



Ad Personam

Azienda dei Servizi alla Persona
del Comune di Parma

Piano triennale di
Prevenzione della
Corruzione e
Programma per la
Trasparenza

2020-2021-2022

Approvato con
Delibera dell'Amministratore Unico
n. 2 del 10/2/2020

1. PREMESSA

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” è stato introdotto nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione e contrasto della corruzione secondo una strategia articolata su due livelli: nazionale e decentrato.

A livello nazionale, un ruolo fondamentale è svolto dal Piano Nazionale Anticorruzione.

Il PNA 2016 del 3 agosto 2016 è il primo predisposto e adottato dall’ANAC, ai sensi dell’art. 19 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, che ha trasferito interamente all’Autorità le competenze in materia di prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni (il precedente PNA era stato predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica e approvato dall’ANAC nel 2013 con durata triennale).

Il PNA è stato aggiornato con Delibera Anac n. 1064 del 13 novembre 2019 sulla base di consultazioni pubbliche aperte valutate le osservazioni e i contributi pervenuti.

A livello decentrato ogni pubblica amministrazione è tenuta a definire un Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) che, sulla base delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, rappresenta il documento programmatico fondamentale per la strategia di prevenzione all’interno dell’Ente.

Questa duplice articolazione garantisce da un lato l’attuazione coordinata delle strategie di prevenzione e contrasto della corruzione elaborate a livello nazionale, dall’altro consente alle singole amministrazioni di predisporre interventi mirati in riferimento alla propria specificità.

L’autonomia delle amministrazioni in sede di attuazione è quindi limitata dal necessario rispetto:

- Delle Aree di rischio e misure obbligatorie previste dalla Legge e dal PNA medesimo;
- Delle Linee guida ed altri orientamenti emessi dall’ANAC;
- Dagli incisivi poteri di vigilanza e sanzione sull’attuazione del PNA attribuiti all’ANAC.

Il P.N.A., descrive infatti gli obiettivi strategici e le azioni da implementare a livello nazionale ed è finalizzato prevalentemente ad agevolare e a supportare le pubbliche amministrazioni nell’applicazione delle c.d. misure legali, ovvero gli strumenti di prevenzione e contrasto della corruzione e dell’illegalità previsti dalla normativa di settore, con particolare riferimento alla predisposizione ad applicazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione.

Il P.N.A. si configura come uno strumento dinamico che pone in atto un processo ciclico, nell’ambito del quale le strategie e le misure ideate per prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi vengono sviluppate o modificate a seconda delle risposte ottenute in fase di applicazione a livello decentrato da parte delle pubbliche amministrazioni (*c.d. feedback*). In tal modo si possono progressivamente mettere a punto strumenti di prevenzione e contrasto sempre più mirati e incisivi.

Resta ferma l'impostazione relativa alla cd. gestione del rischio elaborata nel PNA 2013, come integrato dall'Aggiornamento 2015 al PNA, anche con riferimento alla distinzione tra misure organizzative generali (che incidono in materia trasversale sull'intera amministrazione) e specifiche (che intervengono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio).

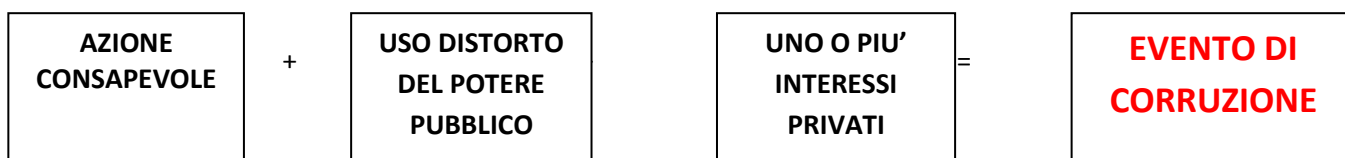
Dall'insieme di questi elementi è possibile desumere la struttura e i contenuti obbligatori dei PTPC, il procedimento per la loro adozione (la cui descrizione è sempre parte integrante del piano stesso), le misure da inserire e le parti su cui l'amministrazione è tenuta ad adeguare il piano al proprio specifico contesto organizzativo. L'ANAC si riserva un controllo «qualitativo».

Per chiarezza espositiva occorre precisare il **concetto di corruzione** sotteso alla normativa di settore, al Piano Nazionale Anticorruzione e al presente Piano triennale, dal momento che è importante individuare in concreto quali sono i comportamenti da prevenire e contrastare.

In tale contesto si ribadisce che il termine "corruzione" esorbita dalle fattispecie disciplinate dal codice penale, poiché va inteso in un'accezione ampia che comprende l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione e tutte le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, un soggetto pubblico abusa del potere attribuitogli e, più in generale, della propria posizione 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.

Gli eventi corruttivi si ritengono pertanto tali se:

- a) sono messi in atto consapevolmente da un soggetto interno all'Amministrazione;
- b) si realizzano attraverso un uso distorto di risorse, regole, processi dell'Amministrazione;
- c) sono finalizzati a gestire interessi privati a discapito dell'interesse pubblico.



I fenomeni corruttivi toccano inoltre l'adozione di tutti quei comportamenti e atti contrari, più in generale, al principio di imparzialità cui sono tenuti tutte le P.A..

A conclusione di questa premessa appare utile riepilogare le norme in materia di prevenzione e contrasto della corruzione, ad oggi approvate. Oltre alla legge n. 190/2012 e al Piano Nazionale Anticorruzione sopra citati, il contesto giuridico di riferimento comprende:

- 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 dei commi 35 e 36 dell'art. 1 della l. n. 190 del 2012"*;

- 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”*;
- 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”*.
- LEGGE 7 agosto 2015, n. 124 Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche. (Legge Madia);
- Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, 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.

Inoltre costituisco fonti giuridiche, per la specificità di questo Ente, rilevanti dal punto di vista della corruzione:

- Deliberazione dell'Assemblea Regione Emilia Romagna n.179/2008 *“Definizione di norme e principi che regolano l'autonomia delle Aziende pubbliche di servizi alla persona”*;
- Legge Regione Emilia Romagna n.12 del 26/07/2013 *“Disposizioni ordinamentali e di riordino delle forme pubbliche di gestione nel sistema dei servizi sociali e socio-sanitari. Misure di sviluppo e norme di interpretazione autentica in materia di aziende pubbliche di servizi alla persona”*;

Dal punto di vista degli atti interni si evidenziano:

- Regolamento per i concorsi e le selezioni del personale, nella stesura approvata con Deliberazione dell'Amministratore Unico di ASP Ad Personam n° 23 del 18/5/2015;
- Regolamento delle posizioni organizzative e degli incarichi di responsabilità, nella stesura approvata con Deliberazione dell'Amministratore Unico di ASP Ad Personam n° 36 del 26/6/2015;
- Regolamento per l'istituzione e la valorizzazione degli incarichi dirigenziali, approvato con Deliberazione dell'Amministratore Unico di ASP Ad Personam n° 59 del 23/12/2015;
- Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, approvato con Deliberazione dell'Amministratore Unico di ASP Ad Personam n° 94 del 4/12/2015, ed integrato con l'art. 25bis avente ad oggetto *“Procedimenti disciplinari”*;
- Regolamento per l'affidamento degli incarichi approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n° 63 del 3/9/2009;
- Regolamento d'inventario approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n° 70 del 23/7/2008;

