



PIANO INTEGRATO

DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

A.S.P. “VITTORIO EMANUELE II”

DI FABRIANO (AN)

P.I.A.O. 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)

Approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione nr. 15 del 15/12/2023



Sommario

PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO	3
Premessa	3
Il quadro normativo di riferimento: la normativa in materia di programmazione	4
SEZIONE 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione.....	6
La storia e gli obiettivi dell'ASP "VITTORIO EMANUELE II"	7
Il contesto territoriale.....	8
Gli organi dell'ASP "VITTORIO EMANUELE II".....	10
I principi ispiratori ed i valori di riferimento	11
Il volontariato.....	11
SEZIONE 2: Valore pubblico, Performance e Anticorruzione.....	12
2.1 Valore Pubblico	12
2.2 Performance.....	12
2.3 Anticorruzione	12
SEZIONE 3: Organizzazione e capitale umano	15
3.1 Struttura organizzativa.	15
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	16
3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale.....	19
3.4 Formazione del personale	20
SEZIONE 4: Monitoraggio.....	20
SEZIONE Allegati – PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT) 2023-2025	20



PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO

Premessa

Il Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*” (convertito con la Legge n. 113 del 6 agosto 2021) ha previsto all'art. 6 che “*le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il **Piano integrato di attività e organizzazione**, ... nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.*”

La disposizione normativa, applicabile a codesta ASP, persegue la finalità dichiarata di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di seguito abbreviato in **PIAO**) ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente.

Il PIAO, nella prospettiva della semplificazione degli adempimenti a carico delle pubbliche amministrazioni ed in una logica di integrazione degli strumenti di programmazione, mira ad assorbire in un unico piano di governance gli atti di programmazione afferenti a diverse materie, quali la **valutazione della performance**, la strategia di **gestione del capitale umano** e di **sviluppo organizzativo**, nella quale si inserisce anche il ricorso allo svolgimento del **lavoro in modalità agile**, la **formazione del personale**, gli strumenti e gli obiettivi del **reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne**, la **trasparenza** dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, il **contrasto alla corruzione**, nonché la **parità di genere**.

In tal senso il PIAO assorbe in sé i diversi Piani previsti dalla normativa quali:

- Il Piano della Performance: il PIAO definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) in quanto in esso sono indicate la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro);
- Il Piano della Formazione, poiché definisce le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;



- Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce la programmazione strategica delle risorse umane, gli obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse e le strategie di copertura del fabbisogno di personale;
- Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- Il Piano delle Azioni Positive poiché definisce le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il quadro normativo di riferimento: la normativa in materia di programmazione

Per la redazione del PIAO è stata applicata anche la normativa tuttora in vigore relativa agli strumenti di programmazione delle Pubbliche Amministrazioni.

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” che, all'art. 6 comma 2, prevede che *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale...”*

Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198

Codice delle pari opportunità' tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, il quale, all'art. 48 comma 1, prevede che “.....le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici,predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.”

Decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e s.m.i, (in particolare il Decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 74)

“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” che stabilisce per le amministrazioni pubbliche il collegamento tra programmazione strategica, programmazione finanziaria e performance e definisce all'art. 10, comma 1, lettera a) il Piano della performance come *“documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per*



la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori”

Legge 6 novembre 2012, n.190 e s.m.i. recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione”* che introduce un sistema organico di prevenzione della corruzione, il cui aspetto caratterizzante consiste nell'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due livelli.

Ad un primo livello – quello “nazionale” – l'ANAC approva il Piano Nazionale Anticorruzione che contiene gli obiettivi strategici per lo sviluppo della strategia di prevenzione a livello centrale e fornisce indirizzi e supporto alle amministrazioni pubbliche per l'attuazione delle relative misure.

Al secondo livello – quello “decentrato” – ogni amministrazione pubblica definisce un proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione, sulla base delle indicazioni presenti nel Piano nazionale Anticorruzione, in base al proprio grado di esposizione al rischio di corruzione.

Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 recante *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni”* così come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 recante *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* che ha fornito ulteriori indicazioni sul contenuto del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione riconoscendo allo stesso un valore programmatico ancora più incisivo, dovendo questo necessariamente prevedere gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo e nel quale devono essere altresì indicate le misure in tema trasparenza (il Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità diventa una sezione del Piano triennale di prevenzione della corruzione).

Legge n. 124 del 7 agosto 2015 di riforma della Pubblica Amministrazione e relativi decreti delegati tra i quali, in particolare, il D. Lgs. n. 74/2017 con il quale il Governo modifica e integra il decreto sulla produttività del lavoro pubblico, D. Lgs. 150/2009, prevedendo tra l'altro, oltre agli obiettivi specifici di ogni amministrazione:

- L'introduzione della categoria degli “obiettivi generali”, che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali,
- Il riconoscimento di un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, anche attraverso sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi;



- Il rafforzamento del ruolo del Nucleo di Valutazione, che, nelle sue funzioni di OIV, ha pieno accesso a documenti, atti e sistemi informativi per espletare le proprie funzioni.

L'ASP "Vittorio Emanuele II" ha meno di 50 dipendenti, pertanto il presente PIAO viene redatto in **modalità semplificata** come stabilito dall'articolo 6 del Decreto PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA n. 132 del 30/06/2022 ("Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione").

SEZIONE 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

Denominazione ente	ASP VITTORIO EMANUELE II
Indirizzo/sede legale	Via Santa Caterina, 13 – Fabriano (AN)
PEC	amministrazione@pec.aspfabriano.it
Codice fiscale	81001870427
Partita IVA	00710410424
Tipologia	Pubblica Amministrazione
Categoria	Azienda Servizi alla Persona
Natura giuridica	Personalità giuridica di diritto pubblico senza fini di lucro
Sito WEB	www.aspfabriano.it



La Residenza Protetta "Vittorio Emanuele II" è ubicata nel centro storico della città di Fabriano, in posizione soleggiata e panoramica, sull'antico colle di Castelvecchio. L'edificio che la ospita è un ex convento Benedettino della Congregazione degli Olivetani. La struttura storica è stata ristrutturata nel 1996 in una residenza moderna e funzionale che risponde in modo idoneo alle esigenze degli ospiti. Nell'immagine, la targa posta all'ingresso della struttura.



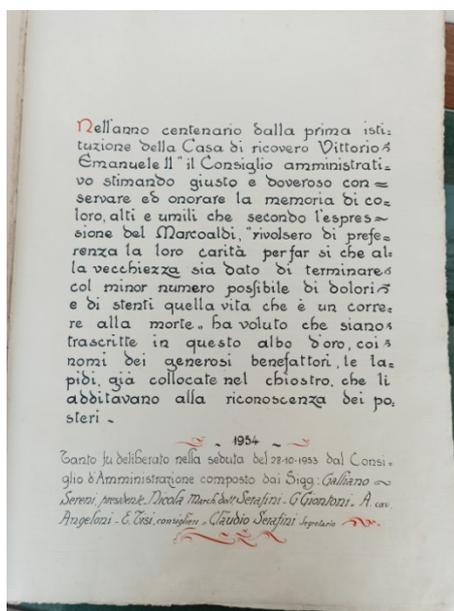
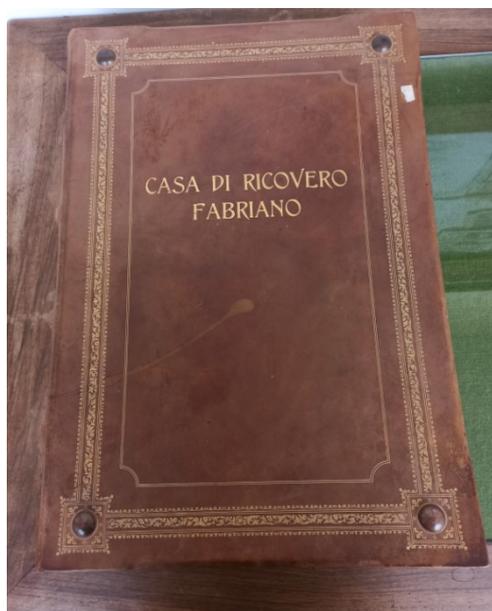
La storia e gli obiettivi dell'ASP "VITTORIO EMANUELE II"

L'ASP "Vittorio Emanuele II" è stata costituita ai sensi dell'art. 10 della Legge Regionale n. 5 del 26 febbraio 2008 "Riordino delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (IPAB) e disciplina delle Aziende pubbliche di servizi alla persona", allo scopo di conseguire le finalità previste nell'atto deliberativo adottato dall'Ente, che costituisce l'azienda pubblica di servizi alla persona.

L'azienda nasce per trasformazione dell'IPAB Struttura Polifunzionale "Vittorio Emanuele II" ed in rapporto di completa continuità con l'IPAB dalla quale trae origine.

L'ASP è dotata di personalità giuridica di diritto pubblico senza scopo di lucro, di autonomia statutaria, gestionale, patrimoniale, contabile e finanziaria.

L'ASP svolge la propria attività secondo i principi ed i criteri di buon andamento, imparzialità, efficienza, efficacia ed economicità e, nell'ambito della propria autonomia, adotta tutti gli atti – anche di diritto privato – funzionali al perseguimento dei propri fini ed all'assolvimento degli impegni assunti in sede di programmazione regionale socio-sanitaria e territoriale, nell'ottica di un'organizzazione a rete dei servizi.



L'ASP – in linea con la storia secolare da cui deriva – persegue lo scopo istituzionale di erogare, nei limiti delle proprie disponibilità strutturali e finanziarie, servizi di **assistenza sociale, socio-sanitaria e sanitaria** a favore di persone che si trovano, per qualsivoglia ragione, in stato di bisogno, necessità o condizione di non autosufficienza.

A tal scopo, l'ASP provvede all'assistenza di persona anziane nella condizione di auto e non autosufficienza prioritariamente attraverso servizi residenziali erogati nella struttura attraverso la gestione di una Casa di Riposo / Residenza Protetta appositamente attrezzata.



Il contesto territoriale

L'Ambito Territoriale Sociale n.10, di cui l'Unione Montana dell'Esino Frasassi è Ente capofila e comprendente i comuni di Fabriano, Cerreto d'Esi, Sassoferrato, Serra San Quirico e Genga, presenta un contesto sociale pressoché immutato negli ultimi anni. In particolare, tra gli elementi che lo caratterizzano emerge quello dell'alto tasso di disoccupazione, che nel Fabrianese ha avuto e sta avendo una portata imponente, causato dalla crisi del comparto industriale, unico settore di sviluppo nella zona. Ciò che in passato ha prodotto benessere, oggi è la causa di una ripresa che tarda maggiormente ad arrivare, rispetto ad altri territori che hanno investito anche in altri settori. In termini demografici, questo si traduce in una diminuzione della popolazione residente nel comprensorio fabrianese che varia dalle 47.229 unità del 01.01.2016 alle 45.696 unità del 01.01.2019 (dati ISTAT).

