e con il quale è possibile il pagamento mediante le crypto valute e la consegna in forma anonima.

Provincia di Bolzano

Risultanze investigative del giugno 2020 hanno disvelato la presenza di un sodalizio criminale composto da 20 soggetti, dedito, tra l'altro, alle estorsioni e allo spaccio di stupefacenti. A capo dell'organizzazione erano collocati 2 calabresi ritenuti vicini alla 'ndrina ITALIANO-PAPALIA di Delianuova (RC). Nel settore del traffico di stupefacenti si registrano, inoltre e da tempo, evidenze circa l'operatività anche di organizzazioni criminali etniche (soprattutto nigeriane e albanesi) con ramificazioni in altre regioni italiane e in diversi Paesi europei. La provincia di Bolzano è del resto interessata da altri fenomeni criminali quali il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina spesso finalizzata allo sfruttamento della manodopera e della prostituzione nonché i traffici illeciti di tabacchi lavorati esteri. Da ultimo, sebbene al di fuori dei contesti mafiosi alcune indagini hanno evidenziato come anche nel territorio alto-atesino vengano perpetrate frodi fiscali e truffe finalizzate all'indebita percezione di contributi pubblici. In tale settore con l'operazione "Culatello" il 3 settembre 2020 la Guardia di finanza ha individuato indebite percezioni di contributi pubblici, per oltre 34 milioni di euro, a favore di 6 società aventi sede in provincia di Bolzano e Trento.

Gli ultimi dati sulla commissione dei reati nella Provincia di Bolzano sono quelli pubblicati dal Sole 24Ore relativamente al 2021 (vedi tabella sotto), che pongono complessivamente la Provincia al 75° posto su 106 province per numero di denunce per abitante.

La situazione sembra quindi relativamente tranquillizzante, salvo le aree non brillanti in tema di "Furti in esercizi commerciali" (12° posto), "Rapine" (16° posto) e "Infanticidi" (18° posto). Ottime le performance in tema di "Truffe e frodi informatiche" (105° posto) e "Furti di autovetture" (100° posto).



4. IL CONTESTO INTERNO

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

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

Si segnala inoltre:

Sistema di responsabilità: ruoli responsabilità e deleghe sono preventivamente e dettagliatamente definiti e formalizzati, così come i processi decisionali. I periodi di lockdown del 2020 e le restrizioni ai movimenti dei cittadini, hanno avuto ripercussioni anche nel sistema organizzativo dell'ente, imponendo, seppure in forma residuale e limitata, il lavoro da remoto (cd. smart working), 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.

Politiche, obiettivi e strategie: sono definiti di concerto da CdA e Direttore dell'Azienda

Risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie: l'Azienda è dotata di una sede efficiente, di una rete infrastrutturale ed informatica recente, di presidi tecnologici costantemente rinnovati, con formazione continua del suo Personale. Ciò ha consentito di affrontare positivamente, a partire dal Lockdown di Marzo 2020, la sfida del cd. Lavoro Agile², contemperando il servizio ai cittadini con il distanziamento sociale e il rispetto delle disposizioni del Dipartimento della Funzione Pubblica e della Ministra Dadone.

Cultura organizzativa: a partire dall'assunzione tutti i dipendenti dell'Azienda sono valutati e valorizzati per la loro capacità di interpretare in modo etico il raggiungimento delle finalità dell'Ente.

Flussi informativi: la trasparenza interna è considerata un pilastro fondante la capacità dell'ente di porsi come organizzazione in grado di apprendere e di sviluppare il valore delle risorse ad esso affidate.