- Regolamento di accesso ai documenti amministrativi approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n° 7 del 30/05/2007;
- Regolamento di economato approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n° 66 del 8/11/2007;
- Regolamento di contabilità approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n° 76 del 26/11/2007;
- Regolamento per l'esecuzione di forniture, servizi e lavori in economia, approvato con Deliberazione dell'Amministratore Unico di ASP Ad Personam n° 55 del 16/11/2015;
- Regolamento relativo alla corresponsione e quantificazione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art.113 D.Lgs. 50/2016, Delibera dell'Amministratore Unico n.15 del 12/10/2017;
- Regolamento per "Servizio di Volontariato Civico" approvato con Delibera n. 2 del 22/01/2018
- Regolamento per affidamento di incarichi o servizi di architettura, ingegneria e altri servizi tecnici di importo inferiore ai 40.000 euro, approvato con Delibera n. 11 del 16/04/2018:
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con Delibera n.20 del 27/07/2018;
- Regolamento aziendale di disciplina delle posizioni organizzative Delibera n. 1 del 07/01/2019;
- Carta dei servizi, pubblicata nella home page del sito istituzionale;

* * * * *

2. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

All'interno della cornice giuridica e metodologica posta dalla normativa di settore e dal Piano Nazionale Anticorruzione, il presente Piano descrive con riferimento al triennio 2020/2021/2022 la strategia di prevenzione e contrasto della corruzione elaborata dall'Azienda Ad Personam.

Dunque il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è un documento programmatico che risponde alla funzione di:

1. Fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici e Servizi al rischio corruzione e stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il rischio medesimo;
2. Creare un collegamento tra Linee strategiche dell'Azienda, Corruzione – trasparenza e Performance nell'ottica di una più ampia gestione del rischio istituzionale;

Il Piano può essere considerata un'occasione per l'affermazione della "buona amministrazione" e per la diffusione dei principi della cultura della legalità e integrità nel settore pubblico.

Il Presente piano risponde alla necessità di adeguarsi al Nuovo Piano nazionale per la prevenzione della corruzione che presenta rilevanti novità metodologiche in particolare per quanto riguarda la valutazione del rischio dei processi organizzativi dell'Ente.

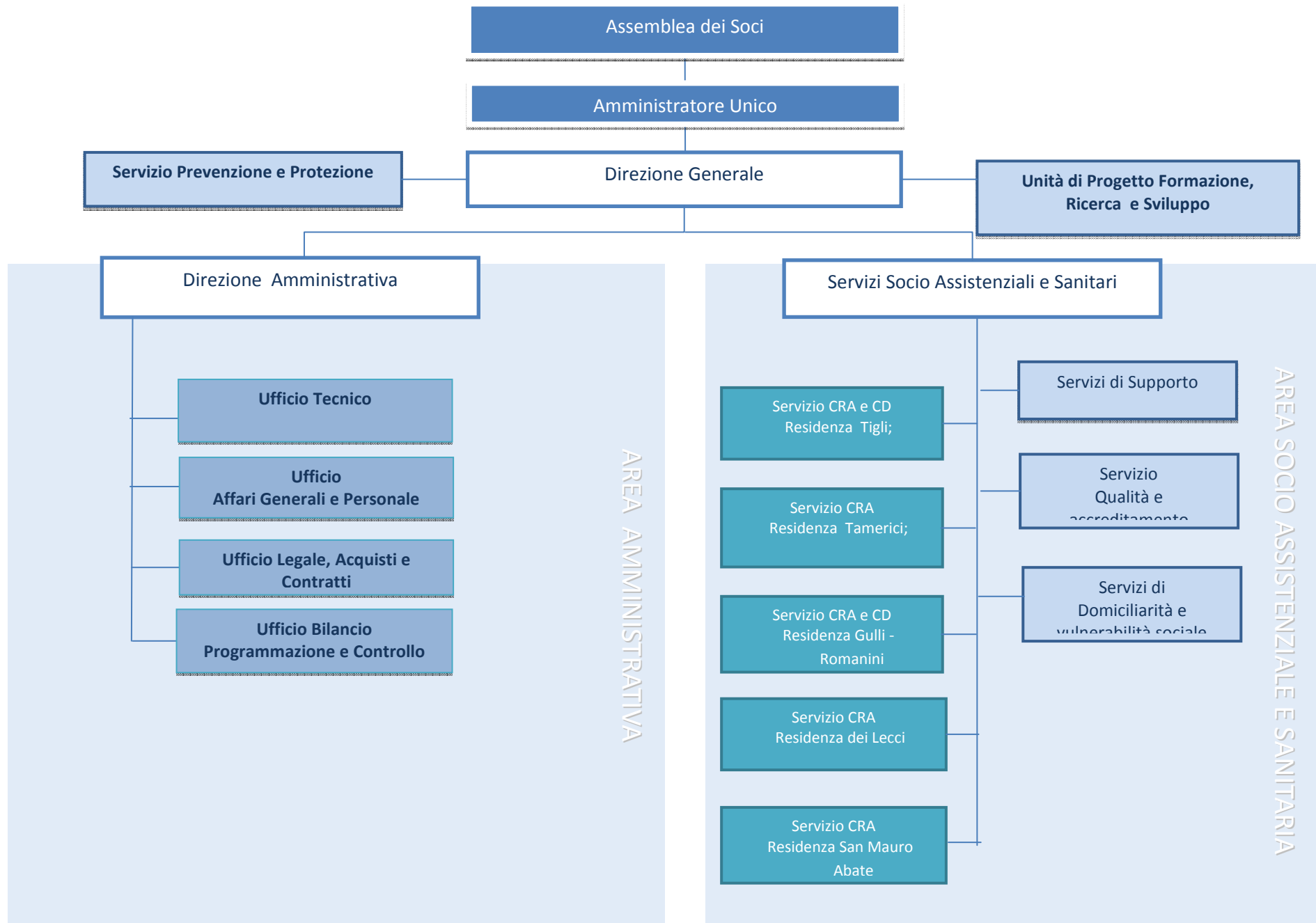
3.FUNZIONI DELL'AMMINISTRAZIONE E STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'Azienda di Servizi alla Persona è un'azienda di diritto pubblico (ente pubblico non economico) dotata di personalità giuridica, di autonomia statutaria, gestionale, patrimoniale, contabile e finanziaria e non ha fini di lucro. Essa si qualifica come Azienda multiservizi nell'ambito dei servizi rivolti alla popolazione anziana, con particolare riferimento agli anziani non autosufficienti e agli adulti con patologie assimilabili a quelle geriatriche, a disabili portatori di disturbi psicofisici, ad adulti in condizioni di fragilità sociale, secondo le esigenze indicate nella pianificazione locale definita dai Piani di Zona.

Gli Organi di governo dell'Azienda sono:

- l'Assemblea dei Soci: è l'organo di indirizzo e di vigilanza sull'attività dell'Azienda
- l'Amministratore Unico: svolge funzioni strategiche di indirizzo e verifica sulla gestione dell'Azienda
- l'Organo di revisione contabile: esercita il controllo sulla regolarità contabile, vigila sulla correttezza della gestione economico finanziaria dell'Ente.

La struttura organizzativa dell'Ente è ripartita in Aree / Servizi / Uffici. Al vertice della Struttura è posto il Direttore Generale che è preposto alla direzione e gestione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi definiti dell'Amministrazione anche attraverso l'utilizzo delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate. L'attuale Organigramma è entrato in vigore dal 01/01/2019 in seguito ad una semplificazione del modello organizzativo ed è stato approvato con Delibera n. 25 del 21/12/2018.



4. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Per far comprendere a quali tipi di eventi corruttivi l'Amministrazione regionale sia maggiormente esposta, è necessario riportare una serie di informazioni sulle caratteristiche del contesto ambientale (dinamiche economiche, sociali, criminologiche e culturali del territorio) e della sua organizzazione interna.