La crisi economica porta con sé anche l'aumento di situazioni di disagio e devianza nei nuclei familiari colpiti dalla disoccupazione, sia nei giovani sia negli adulti, che spesso, per evadere dal problema, ricorrono all'uso di alcool e/o al gioco d'azzardo nella speranza di un colpo di fortuna che risollevi le sorti della famiglia. Questo scenario conduce inevitabilmente ad una maggiore richiesta da parte delle famiglie di servizi ed interventi, quindi ad un aumento di accesso presso gli UPS territoriali e ad una maggiore presa in carico, soprattutto per gli interventi rivolti ai minori, che a stento si riescono a soddisfare.

La forte presenza di immigrati rappresenta un altro rilevante elemento nella definizione del contesto sociale. Mentre in passato gli immigrati erano considerati una risorsa utile per colmare la crescente richiesta di manodopera, oggi, alla luce della difficile situazione esistente, sono percepiti come i soli fruitori delle poche risorse e dei pochi interventi sociali. I dati raccolti tramite la piattaforma SiCare evidenziano come una grossa parte della popolazione che si rivolge agli Sportelli di Segretariato Sociale dell'ATS 10 (71,4%) è costituita da persone che presentano un bisogno legato alla sfera economica ed occupazionale.

La crisi lavorativa rappresenta, infatti, soprattutto per i giovani e le persone over 55, una delle principali cause di povertà e conseguentemente di esclusione sociale. La situazione economica va a gravare, inoltre, sulla possibilità di inserimento socio-lavorativo dei soggetti con disabilità, in quanto le aziende dimostrano maggiori difficoltà nel collocarli. L'ATS 10 ha istituito nel tempo tavoli di lavoro per affrontare con maggiore efficienza le problematiche sopradescritte, come il tavolo delle povertà, delle dipendenze, della disabilità, delle demenze e non autosufficienza anziani e dell'affido familiare. In particolare, il tavolo delle povertà è composto da associazioni di volontariato, dalla diocesi, dalle organizzazioni sindacali e dagli operatori del segretariato sociale. Il tavolo, riunendosi periodicamente, affronta i temi legati al fenomeno della povertà mediante l'apporto degli attori sociali coinvolti.



I soggetti interessati svolgono quindi una funzione di osservatorio fornendo una panoramica relativa al numero e alla tipologia di famiglie assistite o che si rivolgono alle associazioni di volontariato e ai servizi comunali. Tale metodologia lavorativa consente di realizzare l'unione di tutte le risorse presenti al fine di effettuare interventi più capillari ed efficaci rivolti ad una vasta platea di beneficiari senza una sovrapposizione delle prestazioni.

Un altro gruppo di lavoro, costituito per rispondere alle problematiche sopracitate, opera nel campo delle dipendenze patologiche mediante la presenza costante del Servizio Territoriale Dipendenze Patologiche di Fabriano, di due associazioni di volontariato, dei rappresentanti degli istituti scolastici dell'ATS10 e degli operatori degli uffici di segretariato sociale. Il tavolo è occasione di confronto riguardo il fenomeno delle dipendenze, che coinvolge un numero sempre maggiore di giovani e di adulti, soggetti a disturbi depressivi che portano ad una sfiducia nelle proprie capacità e quindi ad una inattività.

Il Comitato dei Sindaci dell'ATS 10 ha approvato un protocollo di intesa tra ASUR e Centro per l'impiego di Fabriano per l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati con l'obiettivo di realizzare una reale integrazione tra i servizi e facilitare i progetti di reinserimento lavorativo. A decorrere dall'anno 2017, l'attuazione di interventi volti al sostegno economico come il SIA, il ReI e il Reddito di cittadinanza, nonché l'incremento delle risorse messe a disposizione dalle amministrazioni comunali, l'attivazione di tirocini di inclusione sociale e le azioni previste dal progetto "Rise up" (intervento finanziato dalla Fondazione Cariverona e rivolto ai nuclei familiari a rischio sfratto) hanno permesso di rispondere in modo più soddisfacente alle richieste dell'utenza legate al disagio economico.

Nel 2018 il Comitato dei Sindaci dell'ATS 10 ha approvato un protocollo di intesa - "Patto Territoriale per l'attivazione di tirocini d'inclusione sociale" - tra l'Unione Montana e la Regione Marche (Centro per l'impiego di Fabriano) per contrastare lo stato di disoccupazione e la povertà, promuovendo specifiche azioni rivolte all'avvio e alla tenuta dei percorsi di tirocini di inclusione sociale, nonché la presa in carico dei destinatari degli interventi attraverso la costituzione di una equipe integrata tra le figure professionali dell'ATS 10 e gli operatori del Centro per l'impiego di Fabriano. Inoltre, l'ATS 10, mediante le risorse POR MARCHE FSE 2014-2020 ASSE II – PdI 9.4, ha attivato interventi di potenziamento degli Uffici di Promozione Sociale, degli Uffici di Servizio Sociale Professionale, del servizio di assistenza educativa e sostegno alle funzioni genitoriali e dell'intervento di tutoraggio e inserimento lavorativo.

L'attivazione di tali misure ha portato a un incremento qualitativo e una maggiore copertura territoriale dei servizi erogati. Nello specifico, il percorso esperienziale dei TIS, attivati mediante le risorse a valere sul PON "Inclusione" FSE 2014 – 2020 Avviso 3/2016, sul POR MARCHE FSE 2014-2020 ASSE II PdI 9.1 e sul progetto "RISE UP", ha prodotto degli ottimi risultati sotto



l'aspetto metodologico, consentendo anche l'instaurazione di collaborazioni con datori di lavoro pubblici e privati. I TIS, inserendosi nell'ottica dell'autodeterminazione, permettono a soggetti inattivi da molto tempo di effettuare un'esperienza formativa e lavorativa attraverso il sostegno dei servizi sociali territoriali e del Centro per l'Impiego, consentendo agli stessi la fuoriuscita da una condizione di stallo.

Nello stesso tempo, lo strumento dei tirocini offre l'opportunità ai soggetti ospitanti di entrare a far parte di una rete che ha l'obiettivo di promuovere il benessere sociale. In breve, i tirocini di inclusione sociale permettono di lavorare con e sul territorio al fine di renderlo "inclusivo", capace cioè di garantire anche a coloro che presentano difficoltà nell'inserimento/reinserimento sociale e lavorativo di sentirsi parte di una comunità in cui veder riconosciuti il proprio ruolo e la propria identità.

Gli organi dell'ASP "VITTORIO EMANUELE II"

Sono organi dell'ASP "VITTORIO EMANUELE II":

- il Consiglio di amministrazione;
- il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- il Revisore unico, come da deroga all'art. 9 comma 3 della legge regionale 5/2008;
- il Direttore.

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo cui spetta la definizione dei programmi da attuare e gli obiettivi da perseguire ai fini statutari dell'ASP. Ad esso fa carico la responsabilità generale dell'amministrazione dell'azienda e quella di garantire il rispetto delle norme statutarie.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è il Presidente dell'Azienda pubblica dei servizi alla persona con funzioni di rappresentanza legale. A lui spettano i rapporti formali ed informali con qualsiasi soggetto, ente o organo esterno. Al Presidente sono attribuite tutte le competenze per il buon funzionamento dell'ASP non espressamente attribuite ad altri organi dallo Stato e dalle leggi.

L'organo di revisione contabile è composto da un solo Revisore nominato dal Consiglio di amministrazione. Il Revisore Unico esercita le funzioni di controllo e vigilanza sulla regolarità contabile, fiscale e finanziaria della gestione dell'ASP, ha diritto di accesso agli atti, ai documenti ed agli uffici dell'azienda e può partecipare alle sedute consiliari.

Il Direttore è nominato dall'organo amministrativo fra le figure dotate di esperienza professionale e tecnica ed è responsabile della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa dell'ASP. Il Direttore ha quindi il compito di guidare l'azienda nel raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti dal Consiglio di Amministrazione. Tramite apposita convenzione stipulata in data 28



settembre 2023 l'ASP AMBITO 9 di Jesi ha assunto la funzione di Direzione temporanea dell'ASP "Vittorio Emanuele II" di Fabriano.

I principi ispiratori ed i valori di riferimento

L'ASP "Vittorio Emanuele II" si impegna ad erogare le prestazioni sociali con la qualità dichiarata, ispirandosi ai seguenti principi fondamentali sanciti dalla normativa vigente, in particolare ai sensi del DPCM 27 gennaio 1994 "*Principi sull'erogazione dei servizi pubblici*":

- 1) **Eguaglianza** assicurando l'erogazione delle prestazioni senza alcuna discriminazione riguardante sesso, razza, etnia, lingua, religione e opinioni politiche, nel rispetto della persona e della sua dignità, qualunque siano le sue condizioni fisiche o mentali, culturali o sociali.
- 2) **Comunicazione e trasparenza** diffondendo l'informazione sulle procedure, sui servizi e sulla loro modalità di erogazione in modo chiaro, semplice, dettagliato e completo garantendo il costante aggiornamento delle modifiche dei servizi offerti, garantendo, nel rispetto della normativa vigente, criteri di maggiore flessibilità per l'erogazione dei servizi sul territorio.
- 3) **Efficienza ed efficacia** garantendo un'attività improntata a criteri di efficienza ed efficacia, sia nell'organizzazione che nella erogazione dei servizi alla cittadinanza, anche in considerazione degli orari di apertura dei servizi, garantendo il costante aggiornamento professionale del personale impegnato nell'attività.
- 4) **Partecipazione** adottando sistemi di valutazione e di verifiche dei risultati raggiunti dai servizi, attraverso la realizzazione di documenti e pubblicazioni periodiche, messi a conoscenza di tutti i cittadini, realizzando in tal modo una forma di monitoraggio costante dei livelli delle prestazioni di ciascun servizio, per renderli sempre più conformi alle aspettative degli utenti ed alle nuove esigenze della società in trasformazione. A tal fine l'ASP si impegna a promuovere ogni forma di partecipazione dei cittadini, promuovendo una gestione partecipata, finalizzata al miglioramento della qualità dei servizi.

Il volontariato



*“La cosa più bella che puoi fare per te,
è fare qualcosa per gli altri”*

Madre Teresa

L'ASP valorizza il ruolo del volontariato e può stipulare convenzioni con le organizzazioni operanti nel settore dove si evidenzia:



- Lo svolgimento di attività attraverso le prestazioni del personale di volontariato gratuite, ai fini della solidarietà;
- Il sostegno nel perseguimento di un costante processo di miglioramento della qualità dei servizi erogati;
- La promozione della partecipazione della comunità locale all'attività dell'ASP.

SEZIONE 2: Valore pubblico, Performance e Anticorruzione.

2.1 Valore Pubblico

La parte relativa al **Valore Pubblico** non è dovuta in quanto l'ASP "Vittorio Emanuele II" di Fabriano è una pubblica amministrazione con meno di 50 dipendenti.

2.2 Performance

La parte relativa alla **Performance** non è dovuta in quanto l'ASP "Vittorio Emanuele II" di Fabriano è una pubblica amministrazione con meno di 50 dipendenti.