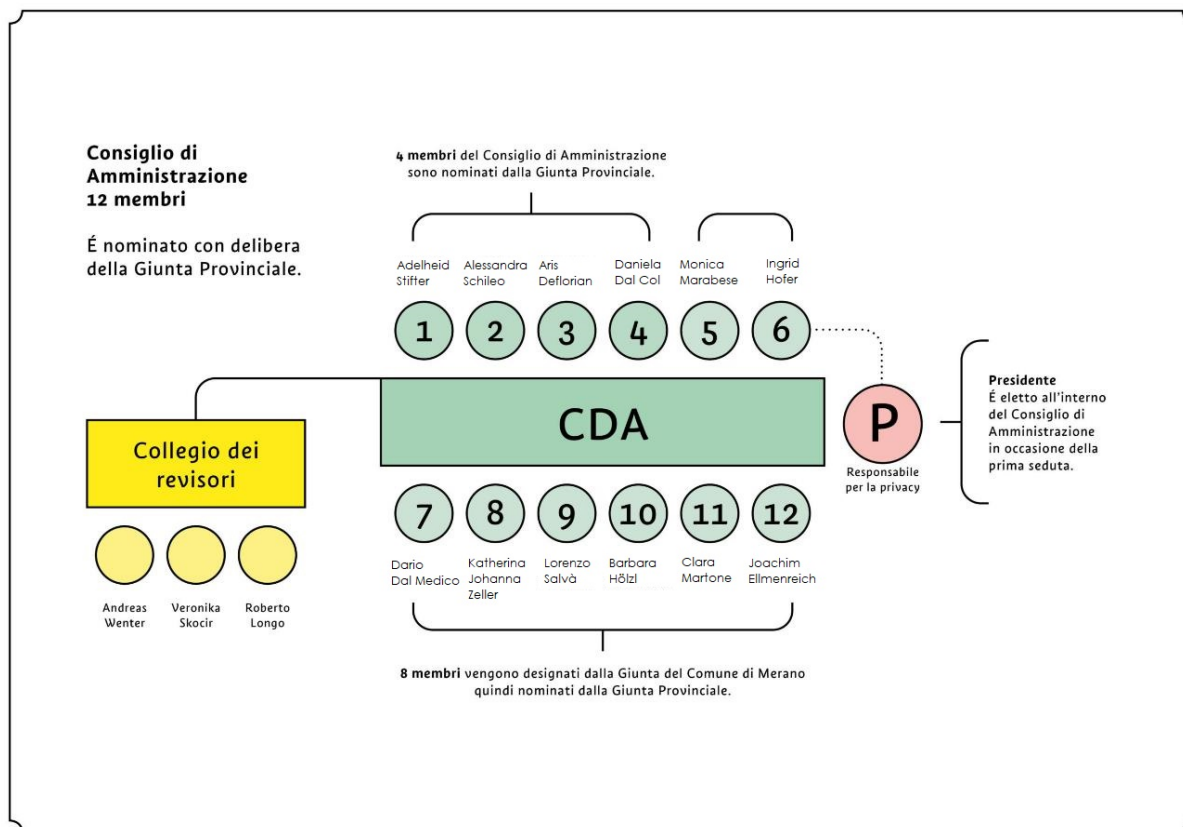
Relazioni interne ed esterne: la costante attenzione al benessere organizzativo ed al lavoro di squadra, caratterizzano le relazioni interne. Le relazioni verso il mondo produttivo sono improntate alla massima eticità.

Denunce, segnalazioni o altre indagini in corso: non si è riscontrato nel corso del 2022 alcun procedimento disciplinare, e si registra una generale correttezza di comportamenti nella comunità di lavoro.