Nei paragrafi che seguono sono riportati alcuni dati informativi che si ritengono a tal fine significativi.

Si evidenzia che il capitolo, *“Analisi del contesto esterno”*, costituisce il prodotto di una collaborazione interistituzionale, nell'ambito della *“Rete per l'Integrità e la Trasparenza”*, per condividere, tra tutti i *“Responsabili della prevenzione della corruzione e Trasparenza”* degli enti aderenti, documenti e criteri di riferimento per la descrizione del contesto, socio-economico e criminologico, del territorio regionale emiliano-romagnolo, in fase di aggiornamento dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della Trasparenza delle amministrazioni.

Descrizione del profilo criminologico del territorio E-R

Fin dalla metà degli anni Novanta del secolo scorso, le attività di ricerca realizzate dalla Regione Emilia-Romagna hanno permesso di ricostruire un quadro articolato della presenza delle organizzazioni criminali in regione e di comprendere le strategie adottate da tali organizzazioni nello spostamento e nell'insediamento di uomini nel territorio per condurre attività lecite e illecite e organizzare i traffici illegali.

A differenza di altre regioni del Nord Italia, il controllo del territorio da parte di organizzazioni criminali in Emilia-Romagna risulta ancora assente, mentre la loro attività principale e più remunerativa è costituita dai traffici illeciti, in particolare dal traffico di stupefacenti. Le altre attività rilevanti delle mafie in Emilia-Romagna riguardano l'edilizia pubblica e privata, il movimento terra e autotrasporti, l'usura, il recupero crediti, la gestione e il controllo illegale del gioco d'azzardo, le estorsioni, l'intestazione fittizia di beni e il riciclaggio.

La ricerca sul territorio pone in evidenza l'importanza assunta da elementi di origine locale nel favorire l'ingresso di attività criminali organizzate nel territorio regionale. 'Ndranghetisti e casalesi, afferenti alle due organizzazioni criminali più significative in Emilia-Romagna, puntano alla mimetizzazione sociale, a non richiamare l'attenzione e a passare inosservati. In altre parole, le organizzazioni mafiose hanno adottato meccanismi di infiltrazione diversi da quelli tradizionali al fine di rendersi assai più invisibili e quindi anche più difficilmente decifrabili. La loro azione in tal modo si confonde spesso con quella di operatori che si muovono nella legalità.

Le realtà territoriali più vulnerabili, ma anche quelle più studiate e conosciute, sono quelle di Reggio Emilia e Modena, dove le indagini confermano la presenza di 'ndranghetisti e casalesi nei cantieri edili. È l'edilizia, infatti, il settore più vulnerabile all'infiltrazione mafiosa in Emilia-Romagna e dove i processi di corruzione e di condizionamento della criminalità organizzata sono più visibili e consolidati, come dimostrato anche dall'inchiesta Aemilia, il cui impianto accusatorio è stato recentemente confermato nel primo grado di giudizio.

Parma è la città in cui si segnala una presenza significativa di Cosa nostra, con cellule collegate alla famiglia Panepinto di Bivona (AG), per il resto poco presente nel territorio regionale.

Negli ultimi tempi alle presenze mafiose italiane si sono aggiunti sodalizi criminali d'origine straniera, in particolare albanese e nigeriana, attivi principalmente nel traffico di stupefacenti e nella tratta di esseri umani finalizzata allo sfruttamento della prostituzione.

Anche nel mercato immobiliare si segnala nella regione un notevole attivismo delle cosche mafiose, in particolare nella città di Bologna. Si tratta di un settore strategico, che consente di reinvestire capitali illeciti ed acquisire patrimoni immobiliari, in genere utilizzando acquirenti fittizi. Anche in questo caso si rivela fondamentale il ruolo giocato da “faccendieri” locali e prestanome nel mondo delle professioni. Il riciclaggio risulta così essere una delle attività più fiorenti della criminalità organizzata in Emilia-Romagna e si manifesta attraverso acquisti di attività commerciali, imprese ed immobili.

Anche l’area della Romagna è stata interessata da una crescente infiltrazione delle mafie, come testimoniano le diverse inchieste condotte dall’autorità giudiziaria. Nella riviera romagnola, ed in particolare nella provincia di Rimini, le mafie si sono concentrate in attività legate al narcotraffico, gioco d’azzardo, recupero crediti, usura, estorsioni, gestione di locali notturni, intestazione fittizia di beni ed il riciclaggio.

Ancora negli anni più recenti il controllo del mercato degli stupefacenti in Emilia-Romagna assume una rilevanza fondamentale per le organizzazioni criminali. È infatti da questa attività che tali organizzazioni criminali traggono la porzione più consistente dei loro profitti, da reinvestire poi in parte anche nelle attività del mercato legale attraverso complesse attività di riciclaggio.

Secondo i dati pubblicati dalla Direzione centrale per i servizi antidroga del Ministero dell’Interno, negli ultimi dieci anni (dal 2009 al 2018) in regione sono state eseguite dalle forze di polizia circa 18 mila operazioni antidroga (l’8% di quelle condotte a livello nazionale). In seguito a queste operazioni sono state segnalate all’Autorità giudiziaria circa 26 mila persone, di cui oltre la metà di origine straniera (va detto a questo proposito che molti soggetti stranieri sono presenti nella parte terminale nella catena del narcotraffico, ovvero nell’attività di spaccio, ma questo non esclude che le organizzazioni criminali straniere ricoprano anche ruoli significativi in questo lucroso mercato). Inoltre, da queste operazioni sono state sequestrate oltre 26 mila chili di sostanze stupefacenti - 26 tonnellate -, pari al 4% di quanto è stato sequestrato a livello nazionale, di cui circa l’80% di hashish e marijuana e la parte rimanente di eroina e cocaina. Se alla quantità di sostanze appena ricordate si aggiunge la quantità di droghe sintetiche anch’esse sequestrate (e qui non conteggiate), oltre alla quota di sostanze – ragionevolmente preponderante – immessa sul mercato perché non intercettata dalle forze di polizia possiamo immaginare quanto sia vasto il mercato delle droghe nella nostra regione e quanto significativi i ricavi per le organizzazioni criminali che lo gestiscono, i quali, come si è detto, vengono ripuliti e reinvestiti in attività legali spesso grazie anche al coinvolgimento di esponenti della c.d. area grigia.

Il riciclaggio dei capitali illeciti è infatti l’attività terminale per bonificare i capitali provenienti da tutta una serie di attività criminali e che avviene attraverso più fasi e una molteplicità di canali che si vanno sempre di più affinando e moltiplicando man mano che aumentano gli strumenti per contrastarlo: dalla immissione dei capitali nel circuito finanziario attraverso banche, società finanziarie, uffici di cambio, centri off-shore e altri intermediari, alla loro trasformazione in oro, preziosi, oggetti di valore, assegni derivanti da false vincite al gioco, ecc., fino appunto all’investimento in attività lecite a ripulitura avvenuta.

Nel corso degli ultimi decenni l’attività di contrasto alla criminalità organizzata si è molto concentrata sull’attacco ai capitali di origine illecita e ciò è avvenuto anche grazie al supporto di un sistema di prevenzione che è un importante complemento all’attività di repressione dei reati, intercettando e ostacolando l’impiego e la dissimulazione dei relativi proventi. In questo sistema di prevenzione l’Unità di Informazione Finanziaria (UIF), istituita presso la Banca d’Italia dal d.lgs. n. 231/2007 (che è la cornice legislativa antiriciclaggio in Italia), è l’autorità

incaricata di acquisire i flussi finanziari e le informazioni riguardanti ipotesi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo principalmente attraverso le segnalazioni di operazioni sospette trasmesse da intermediari finanziari, professionisti e altri operatori; di dette informazioni l'UIF effettua l'analisi finanziaria, utilizzando l'insieme delle fonti e dei poteri di cui dispone, e valuta la rilevanza ai fini della trasmissione agli organi investigativi e della collaborazione con l'autorità giudiziaria, per l'eventuale sviluppo dell'azione di repressione.