2.3 Anticorruzione

La presente sezione del PIAO costituisce il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza relativo al triennio 2023-2025 (d'ora in poi PTPCT).

Il PTPCT dell'ASP è stato predisposto in ottemperanza:

- Alla Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e s.m.i.
- Al Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni" così come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97 recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- Alle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con i Piani Nazionali Anticorruzione;
- Alle Linee guida dell'ANAC tra le quali in ultimo quelle 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) adottate con delibera n. 469 del 9 giugno 2021 e in materia di Obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati adottate con delibera n. 468 del 16 giugno 2021;



- Al Piano Nazionale Anticorruzione 2019 che costituisce per stessa affermazione dell’Autorità “l’unico atto di indirizzo di tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori”;
- Al decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113 con cui è stato introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione, un unico documento programmatico che, come già detto, sostituisce i vari documenti di programmazione adottati dalle pubbliche amministrazioni, tra i quali il Piano della performance, il Piano della formazione e della gestione del personale, nonché il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- Agli Orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza adottati dall’ANAC in data 2 febbraio 2022 per supportare le pubbliche amministrazioni proprio ai fini dell’integrazione del PTPCT con il PIAO.

Premesso il quadro normativo di carattere generale, i principali documenti ai quali fare riferimento per la redazione del presente Piano sono:

- **Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019** approvato dall’ANAC con delibera n. n. 1064 del 13 novembre 2019 ed al quale non sono seguiti ulteriori Piani Nazionali, bensì una ricognizione delle fonti normative e delle delibere adottate successivamente;
- **Gli Orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza** adottati dall’Autorità in data 2 febbraio 2022, come sopra anticipato, al fine di fornire utili indicazioni alle pubbliche amministrazioni nel predisporre il nuovo documento programmatico c.d. PIAO. Sotto questo secondo aspetto si evidenzia che è lo stesso legislatore che ha stabilito che gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione da inserire all’interno del PIAO “sono disciplinati secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione” (art. 6 del d.l. 80/2021).

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019

Come già rilevato nel precedente PTPCT, l’ANAC afferma che con il PNA 2019 devono ritenersi superate le indicazioni contenute nelle parti generali dei PNA precedenti e dei relativi aggiornamenti medio tempore adottati, stante il fatto che il PNA 2019 costituisce “un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori” al fine “di semplificare il quadro regolatorio... di agevolare il lavoro delle amministrazioni e il coordinamento



dell’Autorità, di contribuire ad innalzare il livello di responsabilizzazione delle pubbliche amministrazioni a garanzia dell’imparzialità dei processi decisionali”.

Per prima cosa l’ANAC richiama l’ambito oggettivo e soggettivo di applicazione delle norme in materia di prevenzione della corruzione, ribadendo quanto al primo aspetto la definizione “ampia” di corruzione intesa come qualsiasi deviazione dell’agire amministrativo dal fine dell’interesse pubblico al quale il primo è preordinato e che come tale contempla ipotesi più ampie delle fattispecie penalmente rilevanti; e ricomprendendo, quanto al secondo aspetto, oltre che le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2 del d.lgs. 165/2001, tra gli altri, e per quanto qui di interesse, anche le società e gli altri enti di diritto privato controllati e/o partecipati dalle stesse.

In secondo luogo fornisce i principi guida per la predisposizione di un efficace sistema di gestione del rischio corruttivo distinguendoli tra: principi strategici (coinvolgimento dell’organo di indirizzo, cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio, collaborazione tra amministrazioni), principi metodologici (prevalenza della sostanza sulla forma, gradualità, selettività, integrazione, miglioramento e apprendimento continuo) e principi finalistici (effettività, orizzonte del valore pubblico).

Tali indicazioni sono dettagliate nell’allegato al PNA 2019 (all. 1 - “Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”) il quale - per espressa previsione dell’Autorità - “diventa l’unico documento metodologico da seguire nella predisposizione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza per la parte relativa alla gestione del rischio”.

L’ANAC richiama l’attenzione sul fatto che i destinatari dei singoli piani triennali sono non solo tutti i dipendenti della pubblica amministrazione, ma tutti coloro che prestano a qualsiasi titolo servizio presso le amministrazioni stesse. L’Autorità ribadisce inoltre che la violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste nel PTPCT è fonte di responsabilità disciplinare.

Ancora l’ANAC con il PNA 2019 ha inteso approfondire alcuni aspetti del processo di gestione del rischio finora poco sviluppati, come ad esempio il monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione individuate e da adottare che è ritenuto uno strumento indispensabile per realizzare un’efficace strategia di prevenzione della corruzione. I risultati del monitoraggio sono inoltre il fondamento per la successiva programmazione di nuove misure o per l’implementazione di quelle già previste in una logica di miglioramento continuo.

Gli Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022

Con tale documento l’Autorità fornisce alcune indicazioni operative per la predisposizione della sezione del PIAO dedicata all’anticorruzione e alla trasparenza, elaborate a seguito di una significativa analisi della attività di pianificazione svolta dalle amministrazioni, che ha consentito all’ANAC, quale osservatore privilegiato, di cogliere i maggiori margini di ottimizzazione e semplificazione da evidenziare agli operatori coinvolti per stilare un documento più performante.



In particolare, viene ribadito il ruolo fondamentale della formazione al fine di creare nell'amministrazione una cultura dell'anticorruzione e della trasparenza, il cui punto di forza è la programmazione e l'attuazione di percorsi di formazione rivolti al personale, specie quello addetto alle aree a maggior rischio corruttivo.

È emersa, altresì, l'importanza:

- Di una stretta collaborazione tra il Responsabile PCT e l'organo di indirizzo, i referenti, i responsabili delle strutture e tutti i soggetti che, a vario titolo, operando nell'ente, sono coinvolti nel processo di gestione del rischio;
- Dell'adozione di un sistema improntato al monitoraggio periodico per la valutazione dell'effettiva attuazione e adeguatezza rispetto ai rischi rilevati delle misure di prevenzione. Tale attività risulta infatti fondamentale in termini di generale e continuo miglioramento sia della funzionalità del sistema di prevenzione sia della complessiva attività amministrativa dell'ente;
- Dell'implementazione del grado di automazione e digitalizzazione dei processi per aumentarne efficacia ed efficienza e per rispondere alle esigenze di semplificazione.

Per la consultazione di dettaglio del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ASP "Vittorio Emanuele II" di Fabriano si rimanda alla sezione "Allegati – PTPCT 2023-2025".

SEZIONE 3: Organizzazione e capitale umano.

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione.

3.1 Struttura organizzativa.

L'ASP "Vittorio Emanuele II" si articola in due aree:



AREA AMMINISTRATIVA – con al suo interno 1 unità di personale.

Il personale assegnato alla predetta area svolge le seguenti funzioni:

- istruzioni di pratiche amministrative e di contabilità,



- coordinamento della struttura e del personale,
- gestione dei rapporti con l'utenza,
- attività di segreteria,
- istruzione mandati di pagamento e reversali di incasso.

AREA ASSISTENZIALE – con al suo interno 3 unità di personale.

Il personale assegnato alla predetta area svolge il ruolo di assistenza all'anziano e le 3 figure che ne fanno parte sono 3 operatori socio-assistenziali.

L'operatore socio assistenziale (OSS) è la figura professionale che all'interno della struttura si occupa dell'assistenza diretta alla persona definita dalla programmazione individuale programmata per ogni singolo ospite.

L'OSS somministra le prestazioni di cura, controlla e gestisce la soddisfazione delle esigenze primarie dell'ospite quali: l'alimentazione; la cura e l'igiene giornaliera della persona, l'assistenza negli spostamenti in presenza di difficoltà motorie.

L'OSS coadiuva l'ospite della struttura nello svolgimento delle attività quotidiane primarie e favorisce la sua socializzazione, interagendo e stimolando in ogni modo la persona all'utilizzo delle proprie residue capacità.

L'OSS esegue gli interventi igienico-sanitari di semplice attuazione in stretta collaborazione con il personale sanitario.

L'organizzazione dell'Amministrazione è funzionale al raggiungimento dei risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici.

3.2 Organizzazione del lavoro agile.

Di seguito si elencano i punti principali della disciplina **provvisoria** del lavoro agile:

1. L'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza, ossia nella sede di servizio, deve essere obbligatoriamente assicurata dal personale assegnato ai servizi e uffici la cui attività si espleta nei confronti dell'utenza esterna, sia in modalità di front office (attività di sportello e di ricevimento degli utenti) che di back office (attività di erogazione di servizi all'utenza), senza ricorso allo smart working;
2. Il ricorso al lavoro agile non potrà essere autorizzato in caso di lavoro arretrato da recuperare e, ove sia stato accumulato, deve essere adottato un piano di smaltimento dello stesso;
3. Per ciascun lavoratore, il lavoro in presenza per l'esecuzione della prestazione deve essere prevalente rispetto alla prestazione resa in modalità di lavoro agile;
4. Il ricorso allo smart working potrà essere autorizzato, quale modalità ordinaria di organizzazione del lavoro del personale, qualora i locali condivisi da più dipendenti non garantiscano gli opportuni distanziamenti o vi sia la necessità di ridurre il numero di



- persone contemporaneamente presenti nei medesimi uffici, che potrebbero altrimenti disturbarsi a vicenda nell'esecuzione dei rispettivi compiti;
5. Il Direttore deve garantire un'adeguata rotazione del personale in modo da assicurare per ciascun lavoratore un'equilibrata alternanza dello svolgimento delle attività a distanza e in presenza;
 6. Per i responsabili dei procedimenti amministrativi il ricorso al lavoro agile è da considerarsi una modalità eccezionale di svolgimento dell'attività lavorativa, dovendo esercitare l'attività lavorativa prevalentemente in presenza;
 7. Il lavoro agile non deve comportare pregiudizio e ridurre in alcun modo la fruizione e la qualità dei servizi erogati nei confronti degli utenti (esterni ed interni);
 8. L'attuazione del lavoro agile non modifica la regolamentazione dell'orario di lavoro del dipendente, nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro settimanale (36 ore), pur mantenendo le caratteristiche di flessibilità temporali proprie del lavoro agile;
 9. Nelle giornate in cui l'attività lavorativa è prestata a distanza, non è configurabile il lavoro straordinario né sono ammessi riposi compensativi. L'eventuale debito orario accumulato potrà essere saldato esclusivamente durante le successive giornate di lavoro prestato in presenza;
 10. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo lavoro in modalità agile da parte del dipendente, non sono configurabili premessi brevi ed altri istituti che comportino riduzioni dell'orario giornaliero;
 11. Durante le fasce di prestazione lavorativa in smart working, il dipendente deve garantire una fascia di contattabilità telefonica, tendenzialmente dalle ore 9:00 alle ore 16:00 e con il riconoscimento di una pausa, al fine di garantire un'ottimale organizzazione delle attività e permettere le necessarie occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi;
 12. Al lavoratore in smart working è riconosciuto il diritto alla disconnessione (sia in senso verticale verso i propri responsabili e viceversa, che in senso orizzontale tra colleghi).
 13. L'eventuale malfunzionamento delle dotazioni tecnologiche (aziendali o personali) che renda impossibile la prestazione lavorativa in modalità agile dovrà essere tempestivamente segnalato dal dipendente al proprio responsabile sia al fine di dare soluzione al problema, che di concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa;
 14. Le autorizzazioni individuali all'espletamento delle attività in modalità di lavoro agile restano valide fino alla prevista disciplina della materia attraverso la contrattazione collettiva nazionale.