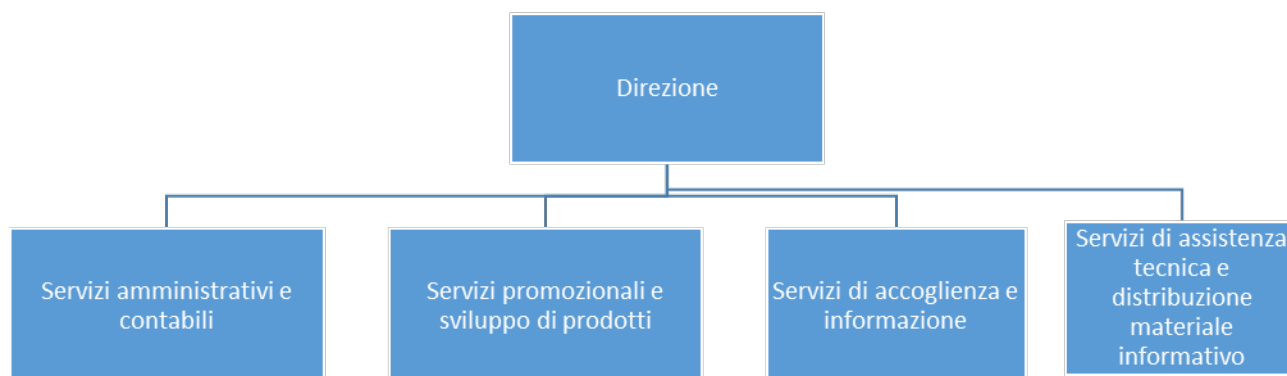
ORGANIZZAZIONE

L'Azienda è dotata di un Consiglio di Amministrazione di 12 membri, compreso il Presidente, e di un Collegio dei Revisori di 3 membri. La sua struttura al 31 marzo 2022 può essere rappresentata come da grafico sottostante:

2. art. 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 (misure straordinarie in materia di lavoro agile per il pubblico impiego); delibera del Consiglio dei ministri 7 ottobre 2020 di proroga, fino al 31 gennaio 2021, dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili; decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 19 ottobre 2020, recante «Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale», prorogate al 31 gennaio 2021, con decreto 23 dicembre 2020.



La struttura organizzativa, come dettata dal Regolamento del Personale dell'Azienda, è distinta in una Direzione e quattro Servizi, e quindi prevede la presenza di un direttore, 17 impiegati e 1 operaio a tempo indeterminato, secondo la pianta organica approvata con delibera N.1 del Consiglio di Amministrazione del 30 gennaio 2017.



I principi generali della normativa in tema di integrità e trasparenza sono e saranno applicati nell'ambito delle strutture e delle risorse umane specificamente previste per l'ente, tenendo conto delle finalità parzialmente pubbliche svolte dall'Azienda.

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

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

Alla luce delle indicazioni di ANAC e del decreto applicativo del PIAO, la mappatura dei processi si è limitata ai quelli dettati dalla L.1990/2012, integrati da quelli relativi specifica mission di sviluppo dell'offerta turistica del territorio e tenendo conto della partecipazione del Comune ai progetti del PNRR.

Si riporta in allegato 3), la mappatura dei processi contenuta nel "Tabellone Processi -Rischi".

Per ogni processo mappato sono indicati i rischi presenti, **le azioni preventive e di contenimento dei rischi, i controlli attivati per ognuno dei processi** per i quali si è stimato "medio" o "alto" l'indice di rischio o per i quali, sebbene l'indice di rischio sia stato stimato come "basso", si è comunque ritenuto opportuno e utile predisporre e inserire nel Piano azioni di controllo preventivo.

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

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

5. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Individuazione dei processi più a rischio e dei possibili rischi ("mappa/registo dei processi a rischio")

In logica di priorità, sono stati selezionati dal direttore, anche in confronto dialettico con i responsabili di funzione, i processi che, in funzione della situazione specifica dell'Azienda, presentano possibili rischi per l'integrità, classificando tali rischi in relazione al grado di "pericolosità" ai fini delle norme anticorruzione.

In coerenza con quanto previsto dalle conclusioni della Commissione di Studio su trasparenza e corruzione (rapporto del 30 gennaio 2012), e dal PNA, sono state utilizzate in tale selezione metodologie proprie del risk management (gestione del rischio), nella valutazione della priorità dei rischi, caratterizzando ogni processo in base ad un indice di rischio in grado di misurare il suo

specifico livello di criticità e di poterlo quindi successivamente comparare con il livello di criticità degli altri processi.

Il modello adottato per la pesatura del rischio, è coerente con quello suggerito dal Piano Nazionale Anticorruzione, ma adottato in forma semplificata.

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

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

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 nel Comune o in realtà 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 – allegato n° 1) 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 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.

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.

La mappatura, e le conseguenti azioni di contenimento del rischio, sono state poi arricchite cogliendo alcuni suggerimenti dei PNA 2015 e 2016, sia in merito alle procedure di scelta del contraente, sia in ordine ai processi in materia urbanistica ed edilizia.

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 del Piano** di prevenzione della corruzione, in relazione alle scadenze temporali e alle responsabilità delle azioni e dei sistemi di controllo messe in evidenza nel piano stesso.

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

In allegato, nel cd. Tabellone Processi-Rischi, 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.