Secondo i dati pubblicati annualmente da questo organismo, negli ultimi dieci anni (dal 2009 al 2018) in Emilia-Romagna sono state segnalate all'UIF quasi 50.000 operazioni sospette di riciclaggio, pari al 10% di tutte le segnalazioni avvenute nel territorio nazionale. Osservandone l'andamento nel tempo, va detto che il numero di segnalazioni è aumentato costantemente in Emilia-Romagna e nel resto dell'Italia, e ciò va interpretato sicuramente come un possibile tentativo di espansione criminale nell'economia legale, ma probabilmente anche di una accresciuta sensibilità e attenzione per il problema del riciclaggio da parte dei soggetti che sono incaricati a trasmettere le segnalazioni all'UIF, ovvero principalmente degli operatori finanziari e in second'ordine dei professionisti (basti pensare che dal 2009 al 2018 il numero di segnalazioni è quasi quintuplicato sia in regione che in Italia).

Un andamento simile del fenomeno, seppure con numeri sensibilmente inferiori rispetto alle segnalazioni all'UIF, lo si riscontra nei dati delle denunce delle forze di polizia (i dati della delittuosità), secondo i quali i reati di riciclaggio in regione sono cresciuti costantemente negli ultimi dieci anni, passando dalle 95 denunce del 2009 alle 124 del 2018. Ciò detto, va tuttavia rilevato che nel decennio in esame la regione ha detenuto costantemente tassi di reato di riciclaggio inferiori alla media nazionale. Nell'ultimo anno (il 2018), ad esempio, la regione ha registrato un tasso di 2,8 denunce per riciclaggio ogni 100.000 abitanti a fronte di un tasso nazionale pari a 3,1 denunce ogni 100.000 abitanti. Naturalmente si riscontrano differenze sostanziali fra le diverse province della regione. Modena soprattutto, ma anche Ravenna e Rimini sono i territori della regione dove l'incidenza di questo reato è maggiore quasi costantemente. Nell'ultimo anno, ad esempio, il tasso per il reato di riciclaggio di Modena è risultato di 7,4 ogni 100 mila abitanti e quello di Ravenna di 3,8 a fronte di un tasso medio regionale di 2,8 ogni 100 mila abitanti.

Come è noto, i capitali illeciti, una volta ripuliti attraverso complesse operazioni finanziarie realizzate da professionisti spesso a servizio esterno delle organizzazioni criminali, altre volte strutturati al loro interno, sono immessi nell'economia legale e utilizzati per l'acquisto di attività economiche, immobili e, quando necessario, per corrompere pubblici funzionari o condizionare la politica.

Quello della corruzione è un fenomeno difficile da misurare non solo perché è difficile definirne correttamente i contorni, ma perché presenta anche, come è ovvio, un elevatissimo sommerso. Tuttavia, se ci si limita a osservare i delitti commessi negli ultimi anni in Emilia-Romagna da pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione, anche in questo caso si può notare una crescita non trascurabile del fenomeno. In particolare, dal 2011 al 2017 (che è l'ultimo anno per cui si dispone dei dati dell'Autorità giudiziaria), i procedimenti per i reati di questo tipo per i quali l'Autorità giudiziaria ha iniziato l'azione penale sono stati 2.317 (il 5% di quelli definiti in tutti i distretti giudiziari del paese). Va precisato che per quasi il 70% di questi procedimenti si è trattato di violazioni dei doveri d'ufficio e abusi, mentre la restante parte riguardava reati più strettamente collegati ai fenomeni corruttivi. In particolare, nel settennio in esame l'Autorità giudiziaria ha iniziato l'azione penale per 341 procedimenti riguardanti delitti di peculato, 237 di malversazione, 66 di concussione e 154 di corruzione vera e propria.

Non trascurabile, infine, è il numero di soggetti condannati con sentenza irrevocabile per avere commesso tali reati. In particolare, 949 sono i pubblici ufficiali che dal 2011 al 2017 sono stati condannati per avere commesso delitti contro la pubblica amministrazione, di cui 159 per peculato, 16 per malversazione, 54 per concussione e 93 per corruzione.

Procedimenti penali per i quali l’Autorità giudiziaria ha iniziato l’azione penale e condannati con sentenza irrevocabile dal 2011 al 2017 in Emilia-Romagna per delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione (valori assoluti)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Totale
PROCEDIMENTI PENALI								
Delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione	339	301	292	304	312	339	430	2.317
di cui:								
• delitti di peculato	34	41	55	59	52	56	44	341
• delitti di malversazione	6	7	13	8	22	33	148	237
• concussione	13	9	13	12	6	9	4	66
• delitti di corruzione	27	20	30	26	15	16	20	154
CONDANNATI CON SENTENZA DEFINITIVA								
Delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione	172	151	114	143	145	124	100	949
di cui:								
• delitti di peculato	16	31	20	19	21	30	22	159
• delitti di malversazione	1	0	0	1	4	6	4	16
• concussione	12	9	6	6	5	13	3	54
• delitti di corruzione	13	13	13	18	9	8	19	93

Fonti:

Rivista «QUADERNI DI CITTÀ SICURE», numeri:

- 11b “La sicurezza in Emilia-Romagna. Terzo rapporto annuale” (1997);
- 29 “Criminalità organizzata e disordine economico in Emilia-Romagna” (2004);
- 39 “I raggruppamenti mafiosi in Emilia-Romagna. Elementi per un quadro di sintesi” (2012), a cura di E. Ciconte;
- 41 “Mafie, economia, territori, politica in Emilia-Romagna” (2016), a cura di E. Ciconte;
- 42 “Mafie, economia, lavoro” (2018), a cura di V. Mete e S. Borelli.

Rapporto annuale dell'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) per il 2017, n. 10 – 2018 (v.: <http://uif.bancaditalia.it/pubblicazioni/rapporto-annuale/>)

LIBERA INFORMAZIONE:

- **2011** *Mafie senza confini, noi senza paura – Dossier 2011 – Mafie in Emilia-Romagna, (a cura di Frigerio L., Liardo G.), Rapporto predisposto per l'Assemblea Legislativa dell'Emilia-Romagna, Roma.*
- **2012** *Mosaico di mafie e antimafia – Dossier 2012 – I numeri del radicamento in Emilia-Romagna, (a cura di Della Volpe S., Ferrara N., Frigerio L., Liardo G.), Rapporto predisposto per l'Assemblea Legislativa dell'Emilia-Romagna, Roma.*
- **2013** *Mosaico di mafie e antimafia – Dossier 2013 – L'altra 'ndrangheta in Emilia-Romagna, (a cura di S. Della Volpe, L. Frigerio, G. Liardo), Rapporto predisposto per l'Assemblea Legislativa dell'Emilia-Romagna, Roma.*
- **2015** *Mosaico di mafie e antimafia – Dossier 2014/15 – Aemilia: un terremoto di nome 'ndrangheta, (a cura di S. Della Volpe, L. Frigerio, G. Liardo), Rapporto predisposto per l'Assemblea Legislativa dell'Emilia-Romagna, Roma.*