Il complesso delle indicazioni di cui sopra tiene conto di:

- stato di salute dell'Azienda sotto i profili della:
 - Salute organizzativa, intesa come adeguatezza dell'organizzazione aziendale rispetto allo svolgimento del lavoro agile,



- Salute professionale, intesa come adeguatezza dei profili professionali esistenti all'interno dell'Azienda rispetto a quelli necessari,
 - Salute economico-finanziaria, intesa come efficacia efficienza economicità dell'azione amministrativa,
 - Salute digitale, intesa come adeguatezza delle tecnologie digitali, quali fattori abilitanti il lavoro agile,
- condizionalità e fattori abilitanti:
 - Fornitura di adeguate attrezzature informatiche sia hardware che software
 - Accessibilità ai sistemi informativi
 - VPN e MFA per accesso Intranet
 - Sicurezza rete/infrastruttura
 - Definizione processi e procedure in caso di vulnerabilità
 - Sviluppo di sistemi informativi digitali e digitalizzazione delle attività lavorative
 - requisiti per attività svolgibili in lavoro agile (smartabilità):
 - Processo/attività/servizio che non richiede la presenza in modo continuativo
 - Processo/attività/servizio gestibile a distanza
 - Livello di digitalizzazione del processo
 - Livello delle competenze digitali possedute dall'operatore
 - Rapporti con utenti gestibili a distanza
 - Relazioni con altre strutture interne od esterne gestibili a distanza
 - Grado di integrazione tra le strutture nei processi di lavoro non ostacolato dal lavoro a distanza
 - Processo /attività/servizio non richiede un controllo continuativo e costante da parte dei Responsabili
 - Misurabilità in termini di risultato
 - Grado di autonomia sia organizzativa sia gestionale richiesta al personale

Con il lavoro agile, l'Azienda si è proposta il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- **Obiettivi del lavoro agile:**
 - Aumento della produttività e qualità del lavoro;
 - Acquisizione di capacità di utilizzo di strumenti lavorativi a distanza;
 - Riduzione delle assenze dal servizio;
 - Miglioramento dell'equilibrio fra vita professionale e privata;
 - Maggiore senso di responsabilizzazione rispetto agli obiettivi di ufficio e personali, maggiore applicazione di flessibilità nell'organizzare le attività lavorative anche attraverso il bilanciamento dell'uso delle tecnologie digitali con gli strumenti tradizionali di collaborazione;



- Maggiore soddisfazione del dipendente nell'organizzazione del proprio lavoro;
 - Maggior benessere organizzativo a livello aziendale;
 - Diffusione della modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
 - Rafforzamento della cultura della misurazione e della valutazione della performance;
 - Promozione dell'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
 - Promozione e diffusione delle tecnologie digitali e connessa razionalizzazione delle risorse strumentali;
 - Contribuzione alla sostenibilità ambientale mediante la riduzione dell'impatto dei trasferimenti casa lavoro
-
- **Obiettivi di performance organizzativa specifici e contributi al miglioramento in termini di efficienza ed efficacia:**
 - Miglioramento della performance organizzativa per il raggiungimento di una maggiore efficienza dei processi lavorativi: diminuzione assenze, aumento produttività, riduzione dei tempi di lavorazione di taluni procedimenti
 - Miglioramento della performance organizzativa per il raggiungimento di una maggiore efficacia dei processi lavorativi: quantità erogata, qualità erogata, qualità percepita

Le disposizioni di cui alla presente sottosezione sono in linea con il principio di garanzia di pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

1. la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
2. la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
3. le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
4. le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
5. le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.



Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 prevede la sola sostituzione del personale per licenziamento o pensionamento.

Si analizza di seguito la consistenza del personale al 31/12/2022.

Categoria Professionale	Tempo indeterminato - Unità	Tempo determinato - Unità	Area Professionale
C	1	0	Istruttori
B	3	0	OSS
TOTALE	4	0	

3.4 Formazione del personale

L'Amministrazione non ha adottato il Piano della formazione del personale, con l'eccezione di quanto previsto dal PTPCT, in quanto misura di prevenzione della corruzione.

Sono comunque previste azioni formative di aggiornamento e approfondimento emendate con il personale, mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

SEZIONE 4: Monitoraggio.

La parte relativa al **Monitoraggio** non è dovuta in quanto l'ASP "Vittorio Emanuele II" di Fabriano è una pubblica amministrazione con meno di 50 dipendenti.

SEZIONE Allegati – PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT) 2023-2025



A.S.P. – Azienda di Servizi alla Persona “Vittorio Emanuele II”
Via Santa Caterina, 13 – 60044 Fabriano

PIANO TRIENNALE di PREVENZIONE della CORRUZIONE e della TRASPARENZA

**P.T.P.C.T.
2023/2025**

1- LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Premessa



La legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” ha previsto un sistema organico di prevenzione e contrasto della corruzione articolato su due livelli: nazionale e decentrato.

A livello nazionale è stato predisposto il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica (D.F.P.), sulla base delle linee guida definite dal Comitato interministeriale, e approvato con deliberazione n. 72/2013 dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, l’Integrità e la Trasparenza (C.I.V.I.T.), ora Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC).

A livello decentrato ogni pubblica amministrazione definisce un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito PTPCT) che, sulla base delle indicazioni contenute nel P.N.A., rappresenta il documento programmatico fondamentale per la strategia di prevenzione all’interno dell’ente. Il PTPCT costituisce, quindi, lo strumento attraverso il quale le Amministrazioni devono prevedere azioni e interventi efficaci nel contrasto ai fenomeni corruttivi concernenti l’organizzazione e l’attività amministrativa dell’ente.

Con il termine corruzione, come precisato nella circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, non ci si riferisce solo ai delitti contro la Pubblica Amministrazione previsti dal libro II, titolo II, capo I del Codice Penale ma si intende “ogni situazione 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”. In pratica rilevano tutti i casi in cui si evidenzia un malfunzionamento dell’amministrazione, nel senso di una devianza dai canoni della legalità, del buon andamento e dell’imparzialità dell’azione amministrativa, causato dall’uso per interessi privati delle funzioni pubbliche attribuite.

La legge 190/2012 delinea, quindi, un’accezione ampia del fenomeno della corruzione e si propone di superare un approccio meramente repressivo e sanzionatorio di tale fenomeno, promuovendo un sempre più intenso potenziamento degli strumenti di prevenzione, dei livelli di efficienza e trasparenza all’interno delle pubbliche amministrazioni.

Fonti normative

Il contesto normativo giuridico di riferimento comprende, oltre alla legge n. 190/2012 e al Piano Nazionale Anticorruzione sopra citati:

- il decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235 “Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell’articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;
- il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell’art. 1 della l. n. 190 del 2012”;
- il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;



- il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165”.
- l’Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013 (Repertorio atti n. 79/CU) con la quale le parti hanno stabilito gli adempimenti, con l'indicazione dei relativi termini, volti all’attuazione della legge n. 190/2012 e dei decreti attuativi (d.lgs. 33/2013, d.lgs.339/2013, D.P.R. 62/2013) secondo quanto previsto dall’articolo 1, commi 60 e 61, della legge delega n. 190 citata;
- il D.L. 90 del 24/6/2014, come convertito in L.114 del 1/8/2014;
- la deliberazione dell’ANAC n. 148 del 3/12/2014, con la quale vengono impartite istruzioni relativamente all’assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l’anno 2014 da parte delle pubbliche amministrazioni e attività di vigilanza e controllo dell’Autorità;
- il D. Lgs. N.97 del 25/5/2016 recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza”, correttivo della legge 6/11/2012, n. 190 e del D. Lgs. 14/3/2013, n. 33, ai sensi dell’art. 7 della L. 7/8/2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

In materia di Trasparenza, le fonti normative di riferimento sono:

- Il decreto legislativo n. 150/2009, che introduce il concetto di trasparenza intesa “come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento delle pubblicazioni sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati delle attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità”;
- le indicazioni operative contenute nella Delibera CIVIT n. 105/2010;
- il D.Lgs. 14/03/2013 n. 33 avente ad oggetto “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Il PTPCT è un documento programmatico che, previa individuazione delle attività dell’Ente nell’ambito delle quali è più elevato il rischio che si verifichino fenomeni corruttivi e di illegalità in genere, definisce le azioni e gli interventi organizzativi volti a prevenire detto rischio o, quanto meno, a ridurne il livello. Tale obiettivo viene perseguito mediante l’attuazione delle misure generali e obbligatorie previste dalla normativa di riferimento e di quelle ulteriori ritenute utili in tal senso.

In quanto documento di natura programmatica, il PTPCT. deve coordinarsi con gli altri strumenti di programmazione dell' ASP.

Soggetti coinvolti

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) è l’organo di gestione ed attuazione degli indirizzi politico amministrativo, titolare del potere di nomina del responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (di seguito RPCT)



Il RPCT dell'ASP Vittorio Emanuele II è stato individuato, con delibera del CdA n. 14 del 15 Dicembre 2023, nella persona della dott.ssa Carla Palmieri.

Il **RPCT** esercita i compiti attribuiti dalla legge e dal presente Piano, in particolare:

- elabora la proposta di PTPCT ed i successivi aggiornamenti da sottoporre per l'adozione all'organo sopra indicato;
- verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e ne propone la modifica qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- vigila sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi;
- elabora la relazione annuale sull'attività anticorruzione svolta;
- svolge le funzioni indicate dall'articolo 43 del decreto legislativo n. 33 del 2013;
- partecipa al processo di gestione del rischio;
- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (articoli 43 e 44 d.lgs. 33/2013);
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento e sue modificazioni e vigila sull'applicazione;
- sovrintende alla diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio (articolo 15 DPR 62/2013).

Il **Responsabile di Posizione Organizzativa**:

- partecipa al processo di gestione del rischio (Allegato 1 P.N.A.)
- concorre alla individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti di settori cui sono preposti;
- provvede al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione;
- osserva le misure contenute nel PTPCT;
- vigila sull'applicazione dei codici di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari.
- opera in raccordo con il RPCT per quanto riguarda le attività previste dall'articolo 15 del D.P.R. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici".

Tutti i **dipendenti** dell'ASP:

- partecipano al processo di gestione del rischio (Allegato 1 P.N.A.);
- osservano le misure contenute nel PTPCT
- segnalano le situazioni di illecito ed i casi di personale conflitto di interessi.