Stesura e approvazione del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza

La stesura del presente Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2022-2024 è stata quindi realizzata tenendo conto dei Piani sin qui adottati a partire dal 2014, 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 Responsabili di Servizio, oltre alle azioni di carattere generale che ottemperano le prescrizioni della L. 190/2012 e quelle specifiche proposte dal PNA 2019. 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 dell'Ente), attraverso la verifica della coerenza rispetto agli altri strumenti di programmazione dell'Ente. Le azioni previste dal Piano precedente che non si sono dimostrate ragionevoli in funzione degli scopi perseguiti, sono state eliminate (conservandone traccia tramite l'utilizzo del carattere "barrato"); quelle invece che non si sono potute realizzare a causa dell'emergenza sanitaria, sono state riprogrammate per una realizzazione nel triennio 2022-2024.

5. SEZIONE TRASPARENZA

Amministrazione Trasparente

L'Azienda di Cura Soggiorno e Turismo applica operativamente le prescrizioni in tema di trasparenza secondo quanto previsto dall'art. 7 della Legge regionale 13 dicembre 2012, n. 8

(Amministrazione Aperta), tenendo altresì conto delle disposizioni specifiche in materia adottate in sede provinciale ai sensi dell'articolo 59 della legge regionale 22 dicembre 2004, n. 7.

Nel 2013 è stato adottato, sulla base della delega espressa dalla L.190/2012, il D.lgs. n. 33 con il quale si sono riordinati gli obblighi di pubblicità e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni.

Essendo la materia oggetto di competenza dell'autonomia regionale, è intervenuta la L.R. n.10 del 29 ottobre 2014, recante: "*Disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Regione e degli enti a ordinamento regionale*", che ha trovato la sua piena applicazione nei termini previsti, ossia entro il 29 aprile 2015.

Successivamente la materia registra un significativo intervento correttivo e integrativo del legislatore nazionale, con l'adozione del D.Lgs. 97/2016, sulla base della delega espressa dalla Legge di riforma della pubblica amministrazione (cd. Legge Madia) n.124/2015.

Alla luce delle specificità regionali, La Regione TAA ha prodotto una nuova Legge regionale di recepimento ed adattamento delle disposizioni nazionali in tema di trasparenza, la Legge n.16/2016.

L'applicazione della L.R.TAA n.10/2014, come modificata dalla legge regionale n. 16 del 15.12.2016, deriva dall'assimilabilità della scrivente Amministrazione alle aziende degli enti locali, sia per il potere di nomina di gran parte del CdA esercitato dal Comune di Merano, sia per la vigilanza esercitata dalla Provincia sulla sua attività, sia per l'ambito territoriale di attività, limitato appunto al territorio comunale.

Il responsabile della prevenzione della corruzione, nella sua veste di Responsabile per l'Integrità e la trasparenza, garantisce nel tempo un livello di applicazione adeguato della normativa.

Il popolamento del sito web istituzionale nella sezione Amministrazione trasparente, stante le ridotte dimensioni dell'ente, viene curato dalla dipendente dott.ssa Jennifer Lombardi, sotto la supervisione del responsabile per la Trasparenza, dott.ssa Daniela Zadra.

Diritto di accesso

Il diritto di accesso viene garantito, compatibilmente con le misure organizzative connesse all'emergenza sanitaria in atto, tenendo conto della sospensione temporanea dettata dal D.L. 18/2000, e della necessità di assicurare comunque la soddisfazione di quelle richieste che abbiano i caratteri dell'indifferibilità ed urgenza previsti dallo stesso decreto.

Il riferimento per le richieste di accesso è costituito, come dichiarato nell'apposita sotto-sezione dell'Amministrazione Trasparente in cui viene dichiarata anche la procedura adottata per garantire l'esercizio del diritto, quello della dipendente dott.ssa Jennifer Lombardi, il potere sostitutivo è esercitato dal Direttore dott.ssa Daniela Zadra.

Per chiarire gli impegni di trasparenza ai quali l'Azienda è soggetta, viene allegato al presente Piano un albero della Trasparenza con definizione di tempistiche di pubblicazione, e riferimenti normativi relativi.