(vd. **“RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ DELLE FORZE DI POLIZIA, SULLO STATO DELL'ORDINE E DELLA SICUREZZA PUBBLICA E SULLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA” del Ministro dell'Interno al Parlamento in https://www.camera.it/leg18/494?idLegislatura=18&categoria=038&tipologiaDoc=elenco_categoria**)

Attività di contrasto sociale e amministrativo

Con l'adozione della L.R. 18/2016 la Regione Emilia-Romagna ha dedicato una particolare attenzione ai progetti di promozione della legalità. Sono incentivate tutte le iniziative per la promozione della cultura della legalità sviluppate d'intesa con i diversi livelli istituzionali, ivi incluse le società a partecipazione regionale, che comprendono anche il potenziamento dei programmi di formazione del personale e lo sviluppo della trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Numerose disposizioni sono volte a rafforzare la prevenzione dei fenomeni di corruzione ed illegalità a partire dal settore degli appalti pubblici. Tra le misure previste:

- la valorizzazione del rating di legalità delle imprese (art. 14);
- la creazione di elenchi di merito, a partire dal settore dell'edilizia ed in tutti i comparti a maggior rischio di infiltrazione mafiosa (art. 14);
- la diffusione della Carta dei Principi delle Imprese e dell'Elenco di Merito delle imprese e degli operatori economici (art. 14);
- Il monitoraggio costante degli appalti pubblici, anche in collaborazione con l'Autorità anticorruzione (art. 24);
- La riduzione delle stazioni appaltanti, favorendo la funzione di centrale unica di committenza esercitata dalle unioni di comuni (art. 25);
- La promozione della responsabilità sociale delle imprese, al fine di favorire il pieno rispetto delle normative e dei contratti sulla tutela delle condizioni di lavoro (art. 26).

Ulteriori misure specifiche vengono adottate per il settore dell'autotrasporto e facchinaggio, con il potenziamento dell'attività ispettiva e di controllo negli ambiti della logistica, e in quelli del commercio, turismo, agricoltura e della gestione dei rifiuti, anche al fine di contrastare i fenomeni del caporalato e dello sfruttamento della manodopera (artt. 35-42). Viene favorita poi una maggiore condivisione di informazioni sui controlli da parte dei corpi deputati alla protezione del patrimonio naturale, forestale e ambientale in genere, oltre al maggiore sostegno alle attività della rete del lavoro agricolo, cercando di prevenire l'insorgenza di fenomeni illeciti all'interno del contesto agricolo.

Recentemente la Giunta regionale, con propria delibera n. 2151 del 22/11/2019 ha approvato il **Piano integrato delle azioni regionali per la promozione della cultura della legalità e della cittadinanza responsabile e la prevenzione del crimine organizzato e mafioso e dei fenomeni corruttivi relativo al biennio 2020/2021**, ai sensi dell'art. 3 della L.R. 28 ottobre 2016, n. 18 "*Testo unico per la promozione della legalità e per la valorizzazione della cittadinanza e dell'economia responsabile*".

Per quanto attiene specificatamente le strategie regionali di prevenzione e di contrasto e dell'illegalità all'interno dell'amministrazione regionale e delle altre amministrazioni pubbliche, la Regione - in base all'art. 15 della l.r. n. 18 del 2016 - ha promosso l'avvio di una "**Rete per l'Integrità e la Trasparenza**", ossia una forma di raccordo tra i Responsabili della prevenzione della corruzione e della Trasparenza delle amministrazioni del territorio emiliano-romagnolo di cui ASp Ad personam fa parte.

Il progetto, approvato dalla Giunta regionale d'intesa con l'Ufficio di Presidenza della Assemblea legislativa, è supportato anche da ANCI E-R, UPI, UNCEM e Unioncamere, con i quali è stato sottoscritto apposito Protocollo di collaborazione il 23 novembre 2017.

La Rete, a cui hanno aderito, ad oggi, ben **195 enti**, permette ai relativi Responsabili della prevenzione della corruzione e della Trasparenza di affrontare e approfondire congiuntamente i vari e problematici aspetti della materia, creando azioni coordinate e efficaci, pertanto, di contrasto ai fenomeni corruttivi e di cattiva amministrazione nel nostro territorio.

Prosegue poi l'azione di **diffusione della Carta dei Principi di responsabilità sociale di imprese e la valorizzazione del rating di legalità**, attraverso i bandi per l'attuazione delle misure e degli interventi della DG Economia della Conoscenza, del Lavoro e dell'Impresa. L'adesione diviene così requisito indispensabile per l'accesso ai contributi previsti dai bandi.

Continua l'attività dell'**Osservatorio regionale dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture**, che fornisce anche assistenza tecnica alle Stazioni Appaltanti, enti e soggetti aggiudicatori del territorio regionale, per la predisposizione dei bandi, di promozione del monitoraggio delle procedure di gara, della qualità delle procedure di scelta del contraente e della qualificazione degli operatori economici.

È stato realizzato l'aggiornamento dell'**Elenco regionale dei prezzi delle opere pubbliche**.

In relazione all'art. 34, della L.R. n. 18/2016, è continuata l'attività relativa all'aggiornamento dell'**Elenco di merito degli operatori economici del settore edile e delle costruzioni**. La formazione dell'Elenco di merito, che conta ad oggi **1.506 imprese iscritte**, persegue due principali finalità: a) la prima è rivolta alla costituzione di una banca dati a cui le Stazioni Appaltanti, i Comuni, i committenti, i professionisti ed i cittadini possono attingere per affidare

incarichi alle imprese; b) la seconda riguarda l'attuazione del principio della semplificazione offrendo la possibilità, ove si realizzino le condizioni normative ed organizzative, di non dover ripresentare i medesimi documenti previsti per altri adempimenti.

È stato aggiornato e adeguato al nuovo Codice degli appalti pubblici D. Lgs. 50/2016 e ss.mm. ii. il sistema informativo SITAR, ora denominato **SITAR 2.0**; l'Osservatorio regionale, quindi, con il un nuovo sistema informativo, a partire dagli ultimi mesi del 2017, ha svolto in modo più efficace la propria attività di monitoraggio dell'intero ciclo di realizzazione degli appalti pubblici dalla fase di programmazione a quella del collaudo, tenendo conto delle sue specificità in relazione alla tipologia e all'importo. Il SITAR 2.0 permette inoltre di assolvere in modo unitario alle diverse esigenze di monitoraggio dei vari organismi legalmente deputati, concentrando in un'unica banca dati le diverse informazioni e semplificando l'azione di invio, realizzando quindi il monitoraggio previsto dal Codice dei contratti pubblici in modo completamente informatico e rendendolo più efficiente e meno gravoso per i soggetti coinvolti.

Con l'approvazione della **nuova legge urbanistica regionale (L.R. 21 dicembre 2017 n. 24 - Disciplina regionale sulla tutela e l'uso del territorio)**, sono state introdotte **norme ed obblighi specifici di contrasto dei fenomeni corruttivi e delle infiltrazioni della criminalità organizzata nell'ambito delle operazioni urbanistiche**. In particolare, l'**articolo 2 (Legalità, imparzialità e trasparenza nelle scelte di pianificazione)**, oltre a ribadire che le amministrazioni pubbliche devono assicurare, anche nell'esercizio delle funzioni di governo del territorio, il rispetto delle disposizioni per la prevenzione della corruzione, la trasparenza e contro i conflitti di interesse, definite dalle leggi statali e dall'ANAC, introduce inoltre **l'obbligo di acquisire l'informazione antimafia**, disciplinata dall'articolo 84 del D. Lgs. 159/2011, relativamente ai **soggetti privati che propongono alle amministrazioni comunali l'esame e l'approvazione di progetti urbanistici**, nell'ambito dei diversi procedimenti regolati dalla legge (accordi operativi, accordi di programma e procedimento unico per i progetti di opere pubbliche e di interesse pubblico e per le modifiche di insediamenti produttivi).