I **collaboratori** a qualsiasi titolo dell'ASP osservano, per quanto compatibili, le misure contenute nel PTPCT e gli obblighi di condotta previsti dai Codici di comportamento.



La procedura di redazione del Piano

La predisposizione del presente documento è stata curata dal RPCT.

In prima fase, si è proceduto all'analisi delle aree considerate a rischio dalla normativa e, nell'ambito delle stesse, all'individuazione dei processi sensibili.

Il Piano triennale 2023-2025 è integrato con le disposizioni in materia di Trasparenza, che è diventata così parte integrante della prevenzione della corruzione, assurgendo a metodo e strumento fondamentale di deterrenza contro la corruzione e l'illegalità.

Analisi del contesto

Contesto esterno

Secondo l'ANAC "l'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.... In altri termini, la disamina delle principali dinamiche territoriali o settoriali e influenze o pressioni di interessi esterni cui l'amministrazione può essere sottoposta costituisce un passaggio essenziale nel valutare se, e in che misura, il contesto, territoriale o settoriale, di riferimento incida sul rischio corruttivo e conseguentemente nell'elaborare una strategia di gestione del rischio adeguata e puntuale."

Ai fini dell'analisi del contesto esterno si sono presi in esame i seguenti documenti reperiti in rete:

1) La relazione della Direzione Investigativa Antimafia del primo e secondo semestre 2021 relativamente alla Regione Marche

Nei documenti viene riportato come le Marche, per la posizione geografica centrale lungo la dorsale adriatica, si caratterizza quale importante snodo per i collegamenti terrestri tra il nord e il sud della Penisola sul versante orientale e come il porto di Ancona rappresenti nel Mar Adriatico un importante scalo marittimo per il traffico internazionale di passeggeri e di merci. Viene evidenziato che tali fattori fanno delle Marche un potenziale crocevia anche per i traffici illeciti di stupefacenti, rifiuti speciali e tabacchi lavorati esteri, nonché di beni contraffatti e ricettati.

Dal punto di vista economico, il territorio marchigiano è caratterizzato da un'alta densità imprenditoriale in vari settori. Sussistono produzioni agricole di eccellenza, impianti industriali ed artigianali caratterizzati da una elevata propensione all'innovazione tecnologica, nonché insediamenti e strutture turistiche sul litorale e nell'entroterra. Si tratta, per lo più, di realtà produttive di piccole e medie dimensioni che già nel corso dell'anno precedente avevano evidenziato un significativo rallentamento economico, attualmente aggravato dalla pandemia da Covid-19. "Le connotazioni del territorio e del sistema economico-produttivo marchigiano potrebbero quindi richiamare gli interessi della criminalità organizzata ulteriormente attratta dalle attuali difficoltà congiunturali, soprattutto in funzione del riciclaggio e del reinvestimento dei capitali illecitamente acquisiti, ma anche della pratica dell'usura nei confronti dei singoli cittadini e dell'imprenditoria".



La Banca d'Italia ha tra l'altro evidenziato come, al presentarsi dell'emergenza sanitaria, un settore in crescita fosse quello delle costruzioni e che "l'accelerazione della ricostruzione post-sisma, ancora nella fase iniziale, fornirebbe un significativo impulso allo sviluppo del prodotto regionale". Viene rilevato che proprio i finanziamenti previsti per il sisma rappresentano "un terreno fertile per le organizzazioni mafiose. Esse potrebbero trovare, nell'aggiudicazione degli appalti e dei subappalti pubblici e privati, l'opportunità dalla quale trarre facili profitti da reimpiegare attraverso fittizie intestazioni, nell'economia legale. Si impone pertanto un'attenta vigilanza da parte di tutti gli attori istituzionali coinvolti per prevenire e contrastare le possibili attività illecite sviluppate da parte delle organizzazioni criminali. Al riguardo, i risultati investigativi degli ultimi anni consentono di affermare come la presenza delle mafie tradizionali nel marchigiano non appaia radicata in modo stabile. È tuttavia emersa nel tempo la presenza di soggetti legati soprattutto alla criminalità organizzata calabrese. Inoltre, nel corso del tempo anche la camorra ha manifestato la sua presenza. Il territorio è stato infatti scelto da alcuni pregiudicati, anche di elevato spessore criminale, quale luogo in cui trascorrere la propria latitanza.

Si evidenzia inoltre che nelle Marche, sebbene al di fuori dei contesti di mafiosità, si è ripetutamente manifestato l'interesse a perseguire illeciti profitti attraverso l'inserimento nella gestione del ciclo dei rifiuti, cercando di utilizzare lo scalo portuale anconetano o effettuando nel territorio regionale smaltimenti in assenza di autorizzazione. Ciò in particolare, con riferimento ai RAEE (Rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche). Il commercio illegale di questo tipo di materiali, soprattutto in direzione di aree geografiche in via di sviluppo per lo più in Africa, è un fenomeno diffuso e molto remunerativo. Si tratta, infatti, di rifiuti speciali il cui trasporto e smaltimento è particolarmente oneroso e deve essere effettuato secondo le disposizioni vigenti a tutela dell'ambiente e della salute.

Un focus particolare è stato riservato alla provincia di Ancona.

Secondo la relazione, "il porto di Ancona sarebbe uno dei più vitali e attivi del mediterraneo e svolge un ruolo prima riva dell'interscambio commerciale. Proiettato verso le regioni balcaniche, nel corso degli anni il porto si è rivelato un punto nevralgico anche per attività illecite tra le quali il traffico di droga proveniente dalle rotte turche e albanesi ed il traffico di tabacchi lavorati esteri, nonché di merci contraffatte provenienti dalla Cina. La provincia di Ancona sembrerebbe inoltre considerata area di interesse della criminalità organizzata soprattutto in funzione del riciclaggio e del reinvestimento dei capitali illecitamente acquisiti.

Nell'anconetano si sono evidenziate presenze di organizzazioni criminali di tipo mafioso, in particolare per l'operatività di alcuni soggetti legati a cosche di 'ndrangheta. A tale riguardo una attività di contrasto è stata eseguita il 4 ottobre 2021 dai Carabinieri di Ancona e Reggio Calabria nei confronti di alcuni soggetti ritenuti affiliati alla cosca CREA di Rizziconi (RC) e responsabili dell'omicidio del fratello di un pentito avvenuto nel 2018 in pieno centro a Pesaro.

Risulta significativa nel territorio la presenza di organizzazioni criminali attive nel settore degli stupefacenti di matrice straniera in particolare nigeriana, albanese, pakistana ed afghana".

2) La Relazione del procuratore generale Luigi Orteni per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2022

Il Procuratore Generale presso la Corte d'Appello di Ancona, dott. Luigi Orteni rileva "come la Regione Marche rappresenti un territorio ideale, proprio per la sua immagine di "zona franca", per l'effettuazione di operazioni di riciclaggio e reimpiego di proventi derivanti da attività delittuosa, oltre che per lo svolgimento



di attività di prestazione di servizi illeciti, da parte di professionisti nel territorio comunque collegati ad associazioni mafiose...”. Del tutto in linea con quanto già aveva evidenziato nella relazione per l’inaugurazione dell’anno giudiziario 2021 dall’allora Procuratore Generale dott. Sergio Sottani, tali affermazioni confermano che la Regione Marche rischia di diventare una “nuova frontiera per la criminalità organizzata che mira ad esercitare un’azione di controllo su un’area facilmente suscettibile di sfruttamento economico”, in quanto caratterizzata da un fitto tessuto imprenditoriale potenzialmente attrattivo per la criminalità organizzata stessa. A dimostrazione di quanto sopra, nella predetta relazione viene evidenziato che alcune presenze riconducibili alle “mafie tradizionali”, seppur non radicate nel territorio, si sono registrate nelle Province di Fermo, san Benedetto del Tronto (AP), Macerata e Pesaro-Urbino.

Le aree di maggior rischio sono quelle relative ai finanziamenti legati alla ricostruzione post sisma del 2016 che costituiscono “una ghiotta occasione per la criminalità organizzata e, nel contempo, un potente catalizzatore in grado di attirare ingenti flussi di capitali illeciti in cerca di adeguati canali di reimpiego del flusso finanziario, di provenienza criminale” e quelle derivanti dalla profonda crisi economica indotta dall’emergenza sanitaria che aumentano il rischio di reati di usura a danno di imprenditori e famiglie, con il rischio di facile acquisizione, diretta e indiretta, delle imprese economiche da parte delle organizzazioni criminali.

Il numero dei delitti commessi risulta nel complesso in diminuzione; nel dettaglio si è registrata una flessione dei reati di rapina e furto, mentre si è avuto un aumento dei reati di truffa e delle frodi informatiche. Sostanzialmente stabile sono i reati dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione.

Un aspetto al quale prestare attenzione, quale istituzione sociale è quanto rilevato in ordine al disagio giovanile che è aumentato a seguito della emergenza sanitaria. Dall’analisi dei dati sulla natura dei reati e dei soggetti coinvolti emerge che i fenomeni sono per lo più di carattere occasionale e dovuti all’aggregazione di un certo numero di individui e che pertanto non hanno assunto il carattere della criminalità minorile specifica.

Alla luce di quanto appena evidenziato, il Procuratore Generale ha formulato un invito a tutte le Istituzioni pubbliche del territorio a un rinnovato impegno nell’opera di prevenzione ed educazione al fine di indurre i giovani ad assumere comportamenti corretti e consapevoli.

I dati desumibili dall’analisi del contesto esterno, quindi, confermano quanto si evidenziava nei precedenti Piani triennali, ossia il fatto che mentre fino a quale anno fa il territorio marchigiano presentava una situazione sicuramente migliore rispetto a quella di gran parte del resto del Paese, già a partire dagli ultimissimi anni si è assistito a un progressivo deterioramento di quella originaria condizione di relativa tranquillità della regione che tende – purtroppo – ad allinearsi a quella di regioni limitrofe, Abruzzo, Umbria ed Emilia Romagna. Infatti anche nella Regione Marche le Forze dell’Ordine descrivono un progressivo aumento della presenza delle organizzazioni criminali italiane e straniere che potrebbero acquisire la gestione diretta e/o indiretta di alcune realtà economiche regionali e che costituiscono pertanto un vero e proprio pericolo per il tessuto socio-economico della Regione. Senza dubbio le Marche offrono un habitat favorevole allo sviluppo di attività illecite e ciò è dovuto come già rilevato dalla costruzione di grandi opere collegate alla ricostruzione post-terremoto e da ultimo aggravato dalla pandemia da Covid-19.

La situazione appena descritta e che emerge dall’analisi del contesto esterno non sembra tuttavia poter avere un effetto diretto sulle attività dell’ASP Vittorio Emanuele II di Fabriano e, pertanto, non sembra poter comportare un aumento del rischio corruttivo trattandosi di dinamiche che coinvolgono interessi commerciali ed economici estranei al settore sociale.