Trasparenza nella gestione del personale e dell'organizzazione

È cura del Direttore, nella sua veste di responsabile del Personale, assicurarsi che la trasparenza sia anche un paradigma gestionale ed 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 dimensioni modeste come quella del nostro Ente.

6. MISURE ORGANIZZATIVE DI CARATTERE GENERALE

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

Rotazione

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

1. specifici interventi formativi
2. il rinforzo dell'attività di controllo così come evidenziata nello specifico nelle azioni messe in campo nella seconda parte del presente Piano
3. la costituzione di ambiti di gestione associata di servizi e funzioni a supporto dei Comuni.

Formazione a tutti gli operatori interessati dalle azioni del Piano

Al fine di massimizzare l'impatto del Piano, è prevista come richiesto dal PNA, un'attività di informazione/formazione **rivolta a tutti i dipendenti** sui contenuti del presente piano. Oltre a dare visibilità alla ratio ed ai contenuti del presente Piano, gli incontri formativi porranno l'accento sulle tematiche della eticità e legalità dei comportamenti, nonché sulle novità in tema di risposta penale e disciplinare alle condotte non integre dei pubblici dipendenti.

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

Come prescritto espressamente dal PNA del 2015, saranno organizzati altresì incontri formativi a partecipazione obbligatoria dedicati agli amministratori.

Codice di comportamento

L'Azienda nel 2015 ha adottato un proprio codice di comportamento "aziendale" che mira alla sensibilizzazione del personale sui temi etici. La redazione ed approvazione del codice e del piano sono resi noti a tutti i dipendenti tramite trasmissione telematica ed invitandoli a prenderne visione. I contenuti del Codice di comportamento sono stati oggetto di illustrazione nel corso degli interventi che si sono susseguiti negli anni a partire dal 2015. Il codice di comportamento è messo a conoscenza al fine della presa d'atto anche dei nuovi assunti presso l'Azienda stessa.

È cura dell'Azienda estendere tali norme, laddove compatibili, a tutti i collaboratori dell'amministrazione, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità, ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Amministrazione. A tal fine si è adottato già dal 2017 un modello di lettera di incarico e un modello di capitolato d'appalto riportanti espressamente clausole che estendono l'obbligo di osservanza del codice di comportamento.

Come richiesto dal PNA 2019, una volta visionate le linee guida generali che ANAC ha pubblicato nel febbraio del 2020, si valuterà in corso del 2021 la eventuale possibilità di operare una revisione del Codice di Comportamento aziendale vigente. Per fare ciò sarà necessario che il lavoro sia ripreso in presenza e che sia quindi cessata l'emergenza sanitaria, proprio per garantire il necessario processo partecipativo per la sua progettazione ed attuazione. Il codice di comportamento aziendale peraltro è stato adottato in Azienda tenendo conto delle prescrizioni del DPR 62/2013 e della necessità di applicare tali norme in modo calzante alla propria realtà operativa.

Si valuterà nel corso del 2022, la possibilità di programmare nel 2023 la revisione dell'attuale codice di comportamento aziendale.

Procedimenti disciplinari

È compito del Direttore, nella sua veste di responsabile del personale, garantire le misure necessarie all'effettiva attivazione della **responsabilità disciplinare dei dipendenti**, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare puntualmente le prescrizioni contenute nel Piano triennale di Prevenzione della Corruzione. Annualmente il RPCT relaziona sull'andamento delle politiche di prevenzione della corruzione e sulla trasparenza, riportando anche tipologia, numerosità ed esiti dei procedimenti disciplinari instaurati nell'anno.

Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi

Su specifica delega della Legge Anticorruzione, il governo ha emanato nel 2013 il D.lgs. n. 39, finalizzato alla definizione di situazioni di inconferibilità di incarichi apicali oltre che

all'introduzione di griglie di incompatibilità tra incarichi ed attività sia nelle Amministrazioni dello Stato che in quelle locali (Regioni, Province e Comuni), che negli Enti di diritto privato che sono controllati da una Pubblica Amministrazione. Il Segretario vigila sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (di cui ai commi 49 e 50 della legge n. 190/2012).