A seguito di diversi incontri tematici e della deliberazione di Giunta n. 15 del 8 gennaio 2018, è stato sottoscritto il **9 marzo 2018 il Protocollo di intesa per la legalità negli appalti di lavori pubblici e negli interventi urbanistici ed edilizi**, tra la Regione, il Commissario delegato per la ricostruzione e le nove Prefetture/Uffici territoriali del governo, operanti in Emilia-Romagna, volto ad incrementare le misure di contrasto ai tentativi di inserimento della criminalità organizzata nel settore delle opere pubbliche e dell'edilizia privata, migliorando l'interscambio informativo tra gli enti sottoscrittori, garantendo maggiore efficacia della prevenzione e del controllo, anche tramite l'estensione delle verifiche antimafia a tutti gli interventi finanziati con fondi destinati alla ricostruzione. Nell'ambito di tale Protocollo, volto ad aggiornare, integrare e rinnovare l'omologo accordo siglato il 5 marzo 2012, tra la Regione e le Prefetture, oltre a recepire il nuovo Codice degli appalti pubblici, con la **deliberazione di Giunta n. 2032 del 14/11/2019**, è stato approvato l'Accordo attuativo dell'Intesa per la legalità firmato il 9 marzo 2018 per la presentazione alle Prefetture-UTG, attraverso il sistema informativo regionale SICO della notifica preliminare dei cantieri pubblici, di cui all'art. 26 del Decreto Legge 4 ottobre 2018, n. 113 (convertito con modificazioni dalla legge 1 dicembre 2018, n. 132). Tale Accordo dà anche attuazione a quanto previsto dagli art. 30 e 31, della LR. 18/2016, in materia di potenziamento delle attività di controllo e monitoraggio della regolarità dei cantieri.

Inoltre, si prevedono anche misure indirizzate ad agevolare **l'attuazione dell'art. 32 della L.R. 18/2016 sul requisito della comunicazione antimafia per i titoli abilitativi edilizi relativi ad interventi di valore complessivo superiore a**

150mila euro, nonché l'attuazione delle richiamate norme della nuova legge urbanistica regionale (L.R. n. 24 del 2017) inerenti all'obbligo di informazione antimafia per i soggetti privati proponenti progetti urbanistici.

Con il Protocollo, firmato il 9 marzo 2018, per le specifiche esigenze legate al processo della ricostruzione post-sisma, fino alla cessazione dello stato di emergenza, il Commissario delegato alla ricostruzione si impegna a mettere a disposizione delle Prefetture che insistono sul cd. "cratere" (Bologna, Ferrara, Modena e Reggio Emilia) le risorse umane necessarie e strumentali con il coinvolgimento, anche ai fini della programmazione informatica, di personale esperto.

Va rimarcato che il Protocollo migliora l'interscambio informativo tra le Prefetture e le altre Pubbliche amministrazioni per garantire una maggiore efficacia e tempestività delle verifiche delle imprese interessate, ed è anche teso a concordare prassi amministrative, clausole contrattuali che assicurino più elevati livelli di prevenzione delle infiltrazioni criminali.

Va rimarcato, inoltre, che le misure di prevenzione e contrasto ai tentativi di infiltrazione criminale e mafiosa sono estese non solo all'ambito pubblico, ma anche al settore dell'edilizia privata puntando a promuovere il rispetto delle discipline sull'antimafia, sulla regolarità contributiva, sulla sicurezza nei cantieri e sulla tutela del lavoro in tutte le sue forme.

Con la sottoscrizione di accordi di programma, la Regione poi ha sostenuto un ampio spettro di azioni nell'ambito della **promozione della cultura della legalità**: interventi di sensibilizzazione e formativi, specialmente per i più giovani; costituzione di "Centri per la legalità"; attivazione di **Osservatori locali sulla criminalità organizzata e per la diffusione della cultura della legalità**. Ne è stata sostenuta la creazione: nella provincia di Rimini, nella Città Metropolitana di Bologna, nelle amministrazioni comunali di Forlì e Parma e nelle Unioni Terre d'Argine (MO) e Tresinaro Secchia (RE).

Scenario economico-sociale a livello regionale

Il rallentamento dell'economia mondiale e, in particolare, del commercio estero a livello globale, sta penalizzando in misura più sensibile i Paesi a maggior vocazione export, Germania e Italia su tutti. E, all'interno del nostro Paese, sono le regioni più attive sui mercati esteri a essere maggiormente esposte alle incertezze e alle fragilità che caratterizzano lo scenario internazionale. **L'Emilia-Romagna - seconda regione italiana per valore delle esportazioni e tra le prime regioni d'Europa per export per abitante** – sembra corrispondere all'identikit della regione a forte rischio di "contagio internazionale". A ciò si aggiunge l'ormai trentennale ritardo con cui viaggia il "treno Italia" rispetto alle altre nazioni, croniche lacune strutturali e un'endemica debolezza della domanda interna contribuiscono a posizionare il nostro Paese agli ultimi posti al mondo per crescita economica. Eppure, nonostante questo scenario sfavorevole, il 2019 per l'economia dell'Emilia-Romagna dovrebbe chiudersi positivamente ed essere archiviato come un altro anno di crescita per l'economia regionale. Crescita a ritmo non sostenuto, con alcuni diffusi segnali di rallentamento, tuttavia sufficiente **per confermare l'Emilia-Romagna al vertice delle regioni italiane per incremento del PIL nel 2019 e anche per il 2020. Esattamente come era avvenuto nel 2018, ancora locomotiva dell'arrancante "treno Italia"**. Secondo gli "scenari per le economie locali" di Prometeia, aggiornati a ottobre 2019, la crescita del prodotto interno lordo a fine 2019 rispetto all'anno precedente dovrebbe risultare pari allo 0,5 per cento, mentre per il 2020 si prevede un tasso di incremento più consistente (+1,1 per cento). È il settore delle costruzioni a contribuire maggiormente alla crescita del valore aggiunto regionale con una variazione nel 2019

rispetto al 2018 che dovrebbe attestarsi attorno al 3,9 per cento, mentre per industria e servizi si prevede un aumento dello 0,3 per cento. A sostenere il manifatturiero sono, ancora una volta, le esportazioni previste in crescita del 5 per cento. Variazione positiva anche per gli investimenti (+2,9 per cento), la domanda interna segnerà a fine anno un +1,1 per cento.

Buone notizie sul fronte occupazionale, si rafforza la dinamica evidenziata negli ultimi anni, **nel 2019 il numero degli occupati è stimato in aumento di un ulteriore 2 per cento. Contestualmente il tasso di disoccupazione si ridurrà al 5,2 per cento nel 2019 e al 5,0 per cento nel 2020.**

a) Il sistema imprenditoriale

Al **30 settembre 2019** le **imprese attive** in Emilia-Romagna erano poco più di 400mila, 2.875 in meno rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (-0,7 per cento), a fronte di un aumento del numero degli addetti nelle imprese dell'1,9 per cento. Una flessione del tessuto imprenditoriale che non va interpretata negativamente in quanto associata a una crescita occupazionale e, quindi, a un rafforzamento delle imprese esistenti.

Le **aziende straniere** in Emilia-Romagna sono oltre 49mila, il 12 per cento del totale delle imprese regionali, il 2 per cento in più rispetto all'anno precedente. Si conferma la dinamica che vede il calo delle imprese con titolare italiano e la crescita degli stranieri che avviano un'attività imprenditoriale.