Contesto interno

L'analisi del contesto interno ha riguardato sia gli aspetti legati all'organizzazione che la gestione operativa con evidenziazione delle rispettive responsabilità.

In via preliminare va osservato che la ASP Vittorio Emanuele II, dalla data della sua nascita ad oggi, non ha registrato la presenza di:

- a) casi giudiziari e di altri episodi di corruzione e/o di *mala-gestione*/o di connessi procedimenti disciplinari;
- b) procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile da parte della Corte dei Conti;
- c) ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici;
- d) segnalazioni pervenute di whistleblowing;
- e) reclami e assenza di problemi di cattiva gestione eventualmente rilevati nell'ambito delle annuali;

Si dà atto che in base alle evidenze comportamentali e alle esperienze registrate, all'interno dell'Ente è presente un elevato senso di responsabilizzazione interna e una solida cultura della legalità e buone pratiche nella corretta gestione delle attività, dei beni e servizi da parte di tutti i suoi dipendenti.

Questo fattore interno di tipo "umano" rappresenta un grande elemento di forza utile per presidiare e correggere ipotetiche disfunzioni e anomalie nella gestione della "cosa pubblica".

Caratteristiche dell'Ente

Assetto organizzativo e funzioni della ASP "V. Emanuele II"

L' Azienda Pubblica di Servizi alla Persona Vittorio Emanuele II , disciplinata dalla Legge Regionale Marche n. 5/2008, non ha fini di lucro, possiede personalità giuridica di diritto pubblico ed è dotata di un proprio Statuto e propri Regolamenti interni che ne garantiscono l'autonomia contabile, tecnica, organizzativa, negoziale, processuale e gestionale; essa gode di un proprio patrimonio e di autonomia finanziaria basata sulle entrate derivanti dalle rendite patrimoniali, dalle liberalità, dal corrispettivo dei servizi resi.

All'Azienda si applicano i principi relativi alla distinzione tra poteri di indirizzo e programmazione e poteri di gestione. L'Azienda, nel rispetto delle originarie finalità statutarie della IPAB dalla quale proviene, persegue la promozione e la gestione dei servizi agli anziani attraverso attività sociosanitarie ed assistenziali.

Essa ha come fine la cura, il consolidamento e la crescita del benessere personale, relazionale e sociale degli anziani. In particolare l'Azienda ha per scopo di provvedere al soddisfacimento dei bisogni della popolazione anziana, delle persone disabili e comunque di tutti coloro che si trovino in situazioni di disagio, organizzando servizi specifici anche con valenza riabilitativa, per la promozione della salute e la ricerca di una migliore qualità della vita. Per questo motivo l'Azienda integra le proprie attività con i servizi socio-sanitari del territorio e con le organizzazioni del volontariato e di solidarietà sociale.

L'organo di indirizzo è il Consiglio di Amministrazione che definisce gli obiettivi e i programmi da attivare e verifica la rispondenza dei risultati della gestione amministrativa alle direttive generali impartite. Esso è composto da un numero di membri da tre a cinque, nominati dal Consiglio comunale di Fabriano.

Il Consiglio di Amministrazione elegge al proprio interno un Presidente.



Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è composto da 3 membri: un presidente, un vicepresidente ed un consigliere.

Tra gli organi di governo dell'Azienda, come previsto dall'articolo 19 del vigente Statuto c'è anche il Revisore unico il quale esercita funzione di controllo e vigilanza sulla regolarità contabile, fiscale e finanziaria della gestione mediante verifiche trimestrali.

La gestione dell'Azienda è affidata al Direttore al quale spetta l'adozione degli atti e dei provvedimenti amministrativi, compresi quelli che impegnano l'amministrazione verso l'esterno. Il Direttore è responsabile dell'attuazione delle decisioni, degli obiettivi e dei programmi approvati dal Consiglio di Amministrazione secondo le direttive impartite dal Presidente. E' responsabile della gestione dell'Azienda e in quanto tale sovrintende alle attività amministrative, tecniche e finanziarie. Esplica tali funzioni al fine di garantire piena concordanza della propria azione con gli obiettivi e le scelte degli organi istituzionali in coerenza con le risorse messe a disposizione in Bilancio e coordinando a tal fine tutte le funzioni in cui si articola l'organizzazione.

L'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona è un ente pubblico vigilato dalla Regione Marche, pertanto soggetto all'applicazione della normativa in materia di corruzione come previsto dall'intesa raggiunta in sede di Conferenza unificata il 24 luglio 2013, ai sensi dell'art. 1, commi 60 e 61, della l. n. 190 del 2012.

Il quadro delle attività e il portafoglio dei servizi

I servizi erogati dalla ASP Vittorio Emanuele II sono:

- 1) assistenza residenziale in favore di anziani non autosufficienti ed autosufficienti (RSA, Residenza Protetta, Casa di Riposo)
- 2) assistenza semi-residenziale (Centro Diurno "Alzheimer")
- 3) servizi ambulatoriali in favore di anziani (riabilitazione individuale e di gruppo).

Da ottobre 2023 è terminata la gestione della Casa Albergo per anziani sita in Via Saffi (Fabriano) da parte dell'ASP Vittorio Emanuele II.

2- INDIVIDUAZIONE DELLE AREE E DEI PROCESSI A RISCHIO

Metodologia

Il PTPCT può essere definito come lo strumento per porre in essere il processo di gestione del rischio nell'ambito dell'attività amministrativa svolta dal ASP Vittorio Emanuele II.

Il processo di gestione del rischio definito nel presente piano, recependo le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione, si è sviluppato attraverso le seguenti fasi:

1. mappatura dei processi;
2. valutazione del rischio per ciascun processo;
3. trattamento del rischio

Gli esiti e gli obiettivi dell'attività svolta sono stati compendati nelle cinque "Tabelle di gestione del rischio" (denominate rispettivamente Tabella A, B, C, D, E) allegata al presente Piano.



La mappatura dei processi

Per mappatura dei processi si intende l'analisi dei processi attuati all'interno dell'ASP al fine di individuare quelli potenzialmente a rischio di corruzione, secondo l'accezione ampia contemplata dalla normativa e dal P.N.A. Questa attività è stata effettuata con riferimento alle strutture organizzative dell'ASP analizzandone preliminarmente attribuzioni e procedimenti di competenza.

La mappatura dei processi è stata effettuata con riferimento a tutte le aree che comprendono i procedimenti e le attività che la normativa e il P.N.A. considerano potenzialmente a rischio per tutte le Amministrazioni (c.d. aree di rischio comuni e obbligatorie) ovvero:

- a) autorizzazione o concessione (fattispecie non presente all'interno dei procedimenti aziendali);
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Come si evince dalle tabelle allegate, l'analisi svolta ha consentito di evidenziare specifiche aree di rischio ulteriori rispetto a quelle prefigurate come tali dalla legge. Le prime quattro tabelle di gestione del rischio (Tabelle A, B, C, D) sono state, infatti, redatte per ciascuna delle aree di rischio prefigurate come tali dalla legge, la quinta (Tabella E) individua ulteriori ambiti di rischio specifici per l'ASP Vittorio Emanuele II;

Tab. A – Area autorizzazioni e concessioni;

Tab. B – Area scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;

Tab. C – Area erogazione contributi - vantaggi economici;

Tab. D – Assunzioni e progressioni del personale;

Tab. E – Ambiti diversi e specifici.

La valutazione del rischio

Per ciascun processo individuato è stata effettuata la valutazione del rischio, attività complessa suddivisa nei seguenti passaggi: **identificazione**, **analisi** e **ponderazione** del rischio.

L'identificazione del rischio

I potenziali rischi, intesi come comportamenti prevedibili che evidenzino una devianza dai canoni della legalità, del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa per il conseguimento di vantaggi privati, sono stati identificati e descritti mediante:

- confronto con i Responsabili di P.O.;
- ricerca di eventuali precedenti giudiziari (penali o di responsabilità amministrativa) e disciplinari che hanno interessato l'ASP negli ultimi 5 anni;
- indicazioni tratte dal P.N.A., con particolare riferimento agli indici di rischio indicati nell'Allegato 5 e alla lista esemplificativa dei rischi di cui all'Allegato 3.



I possibili rischi individuati sono sinteticamente descritti nella colonna “TIPOLOGIE RISCHIO” delle predette tabelle.

L'analisi del rischio

Per ogni rischio individuato sono stati stimati la probabilità che lo stesso si verifichi e, nel caso, il conseguente impatto per l'ASP. A tal fine ci si è avvalsi degli indici di valutazione della probabilità e dell'impatto riportati nell'Allegato 5 del P.N.A. e successiva errata corrige.

Pertanto, la probabilità di accadimento di ciascun rischio è stata valutata prendendo in considerazione le seguenti caratteristiche del corrispondente processo:

- discrezionalità (più è elevata, maggiore è la probabilità di rischio - valori da 1 a 5);
- rilevanza esterna (nessuna: valore 2; se il risultato si rivolge a terzi: valore 5);
- complessità (se il processo coinvolge più amministrazioni il valore aumenta da 1 a 5; più di 3 p.a.: 3; più di 5 p.a.: 5);
- valore economico (rilevanza esclusivamente interna: 1; vantaggi a soggetti esterni ma non di particolare rilievo economico; considerevoli vantaggi a soggetti esterni es. affidamento appalto: 5);
- frazionabilità (se il risultato finale può essere raggiunto anche attraverso una pluralità di operazioni di entità economica ridotta, la probabilità sale; No=1 – Si=5);
- efficacia dei controlli (la stima della probabilità tiene conto del sistema dei controlli vigente. Per controllo si intende qualunque strumento utilizzato che sia utile per ridurre la probabilità del rischio. Quindi, sia il controllo preventivo che successivo di legittimità e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati per la stima della probabilità - non rileva la previsione dell'esistenza del controllo ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato).

L'impatto è stato considerato sotto il profilo:

- organizzativo (tanto maggiore è la percentuale di personale impiegato nel processo/attività, rispetto al personale complessivo dell'unità organizzativa, tanto maggiore sarà “l'impatto” (fino a circa al 20% del personale=1; fino a circa al 40% del personale=2; fino a circa al 60% del personale=3; fino a circa al 80% del personale=4; fino a circa al 100% del personale=5);
- economico (se negli ultimi cinque anni sono intervenute sentenze di condanna della Corte dei Conti o sentenze di risarcimento per danni a carico di dipendenti, punti 5. In caso contrario, punti 1);
- reputazionale (se negli ultimi cinque anni sono stati pubblicati su giornali, o sui media in genere, articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi che hanno interessato l'ASP, fino ad un massimo di 5 punti per le pubblicazioni nazionali. Altrimenti punti 0);
- organizzativo, economico e sull'immagine (dipende dalla posizione gerarchica ricoperta dal soggetto esposto al rischio. Tanto più è elevata, tanto maggiore è l'indice)

La stima della probabilità e dell'importanza dell'impatto è stata graduata recependo gli indici di valutazione indicati nell'Allegato 5 del PNA, con media aritmetica e arrotondamento ad un decimale.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore frequenza x valore impatto.