In particolare, con riguardo alla procedura di conferimento degli incarichi, garantisce:

- 1) la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
- 2) la successiva verifica entro un congruo arco temporale;
- 3) il conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso);
- 4) la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

Inoltre, provvede alla pubblicazione ogni anno della dichiarazione in merito alla propria posizione circa la non sopravvenienza di cause ostative ai sensi del d.lgs. N. 39/2013.

e provvede alla pubblicazione ogni anno della dichiarazione in merito alla propria posizione circa la non sopravvenienza di cause ostative ai sensi del d.lgs. N. 39/2013.

Autorizzabilità attività extraistituzionali

L'Amministrazione verifica il rispetto dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di **autorizzazione di incarichi esterni**, così come modificate dal comma 42 della legge n. 190, anche alla luce delle conclusioni del tavolo tecnico esplicitate nel documento contenente "Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti" e delle conseguenti indicazioni della Regione T.A.A. esplicitate con circolare n.3/EL del 14 agosto 2014. Il tema è stato oggetto recentemente di aggiornamento, in ordine al valore massimo delle collaborazioni esterne autorizzabili.

Sul punto si insisterà con note al personale, formazione etica e counselling da parte del Segretario Comunale.

Tutela del segnalante interno ed esterno

Tra gli strumenti di trasparenza in senso lato, rientra anche la tutela dei soggetti³, 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. 165/2001.

Gli aspetti che in particolare sono presidiati dal RPCT, in ossequio alla L.179/2016 e delle linee

³Il segnalante è altresì conosciuto come Whistleblower

guida ANAC in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing), sono:

- Tutela della riservatezza del segnalante
- Certezza di svolgimento di istruttoria su quanto segnalato
- Coinvolgimento del segnalante nel procedimento disciplinare solo a fronte di suo esplicito consenso
- Garanzia di tutela da discriminazioni per il segnalante, anche per segnalazioni ad ANAC, o trasmesse, sotto forma di denuncia, all'autorità giudiziaria o contabile
- Sottrazione della denuncia al diritto di accesso ex L. 241/1990/L.P. n. 17/1993.

Al fine di garantire quanto stabilito dalla norma, l'Ente ha disposto la creazione di una casella @mail appositamente dedicata alle segnalazioni di che trattasi. La casella di posta interna con denominazione "segnalazioneinterna@merano.eu," ha un unico destinatario individuato nel Direttore/RPCT che ne assicura la gestione in forma riservata. La casella non è accessibile da altri canali. Il Responsabile, 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. In sede di procedimento disciplinare, l'identità del segnalante potrà essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi che ci sia consenso esplicito del segnalante.

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

In ogni caso al personale è stata data pubblicità della possibilità di inoltrare direttamente la segnalazione, e con eguale valore esimente ai sensi del Codice disciplinare, ad ANAC, all'apposita casella predisposta ai sensi dell'art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, n. 114:

whistleblowing@anticorruzione.it.

Si provvede a garantire la piena applicazione della legge n.179 del 30/11/2017, con particolare riguardo alla tutela dei segnalanti collaboratori di ditte e fornitori dell'Azienda, tramite integrazione delle lettere di incarico e integrazione del protocollo per la tutela del segnalante.

In particolare, l'Azienda si impegna a orientare la propria organizzazione e a predisporre strumenti tecnologicamente avanzati per perseguire ed assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi verso l'esterno. Nel corso del 2022 si opererà una ricognizione sulla compliance dell'attuale sistema di gestione delle segnalazioni con le linee guida sul Whistleblowing emesse da ANAC in corso del 2021.

Presa d'atto

Si richiede la **presa d'atto**, da parte dei dipendenti, del Piano triennale di prevenzione della corruzione sia al momento dell'assunzione sia, durante il servizio, con cadenza periodica.

Presidio delle limitazioni contrattuali dopo la cessazione del rapporto di lavoro con Enti pubblici (cd. Pantouflage)

In ogni affidamento contrattuale si chiede al titolare dell'azienda affidataria di dichiarare se ha alle proprie dipendenze o tra i propri collaboratori un dipendente pubblico cessato da meno di tre anni, onde verificare il rispetto delle preclusioni di legge.