Gli imprenditori con nazionalità estera maggiormente presenti in regione provengono dalla Cina che lo scorso anno ha sopravanzato il Marocco, quest'ultimo nel 2019 superato anche dall'Albania. Servizi alla persona, commercio, ristorazione e attività manifatturiere (comparto della moda) i settori di maggior interesse per le quasi 5mila imprese cinesi. Sembra essersi esaurita l'ondata di nuova imprenditoria creata da nordafricani (Marocco, Tunisia, Egitto), cresce la componente asiatica e quella dell'Europa orientale.

Le **imprese femminili** costituiscono oltre un quinto del tessuto imprenditoriale regionale, il 14 per cento dell'occupazione. Nell'ultimo anno il numero delle imprese femminili è rimasto pressoché invariato, mentre nel lungo periodo si è registrata una modesta crescita. Le imprese femminili ottengono risultati migliori rispetto alle altre anche sul fronte occupazionale, con una crescita più consistente sia nell'ultimo anno che nel lungo periodo.

Variazioni ancora negative per quanto riguarda le **imprese giovanili**, diminuite nell'ultimo anno del 2 per cento in termini di aziende, mentre l'occupazione è cresciuta del 2 per cento. Il calo del numero delle imprese giovanili va correlato sia all'andamento demografico della popolazione, sia al basso tasso di disoccupazione regionale; a differenza di quanto avviene in altre parti del Paese la possibilità di trovare un lavoro alle dipendenze disincentiva scelte volte all'autoimprenditorialità.

I dati sulla demografia d'impresa suddivisi per **settore** confermano e prolungano le dinamiche in atto da alcuni anni. Vi sono alcuni comparti interessati da una progressiva **riduzione del numero di imprese, in particolare l'agricoltura, le costruzioni e il manifatturiero**. In calo anche il commercio, flessione contenuta dalla crescita al suo interno della componente più rivolta al turismo, in particolare le attività legate all'alloggio e alla ristorazione. Crescono i servizi, sia quelli rivolti alle imprese sia quelli alle persone.

b) Lo stato dell'occupazione

Secondo l'indagine Istat sulle forze di lavoro, i primi nove mesi del 2019 si sono chiusi positivamente per l'occupazione in regione. Tra gennaio e settembre l'**occupazione** dell'Emilia-Romagna è mediamente ammontata a circa 2.031.000 persone, vale a dire oltre 26.000 occupati in più rispetto all'analogo periodo del 2017, per un **incremento dell'1,3 per cento**.

Il **tasso disoccupazione**, che misura l'incidenza delle persone in cerca di occupazione sul totale delle forze di lavoro (cioè di coloro che hanno un lavoro o lo cercano attivamente), nei primi nove mesi del 2019 è stato pari al 5,4 per cento **in discesa rispetto all'analogo periodo del 2018**, quando era pari al 5,7 per cento.

Il **tasso di occupazione**, che misura il peso delle persone che tra i 15 ed i 64 anni lavorano sulla popolazione complessiva della medesima fascia d'età, nei primi nove mesi del 2019 **ha raggiunto il 70,4 per cento**. Nello stesso periodo del 2018 il valore era pari a 69,6 per cento.

Da **punto di vista del genere** va notato come i buoni dati sull'occupazione dell'Emilia-Romagna derivino anche dall'elevata partecipazione al mercato del lavoro della componente femminile. Nei primi nove mesi dell'anno il tasso di occupazione femminile è stato del 64 per cento, in crescita rispetto all'anno precedente, 62,7 per cento. Il tasso di disoccupazione femminile si è attestato al 6,7 per cento (6,9 per cento nel 2018).

Le ore di **cassa integrazione** autorizzate nei primi 10 mesi del 2019 risultano in aumento rispetto allo stesso periodo del 2019 (27 per cento in più). Cresce il ricorso alla cassa straordinaria nel manifatturiero e soprattutto nell'edilizia, per le artigiane aumenta considerevolmente la cassa integrazione in deroga.

c) La qualità del credito

Secondo i dati provvisori forniti dalla Banca d'Italia, **la consistenza dei prestiti bancari concessi al complesso dell'economia regionale a fine settembre 2019 risultava in espansione dello 0,7 per cento** rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Dal punto di vista settoriale, continua l'espansione del credito concesso alle famiglie consumatrici (+3,4 per cento) mentre si registra una contrazione di quello accordato alle famiglie produttrici (-2,3 per cento). Per il settore delle imprese si nota una contrapposizione netta tra gli andamenti delle medio grandi (+0,5 per cento) e quelle piccole (-3,1 per cento). **Per quel che riguarda la qualità del credito, nei primi nove mesi del 2019 è proseguito il graduale miglioramento del credito erogato all'economia regionale.**

I rapporti tra banca ed impresa in Emilia-Romagna sono tradizionalmente oggetto di analisi dall'Osservatorio sul credito che Unioncamere Emilia-Romagna e le Camere di commercio attive in regione realizzano congiuntamente dal 2009.

La lenta marcia verso il miglioramento sembra essersi fermata nel primo semestre 2019. In particolare, la battuta d'arresto appare più evidente per quel che riguarda i parametri di costo del finanziamento. **Il livello di soddisfazione risulta in particolare contrazione nei confronti del costo complessivo del credito e relativamente alla soddisfazione rispetto alle garanzie richieste. In termini settoriali, i comparti che riportano una situazione migliore rispetto alla media sono meccanica e alimentare, moda** mentre quelli che riportano una situazione meno favorevole sono le costruzioni e il commercio.

Contesto esterno dei servizi - quadro complessivo posti distrettuali

Di seguito si riporta il quadro complessivo dei posti distrettuali in accreditamento definitivo

CASE RESIDENZA

CASE RESIDENZA PER ANZIANI (CRA)	N° POSTI AUTORIZ.FUNZIONAMENTO	N° POSTI ACCREDITATI	N° POSTI accreditati CONTRAT.per accoglienza a tempo prolungato	N° POSTI accreditati CONTRAT.per accoglienza temporanea	N° POSTI accreditati non contrattualizzati	N° POSTI autorizzati al funzionamento non accreditati e non contrattualizzati
ALBERI DI VIGATTO	60	60	49	11	0	0
PADRE LINO	40	40	38	2	0	0
INES UBALDI	51	51	51	0	0	0
SIDOLI	70	70 (a)	70	0	0	0
VILLA S.ILARIO	64	34 (b)	34	0	0	30
VILLA S.BERNARDO	92	90	90	0	0	2
VILLA S. CLOTILDE	38	23	23	0	0	15
GULLI	40	40	40	0	0	0
VILLA ESTER	18	18	18	0	0	0
TIGLI	94	94	94 (c)	0	0	0
TAMERICI	99	99	99	0	0	0
LECCI	71	71 (d)	70	0	1	0
S. MAURO ABATE	99	86 (e)	80 (f)	2	4	13 (g)
CASA DEGLI ANZIANI	20	20	17	3	0	0
TOTALE	856	796	773 (h)	18	5	60

Distretto di Parma beneficia, complessivamente di n. 773 quote di Casa Residenza determinate da n. 772 quote nelle Case Residenza allocate sul territorio dei cinque Comuni (Parma, Colorno, Torrile, Sorbolo e Mezzani) afferenti

al Distretto, esclusa quindi la quota per il posto per Grave Disabilità Acquisita (Gra.D.A.), e n. 1 quota assegnata alla Casa Protetta gestita dalla Fondazione Benefattori Cremaschi Onlus di Crema (CR), in quanto vi è presente un ospite di Parma inserito nel 1993 con riconoscimento dell'onere socio sanitario a carico del Distretto di Parma da ottobre 2002. Tale quota tornerà in disponibilità nel territorio del Distretto di Parma al termine del progetto di accoglienza specifico.