Come si evince dalle tabelle allegate, il “Livello di rischio” è dato dal prodotto del valore di “Probabilità” e



del valore di “Impatto”.

La ponderazione del rischio

I rischi sono stati quindi classificati in base al livello numerico assegnato, confrontati e soppesati (c.d. ponderazione del rischio) al fine di individuare le priorità di trattamento, ovvero quelli che richiedono di essere trattati con maggiore urgenza.

I livelli di rischio sono stati graduati come segue:

Maggiore o uguale a 5 – Rischio BASSO

Maggiore di 5 e minore di 10 – Rischio MEDIO

Maggiore di 10 e minore di 20 – Rischio ALTO

Maggiore di 20 e fino a 25 – Rischio ELEVATO

3- IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

La fase di trattamento del rischio consiste nel processo finalizzato a modificare i rischi emersi attraverso l'individuazione di apposite misure di prevenzione e contrasto, volte a neutralizzare o ridurre il rischio.

Con il termine “misura” si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione, o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a neutralizzare o mitigare il livello di rischio connesso ai processi amministrativi posti in essere dall'Ente.

Le misure possono essere classificate in:

- “misure comuni e obbligatorie”: sono misure la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative e debbono, pertanto, essere attuate necessariamente nell'amministrazione (in quanto è la stessa normativa a ritenerle comuni a tutte le pubbliche amministrazioni e a prevederne obbligatoriamente l'attuazione a livello di singolo Ente);

- “misure ulteriori”: sono misure aggiuntive eventuali individuate autonomamente dall'ASP - diventano obbligatorie una volta inserite nel PTPCT.

E' data priorità all'attuazione delle misure obbligatorie rispetto a quelle ulteriori, che devono essere valutate anche in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce alla misura.

Alcune misure presentano carattere trasversale, ossia sono applicabili alla struttura organizzativa dell'ente nel suo complesso, mentre altre sono, per così dire, settoriali in quanto ritenute idonee a trattare il rischio insito in specifici settori di attività.

Di seguito sono illustrate le misure di prevenzione previste per il presente piano. Per facilità di consultazione, dette misure sono elencate con codice “lettera progressiva alfabeto” così da consentire il richiamo sintetico nella relativa colonna delle tabelle di gestione del rischio allegate.

4- LE MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO



L'Azienda non è tenuta, per rispondere ad una richiesta di accesso, a formare o raccogliere o altrimenti procurarsi informazioni che non siano già in suo possesso; non ha l'obbligo di rielaborare i dati ai fini dell'accesso generalizzato, ma solo di consentire l'accesso ai documenti nei quali siano contenute le informazioni già detenute e gestite dall'ente stesso.

L'Accesso Civico può essere negato o differito nei casi di esclusione o limitazione previsti dall'art. 5 bis del D. Lgs. 33/2013.

In caso di diniego parziale o totale dell'accesso, o di mancata risposta entro il termine, il richiedente può presentare richiesta di riesame al Presidente il quale decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni.

Le categorie dei dati e informazioni che sono soggetti a obbligo di pubblicazione sono quelle stabilite dal D.Lgs 33/2013.

Processo di controllo

Attraverso controlli a campione, il RPCT verificherà informazioni e documenti pubblicati sul sito istituzionale e segnalerà eventuali discostamenti ai responsabili referenti, affinché provvedano agli adempimenti di competenza.

In particolare l'RPCT controllerà qualità, integrità, aggiornamento, completezza, tempestività, comprensibilità, omogeneità, accessibilità, conformità dei dati pubblicati, segnalando le incongruenze e chiedendo le integrazioni del caso.

Sanzioni

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione ed è comunque valutato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

Procedimento di coinvolgimento degli stakeholders

Al fine di promuovere l'attività dell'Azienda viene tenuto aggiornato il sito istituzionale e l'interazione con i cittadini è garantita anche dalla possibilità di inviare e-mail direttamente alla casella di posta elettronica dalla home page del sito.

Formazione in tema di anticorruzione

La Legge n. 190/2012 prevede che il RPCT definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo.

Incaricato di organizzare la formazione in tema di anticorruzione è il Direttore dell'ASP. Dell'avvenuto adempimento viene dato atto in occasione della reportistica annuale.

5- CODICE DI COMPORTAMENTO

L'articolo 54 del D.Lgs. 165/2001, ha previsto che il Governo definisse un "Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" per assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione ed il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il 16 aprile 2013 è stato emanato il D.P.R. 62/2013 recante il suddetto Codice di comportamento.

Il comma 3 dell'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001, dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento "con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione".

L'articolo 54 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della L. 190/2012, dispone che la violazione dei doveri contenuti nei codici di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

La ASP Vittorio Emanuele II, ha adottato il proprio Codice di Comportamento integrativo con deliberazione n. 6/A del 27 Aprile 2018 ed è stato pubblicato sul sito istituzionale.



6- MECCANISMI DI FORMAZIONE, ATTUAZIONE E CONTROLLO DELLE DECISIONI IDONEI A PREVENIRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE

Nella trattazione e nell'istruttoria degli atti, l'ASP Vittorio Emanuele II osserva le seguenti disposizioni:

- rispettare l'ordine cronologico di protocollo dell'istanza, fatte salve le eventuali eccezioni stabilite da disposizioni legislative/regolamentari;
- per consentire a chiunque, anche a coloro che sono estranei alla pubblica amministrazione, di comprendere appieno la portata di tutti i provvedimenti e per consentire a tutti coloro che vi abbiano interesse di esercitare con pienezza il diritto di accesso e di partecipazione, viene data indicazione a tutti i dipendenti di redigere gli atti in modo chiaro e comprensibile, con un linguaggio semplice. In generale, per tutti i provvedimenti, lo stile dovrà essere il più possibile semplice e diretto ed il linguaggio comprensibile a tutti. E' preferibile limitare l'uso di acronimi, abbreviazioni e sigle (se non quelle di uso più comune);



- provvedere, laddove possibile e fatto salvo il divieto di aggravio del procedimento, a distinguere l'attività istruttoria e la relativa responsabilità dall'adozione dell'atto finale, in modo tale che, per ogni provvedimento, ove possibile, compatibilmente con la dotazione organica, siano coinvolti più soggetti.

Nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica:

- in osservanza all'art. 3 della Legge 241/1990, motivare adeguatamente, con precisione, chiarezza e completezza, tutti i provvedimenti. L'onere di motivazione è tanto più esteso quanto più è ampio il margine di discrezionalità. Gli uffici dovranno riportarsi, per quanto possibile, ad uno stile comune, curando che i provvedimenti riportino, nella premessa, sia il preambolo che la motivazione. Il preambolo è composto dalla descrizione del procedimento svolto, con l'indicazione di tutti gli atti prodotti e di cui si è tenuto conto per arrivare alla decisione finale, in modo da consentire a tutti coloro che vi abbiano interesse di ricostruire il procedimento amministrativo seguito. La motivazione, in particolare, indica i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione, in relazione alle risultanze dell'istruttoria;

- nei casi previsti dall'art. 6-bis della Legge 241/90, come aggiunto dal comma 41 dell'art. 1 della L.190/2012, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale, devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale. La segnalazione del conflitto deve essere scritta e indirizzata al Direttore il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa. Egli deve rispondere per iscritto al dipendente che ha effettuato la segnalazione, sollevandolo dall'incarico oppure motivando le ragioni che gli consentono comunque l'espletamento dell'attività e le eventuali condizioni o limiti di azione. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, lo stesso dovrà essere affidato ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il direttore dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Gli eventuali casi e le soluzioni adottate dovranno essere evidenziate annualmente in occasione della relazione finale relativa al P.D.O. dandone comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Nell'attività contrattuale:

- rispettare il divieto di frazionamento o di innalzamento artificioso dell'importo contrattuale;
- ricorrere agli acquisti a mezzo CONSIP e/o del mercato elettronico della pubblica amministrazione e/o degli altri mercati elettronici, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa di settore vigente al momento;
- assicurare il confronto concorrenziale, definendo requisiti di partecipazione alle gare, anche ufficiose, e di valutazione delle offerte, chiari ed adeguati;
- nelle procedure di gara, anche negoziata, ovvero di selezione concorsuale o comparativa, individuare un soggetto terzo, con funzioni di segretario verbalizzante "testimone", diverso da coloro che assumono le decisioni sulla procedura e se possibile secondo un criterio di rotazione;
- vigilare sull'esecuzione dei contratti di appalto/affidamento di lavori, forniture e servizi, ivi compresi i contratti d'opera professionale e sull'esecuzione dei contratti relativi alla gestione dei servizi pubblici locali, ivi compresi i contratti con le società in-house, con applicazione, se del caso, delle penali, delle clausole risolutive e con la proposizione dell'azione per inadempimento e/o per danno.



I componenti le commissioni di gara e di concorso devono rendere, all'atto dell'accettazione della nomina, dichiarazione di non trovarsi in rapporti di parentela e/o di lavoro e/o professionali con i partecipanti alla gara o al concorso, con gli Amministratori, con i Dirigente/ Responsabile di P.O o Responsabili di servizio interessati alla gara o al concorso e loro parenti od affini entro il secondo grado;

- I concorsi e le procedure selettive del personale si svolgono secondo le prescrizioni del D.Lgs.165/2001 e del relativo regolamento aziendale. Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive è pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "amministrazione trasparente".

Nel conferimento a soggetti esterni degli incarichi individuali di collaborazione autonoma di natura occasionale o coordinata e continuativa, il responsabile deve rendere la dichiarazione con la quale attesta la carenza di professionalità interne.

7- INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI E INCARICHI AMMINISTRATIVI DI VERTICE

Normativa di riferimento: D. Lgs. 39/2013; Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata del 24 luglio 2013; Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

Azioni da intraprendere: Autocertificazione da parte del competente Responsabile di P.O all'atto del conferimento dell'incarico circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità previste dal decreto e dichiarazione annuale nel corso dell'incarico sulla insussistenza delle cause di incompatibilità.

Il Responsabile del Servizio Personale cura l'acquisizione annuale delle autocertificazioni.

Misura comune ai seguenti incarichi: Direttore , Responsabile di P.O

Soggetti responsabili: Direttore, Responsabile di P.O.

8- INCARICHI D'UFFICIO, ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI VIETATI AI DIPENDENTI

L'articolo 53, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165/2001 prevede che "...con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, sono individuati, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2".

Normativa di riferimento: art. 53, comma 3-bis, D.Lgs n. 165/2001; art. 1, comma 58-bis, legge n. 662/1996; Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata del 24 luglio 2013; Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

Azioni da intraprendere: verifica della corrispondenza dei regolamenti e delle direttive/disposizioni operative dell'Azienda con la normativa sopra citata e, se necessario, loro adeguamento per la individuazione degli incarichi vietati; indicazione avvenuto adempimento in occasione della reportistica finale.

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal Piano.



Soggetti responsabili: Direttore Generale, Responsabile di P.O.