Laddove si abbia notizia di affidamento di incarichi a qualsiasi titolo a soggetti già dipendenti di questo Ente che hanno esercitato nel triennio precedente alla propria cessazione poteri autoritativi o negoziali per conto di ACST Merano nei confronti dell'azienda affidataria, il Direttore RPCT provvederà ad agire in giudizio per farne dichiarare l'illegittimità e per incamerarne i proventi nel bilancio dell'ente.

Controllo sulle aziende partecipate e controllate

Il RPCT provvede periodicamente a verificare se le aziende partecipate e controllate abbiano adottato anch'esse un Piano Triennale Anticorruzione o abbiano arricchito i propri modelli organizzativi richiesti dal D. Lgs.231/2001, con le previsioni del presente Piano laddove compatibili.

Nel caso dalla verifica risultasse una parziale o totale omissione, il RPCT si riserva di:

- sollecitare formalmente l'adozione del modello organizzativo gestionale 231, integrato delle misure anticorruzione, trasparenza e di garanzia dell'accesso;
- richiedere la nomina di un responsabile per la prevenzione della corruzione;
- invitare formalmente all'adozione di politiche di tutela del denunciante interno ed esterno;
- pretendere una precisa delimitazione delle attività definibili di pubblico interesse, promuovendo eventualmente anche modifiche statutarie che ne diano evidenza;
- predisporre, ai sensi dell'art. 189 del Codice degli Enti locali (L.R. n. 2/2018), un sistema di controlli sulle partecipate, definendo preventivamente gli obiettivi gestionali a cui deve tendere la società partecipata, secondo parametri qualitativi e quantitativi, e organizzando un idoneo sistema informativo finalizzato a rilevare i rapporti finanziari tra l'ente proprietario e la società, la situazione contabile, gestionale e organizzativa della società, i contratti di servizio, la qualità dei servizi, il rispetto delle norme di legge sui vincoli di finanza pubblica.

Su tali aspetti l'ente effettua un monitoraggio periodico sull'andamento delle società partecipate, analizzando gli scostamenti rispetto agli obiettivi assegnati e individuando le opportune azioni correttive.

Di tali controlli si dà conto nell'apposita sezione della sezione Amministrazione Trasparente.

Gestione del rischio nelle procedure di scelta del contraente

In assenza di precedenti critici, l'impegno dell'amministrazione è concentrato sul rispetto puntuale della normativa di dettaglio e delle Linee guida espresse da ANAC, anche attraverso l'utilizzo della Centrale di committenza Provinciale e degli strumenti del Commercio elettronico predisposti a livello locale e nazionale. Pertanto, già a partire dal PTPCT 2017-2019 si è alleggerito significativamente il tabellone processi/rischi dalla massa di adempimenti ulteriori suggeriti nell'aggiornamento 2015 al PNA, in quanto irrealistici e troppo impattanti sull'operatività della struttura amministrativa rispetto al beneficio di igienizzazione dell'agire pubblico che dovrebbero promuovere.

Protocollo di legalità/patto di integrità

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

Ascolto e dialogo con il territorio

Come auspicato dal PNA 2019, e in conformità con i protocolli adottati per far fronte all'emergenza sanitaria, gli stakeholders (portatori di interessi), sono stati invitati a fornire le loro osservazioni durante il periodo di pubblicazione del presente PTPCT in bozza sul sito web istituzionale dell'Azienda.

Non sono pervenuti osservazioni e suggerimenti. Fermo restando il contenuto del PTPCT pubblicato in bozza, nell'attuale versione si è tenuto conto dei suggerimenti semplificatori del Vademecum proposto da ANAC in data 2 febbraio 2022.

7. MONITORAGGIO, RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

MONITORAGGIO

Tale attività 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 l'ente nell'apportare tempestivamente le modifiche necessarie e nella elaborazione del successivo PTPCT. A tal fine il monitoraggio avviene con cadenza semestrale (tipicamente nei mesi di giugno e novembre) sui seguenti fronti:

- in primo luogo, si procede alla verifica del rispetto degli impegni assunti e delle misure previste nel presente Piano, tenendo traccia documentale dei risultati emersi, con il

coinvolgimento non solo del RPCT ma anche dei referenti, e dei responsabili di ufficio, che concorrono, ciascuno per i propri profili di competenza, a garantire un supporto al responsabile.

- Con la stessa tempistica si effettua un check sulla qualità, completezza ed aggiornamento dei dati pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente, 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 agli incaricati alla trasmissione e pubblicazione dei dati e dei documenti, sarà coinvolto il DPO per verificare il contemperamento con il rispetto della tutela della riservatezza dei dati personali, anche con riguardo ai principi di minimizzazione e con il rispetto dei tempi massimi di pubblicazione dettati dalle norme vigenti.
- Infine, si procede, sempre con l'analogia tempistica, a verificare con i titolari dei rischi individuati nel tabellone processi-rischi, lo stato di attuazione e/o rispetto delle misure ivi previste, secondo una logica di project management.

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 PTPCT.

Man mano che il PIAO si arricchirà di altri strumenti di programmazione sarà onere del PTPCT coordinarsi con gli altri attori per armonizzare al meglio anche la fase di monitoraggio degli obiettivi e delle misure programmate.

MODALITÀ DI AGGIORNAMENTO

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

CADENZA TEMPORALE DI AGGIORNAMENTO

I contenuti del presente Piano, così come le priorità d'intervento e la mappatura e pesatura dei rischi per l'integrità, costituiscono aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2021-2023, e saranno oggetto nel futuro di riesame annuale.

ALLEGATI AL PTPCT 2022-2024

Allegato 1 - CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE

Allegato 2 - ALBERO DELLA TRASPARENZA

Allegato 3 - TABELLONE PROCESSI-RISCHI

6. SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La dotazione organica dell'ente consta, alla data del 31 dicembre 2022, di 21 unità impiegatizie e di un Direttore, adeguati al raggiungimento delle funzioni istituzionali.

Poiché il Consiglio di Amministrazione ha inaugurato il suo mandato nell'agosto 2022, si riporta a seguire in nuovo dettaglio organizzativo:

INSERIRE ORGANIGRAMMA NUOVO

Non si ha oggi alcuna certezza in ordine a variazioni della pianta organica nel triennio 2023-2025, né contezza di cessazioni per dimissioni o pensionamento.

L'ente è aperto alla concessione del part-time e all'adozione delle misure per facilitare la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita, anche in prospettiva di sostegno alla parità di genere.

7. SEZIONE SMART WORKING/LAVORO AGILE

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

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

Dovrebbero altresì definirsi le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione

amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

ACST di Merano ha organizzato la possibilità per il personale amministrativo di lavorare in forma agile durante il periodo emergenziale, ma allo stato attuale non ha adottato la modalità organizzativa di prestazione lavorativa in lavoro agile per le seguenti motivazioni (es.):

- non si sono prospettano al momento situazioni straordinarie ed emergenziali tali da rendere necessaria l'attivazione della modalità lavorativa sopracitata,
- non sono pervenute richieste specifiche da parte dei dipendenti in ruolo amministrativo
- non sono al momento presenti in struttura, fra i collaboratori, persone definite "fragili"⁴ ai sensi della normativa nazionale.

Superato il periodo dell'emergenza COVID, l'Azienda, anche e soprattutto in considerazione delle ridotte dimensioni del suo organico, non intende adottare forme di smart working strutturale.

Eventuali cambi di scenario potranno indurre l'organizzazione ad operare una riflessione ulteriore sul tema.

⁴ La legge di bilancio 2023 ha prorogato fino al 31 marzo 2023, per i cosiddetti lavoratori fragili - dipendenti pubblici e privati -, lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working, anche adibendoli a una diversa mansione (compresa nella medesima categoria o area di inquadramento definita dai contratti collettivi di lavoro), senza alcuna decurtazione della retribuzione, ferma restando l'applicazione delle disposizioni dei Ccnl se più favorevoli.

SEZIONE MONITORAGGIO

La sezione, il cui contenuto dovrebbe riportare strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazione degli utenti e dei responsabili, è a compilazione facoltativa nel 2023.

Si rimanda al capitolo su "Monitoraggio e Riesame" previsto in coda al PTPCT 2022-2024 di cui sopra.

Le indagini di customer satisfaction sulle singole iniziative ed eventi promossi dall'Azienda, sono una misura anticorruzione prevista nel tabellone "Processi – Rischi" allegato al PTPC 2022-2024.