9- FORMAZIONE DI COMMISSIONI E ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI

L'articolo 35-bis del D.Lgs n.165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012 prevede che, al fine di prevenire il fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici "Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere".

Normativa di riferimento: art. 35-bis del D.Lgs. n.165/2001; Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.).

Azioni da intraprendere: obbligo di autocertificazione circa l'assenza delle cause ostative indicate dalla normativa citata per: a) membri commissione; b) responsabili dei processi operanti nelle aree di rischio individuate dal presente Piano.

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal Piano

Soggetti responsabili: Responsabile di P.O.

10- DIVIETO DI SVOLGERE ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE)

L'articolo 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che: "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

Il rischio è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttare a proprio fine la sua posizione ed il suo potere all'interno dell'amministrazione, per poi ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui entra in contatto.



Normativa di riferimento: art. 53, comma 16-ter, D.Lgs. n. 165/2001; Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

Azioni da intraprendere: nelle procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi prevedere l'obbligo da parte delle ditte interessate di dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'insussistenza di rapporti di collaborazione/lavoro dipendente con i soggetti individuati con la precitata norma.

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal Piano.

Soggetti responsabili: Direttore, Responsabile di P.O.

11- TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI

Normativa di riferimento: art. 54 bis D.Lgs. n. 165/2001; Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.).

Azioni da intraprendere: sono accordate al dipendente che segnala illeciti la tutela dell'anonimato; il divieto di discriminazione e l'esclusione della denuncia dal diritto di accesso fatta esclusione per le ipotesi previste dal comma 2 dell' art. 54 bis.

La segnalazione si configura essenzialmente come uno strumento preventivo dal momento che la sua funzione primaria è quella di portare all'attenzione i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza. La tutela dell'anonimato non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla norma si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Resta fermo che l' ASP deve prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano cioè tali da far emergere fatti e situazioni relazionabili a contesti determinati (es: indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari... Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non operano nei casi in cui, in virtù di disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto, ad esempio indagini penali, tributarie, ispezioni.

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal Piano

Soggetti responsabili: competenti a ricevere le segnalazioni sono i superiori gerarchici del dipendente ed il RPCT.

12- AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE

Nell'ambito della strategia di prevenzione e contrasto della corruzione è particolarmente importante la comunicazione e diffusione delle strategie di prevenzione adottate mediante il PTCP, il coinvolgimento e l'ascolto dell'utenza. A tal fine una prima azione consiste nel diffondere i contenuti del Piano mediante pubblicazione nel sito web istituzionale per la consultazione on line da parte di soggetti portatori di interessi, sia singoli individui che organismi collettivi ed eventuali loro osservazioni.

Normativa di riferimento: Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.).

Azioni da intraprendere: pubblicazione nel sito istituzionale dell'Ente della comunicazione per eventuali osservazioni e suggerimenti prima dell'approvazione.

Soggetti responsabili: RPCT



13- IL MONITORAGGIO E LE AZIONI DI RISPOSTA

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio finalizzata alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate e, quindi, alla successiva messa in atto di eventuali ulteriori strategie di prevenzione.

Il monitoraggio periodico del piano dell'ente spetta:

- al RPCT che cura la relazione annuale;
- all'O.I.V. / Nucleo di valutazione.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione, di norma entro il 15 dicembre di ogni anno, redige una relazione sull'attività svolta nell'ambito della prevenzione e contrasto della corruzione. Qualora l'organo di indirizzo politico lo richieda oppure il Responsabile stesso lo ritenga opportuno, quest'ultimo riferisce direttamente sull'attività svolta. La relazione viene pubblicata sul sito web istituzionale dell'Ente.

14- LE RESPONSABILITÀ

L'articolo 1 della legge n. 190/2012 stabilisce:

- al comma 8 che "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale";
- al comma 12 che, in caso di commissione all'interno dell'amministrazione di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il R.P.C. risponde per responsabilità dirigenziale, sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano triennale di prevenzione della corruzione e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso, nonché di aver osservato le prescrizioni di cui ai c. 9 e 10 del medesimo articolo 1;
- al comma 14, la responsabilità dirigenziale nel caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano nonché, in presenza delle medesime circostanze, una fattispecie di illecito disciplinare per omesso controllo.

Specifiche corrispondenti responsabilità sono previste a carico del Responsabile della trasparenza e dei Dirigenti con riferimento agli obblighi posti dalla normativa in materia di trasparenza, in particolare:

- l'articolo 1, comma 33, della legge n. 190 del 2012 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 e va valutata come responsabilità dirigenziale ai sensi dell'articolo 21 del d.lgs. n. 165 del 2001. Eventuali ritardi nell'aggiornamento dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei responsabili del servizio.
- l'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo n. 33 del 2013 prevede che "l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente o la mancata predisposizione del Programma triennale per la



trasparenza e l'integrità costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili".

TABELLA A – GESIONE DEL RISCHIO

AREA AUTORIZZAZIONI E CONCESSIONI										
STRUTTURA RESPONSABILE	PROCESSO	TIPOLOGIE RISCHIO	PROBABILITA' ACCADIMENTO	IMPATTO	LIVELLO RISCHIO	PONDERAZIONE RISCHIO	MISURE ESISTENTI	MISURE DA REALIZZARE		
								2023	2024	2025

L'ASP "Vittorio Emanuele II" di Fabriano non gestisce né autorizzazioni né concessioni.

TABELLA B – GESTIONE DEL RISCHIO

AREA SCELTA DEL CONTRAENTE PER L'AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE										
STRUTTURA RESPONSABILE: AREA AMMINISTRATIVO FINANZIARIA										
PROCESSO	TIPOLOGIE RISCHIO	PROBABILITA' ACCADIMENTO	IMPATTO	LIVELLO RISCHIO	PONDERAZIONE RISCHIO	MISURE ESISTENTI	MISURE DA REALIZZARE			
							2023	2024	2025	
affidamenti di lavori, servizi forniture mediante procedure aperte o ristrette	violazione norme in materia di procedure ad evidenza pubblica; utilizzo distorto dell'elenco ditte da invitare; accordi collusivi tra imprese partecipanti ad una gara volti a manipolare gli esiti; definizione di requisiti di partecipazione ad hoc al fine di favorire un determinato concorrente; omesso controllo dei requisiti; uso distorto dei criteri di trasparenza, rotazione e parità di trattamento; abuso del provvedimento di revoca del bando per non aggiudicare una gara dall'esito non voluto	1	1	1	BASSO	Controlli interni; Acquisti tramite mercato elettronico: MEPA/CONSIP; Centrale unica di committenza.	Misure da A a O Formazione tecnica; aggiornamento	Misure da A a O Formazione tecnica; aggiornamento	Misure da A a O Formazione tecnica; aggiornamento	41
	utilizzo della procedura al di fuori dei casi previsti dalla normativa di riferimento					Controlli interni				

TABELLA C – GESTIONE DEL RISCHIO

AREA EROGAZIONE CONTRIBUTI - VANTAGGI ECONOMICI										
STRUTTURA RESPONSABILE	PROCESSO	TIPOLOGIE RISCHIO	PROBABILITA' ACCADIMENTO	IMPATTO	LIVELLO RISCHIO	PONDERAZIONE RISCHIO	MISURE ESISTENTI	MISURE DA REALIZZARE		
								2023	2024	2025
AREA AMMINISTRATIVA CONTABILE	EROGAZIONI	Attuazione secondo criteri volti a favorire determinati soggetti	1	1	1	BASSO	Eventuali contributi o vantaggi economici esulano dal potere del responsabile dell'area, poichè approvati dal CDA	Misure da A a N Formazione base Aggiornamento	Misure da A a N Formazione base Aggiornamento	Misure da A a N Formazione base Aggiornamento

TABELLA D – GESTIONE DEL RISCHIO

AREA ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE										
STRUTTURA RESPONSABILE	PROCESSO	TIPOLOGIE RISCHIO	PROBABILITA' ACCADIMENTO	IMPATTO	LIVELLO RISCHIO	PONDERAZIONE RISCHIO	MISURE ESISTENTI	MISURE DA REALIZZARE		
								2023	2024	2025
SERVIZIO PERSONALE	reclutamento personale	nomina commissari compiacenti; predisposizione bandi e prove ad hoc e/o valutazioni inique per favorire determinati candidati	3,2	1,8	5,8	MEDIO	Controlli interni; rotazione dei membri delle commissioni; presenza di commissari esterni all'ente; adozione di un Regolamento sulle modalità di reclutamento del personale che fissa criteri e procedure	Misure da A a N - Formazione base - aggiornamento	Misure da A a N - Formazione base - aggiornamento	Misure da A a N - Formazione base - aggiornamento
SERVIZIO PERSONALE	progressioni economiche o di carriera	attuazione secondo criteri volti a favorire determinati candidati	1	1	1	BASSO	ASP ha adottato dal 2010 una Metodologia di valutazione, che stabilisce criteri oggettivi sulla base dei quali attuare le eventuali progressioni economiche	Misure da A a N - Formazione base - aggiornamento	Misure da A a N - Formazione base - aggiornamento	Misure da A a N - Formazione base - aggiornamento
TUTTI I SERVIZI	incarichi esterni per collaborazioni	affidamento di incarichi per attività possibili all'interno dell'amministrazione; violazione normativa di settore al fine di favorire determinati soggetti	2	2,8	5,6	MEDIO	ASP ha adottato dal 2010 un Regolamento per l'affidamento degli incarichi, che stabilisce criteri oggettivi e procedure	Misure da A a N - Formazione base - aggiornamento	Misure da A a N - Formazione base - aggiornamento	Misure da A a N - Formazione base - aggiornamento

TABELLA E – GESTIONE DEL RISCHIO

AMBITI DIVERSI E SPECIFICI										
STRUTTURA RESPONSABILE	PROCESSO	TIPOLOGIE RISCHIO	PROBABILITA' ACCADIMENTO	IMPATTO	LIVELLO RISCHIO	PONDERAZIONE RISCHIO	MISURE ESISTENTI	MISURE DA REALIZZARE		
								2023	2024	2025
SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE	Arrivo corrispondenza e protocollo	Irregolarità delle operazioni di protocollazione; irregolarità accettazione documenti (es. di gara) pervenuti oltre la scadenza con retrodatazione timbro di arrivo	1,7	1	1,7	BASSO	Gestione informatizzata del protocollo	Misure da A a N Aggiornamento formazione base	Misure da A a N Aggiornamento formazione base	Misure da A a N Aggiornamento formazione base
SERVIZI ASSISTENZIALI	Assistenza agli utenti/ospiti	Regalie di varia natura da parte di familiari di utenti	1	3	3	BASSO	Adozione del Codice di Comportamento che regolate l'importo massimo di regalie che possono essere accettate dai dipendenti ASP. ASP è dotata di appositi protocolli assistenziali che assicurano standard di erogazione dei servizi.	Misure da A a N Aggiornamento formazione base	Misure da A a N Aggiornamento formazione base	Misure da A a N Aggiornamento formazione base