Le n. 772 quote per accoglienza a tempo prolungato allocate sul Distretto di Parma sono articolate nel seguente modo: n. 401 posti a gestione pubblica e n. 371 a gestione privata.

CENTRI DIURNI

CENTRI DIURNI PER ANZIANI (CD)	N° POSTI autorizzati al funzionamento	N° POSTI ACCREDITATI	N° POSTI contrattualizzati	N° POSTI accreditati non contrattualizzati	N° POSTI solo autorizzati al funzionamento e non contrattualizzati
CITTADELLA	25	25	25	0	0
CORCAGNANO	15	15	15	0	0
IL CAMPO	20	20	20	0	0
L'INCONTRO	25	25	25	0	0
MOLEN BASS	20	20	20	0	0
MONTANARA	30	30	30	0	0
PARMA CENTRO	25	25	20	5	0
S.LEONARDO	25	25	14*	0	0
XXV APRILE	25	25	25	0	0
GULLI	20	20	20	0	0
MOLINETTO	15	15	15	0	0
SORBOLO	20	20	14	6	0
TORRILE	20	20	12	8	0
TOTALE	285	285	255	19	0

La realtà territoriale del distretto evidenzia che le necessità emergenti rispetto alla terza e alla quarta età sono così identificabili:

- L'invecchiamento della popolazione, in aumento in tutti i Comuni del Distretto;
- L'aumento delle condizioni di non autosufficienza, anche nell'ambito della domiciliarità, che comporta il potenziamento dell'aiuto e della cura alle persone anziane, alle loro famiglie e ai caregivers presso l'abitazione di residenza.
- La presenza di un numero elevato di anziani soli e fragili, psicologicamente e fisicamente.

- L'aumento della gravità delle condizioni socio-sanitarie degli anziani (in particolare con Demenza/Alzheimer), che determina più frequentemente la scelta dei servizi residenziali.

Di conseguenza, alcune tematiche su cui si sviluppa la programmazione strategica dell'Azienda, in linea con la programmazione del Distretto di Parma e in continuità con le precedenti programmazioni sono:

- sviluppo delle potenzialità del servizio sanitario interno rendendolo ancora più capace di proporsi per affrontare una gravità sanitaria sempre più significativa, attraverso una sempre maggiore integrazione socio sanitaria;
- potenziamento di interventi mirati a specifiche problematiche (es.: demenza);
- azioni di prevenzione delle patologie legate all'invecchiamento attraverso percorsi di Active Aging, anche partecipando a progetti europei;

Il nuovo programma intende erogare servizi a fianco delle famiglie e in collaborazione con le istituzioni presenti sul territorio distrettuale (Servizio Sociale Professionale, Servizi Sanitari Territoriali, Servizi Sanitari Ospedalieri), tenendo in considerazione la sua evoluzione demografica, sociale ed economica.

5. CONTESTO INTERNO

L'ASP Ad Personam si colloca attualmente nell'ambito del Distretto di Parma e svolge, a partire dal 2016, la sua attività per l'intero distretto, sulla base di quanto definito nella convenzione tra i Comuni soci. Con l'attuale statuto, dal 1 gennaio 2016, l'ASP Ad personam si è infatti unificata all'Asp San Mauro Abate di Colorno e tale Struttura si è aggiunta a quelle già gestite direttamente da ASP.

Gli organi dell'A.S.P., così come individuati nella normativa regionale di riferimento, sono:

- l'Assemblea dei Soci;
- L'Amministratore Unico;
- l'Organo di revisione contabile.

Si evidenzia che in seguito alla convenzione sottoscritta tra i soci pubblici territoriali dell'ASP derivante dall'unificazione delle ASP "AD PERSONAM - Azienda dei Servizi alla Persona del Comune di Parma" e "Bassa Est San Mauro Abate", e in particolare che all'atto della costituzione dell'ASP, le quote di rappresentanza spettanti agli enti soci sono le seguenti:

- Comune di Parma: 91,0%
- Comune di Colorno: 4,12%
- Comune di Torrile: 1,32%
- Comune di Sorbolo: 1,06%
- Comune di Mezzani: 1,50%
- Curia Vescovile di Parma: 0,5%
- Parrocchia Santa Margherita di Colorno: 0,5%

I Comuni di Sorbolo e Mezzani si sono unificati dal 01/01/2019 e pertanto sarà necessario procedere ad una revisione dello statuto dell'Ente per recepire tale fusione.

CONTESTO INTERNO

La capacità di produzione di ASP si diversifica in:

- gestione diretta di Casa Residenza Anziani per complessivi 408 posti;
- gestione diretta di Cure Intermedie in posti di CRA per n.7 posti
- gestione diretta di Alta Valenza in posti di CRA per n.6 posti
- gestione diretta di Centro Diurno per complessivi 35 posti; gestione diretta per conto del Comune di Parma di Spazi collettivi (37 posti) e Alloggi con servizi (20 posti) per complessivi 57 posti.
- gestione diretta di Via Firenze: Appartamenti ad uso sociale (anziani- giovani adulti);
- gestione diretta di Via Scuola: Struttura residenziale per minori e appartamenti madre/bambino;

Nel corso del 2017, tramite convenzione con il Comune di Parma, sono stati acquisiti i nuovi servizi relativamente alla gestione diretta di Via Martinella: Appartamenti madre/bambino.

La rete complessiva dei servizi gestiti da ASP

Struttura Assistenziale	Tipologia servizio erogato	Gestione	N° POSTI TOTALI
Residenza Romanini	Casa Residenza Anziani	Gestione diretta (presso la CRA Romanini sono stati trasferiti gli ospiti di Villa parma)	18
Residenza Gulli	Casa Residenza Anziani Centro Diurno Anziani	Gestione diretta Gestione diretta	40 20
Residenzadei Tigli	Casa Residenza Anziani (R.S.A.) Casa Residenza Anziani (CP) Centro Diurno Anziani Molinetto	Gestione diretta	52 42 15
Residenza delle Tamerici	Casa Residenza Anziani	Gestione diretta	99
Residenza dei Lecci	Casa Protetta	Gestione diretta	71
Centro Servizi Pablo	Res. Pontirolo Battisti (Spazio collettivo - 17 posti - e Alloggi con servizi -20 posti-) Via Olivieri (Spazio collettivo -20 posti.)	Gestione diretta prevista dal 1° luglio 2016	57
Centro Servizi San Mauro Abate	Casa Residenza Anziani	Gestione diretta	86
	Cure intermedie	Gestione diretta	7
	Alta Valenza	Gestione diretta	6
Via Scola	Struttura residenziale per minori e appartamenti madre/bambino	Gestione diretta	3 appartamenti
Via Firenze	Appartamenti ad uso sociale (anziani- giovani adulti)	Gestione diretta Gli alloggi, di proprietà comunale, sono assegnati direttamente agli ospiti; ad ASP è demandata la gestione e la cura degli spazi comuni; ASP assicura l'assistenza tutelare diurna, e in caso di emergenze anche notturna;	8 appartamenti
Via Martinella	Appartamenti madre/bambino	Gestione diretta	4 nuclei
Casa del quartiere "Villa Ester"	Laboratorio per la progettazione e la realizzazione di attività sociali e culturali che coinvolge associazioni, cittadini, istituzioni, operatori artistici e culturali. uno spazio aperto e multiculturale, luogo di incrocio, di incontro e di scambio di attività e persone.	Gestione in convenzione con altre associazioni e operatori artistici e culturali	

XXIV aprile	Alloggi con Servizi	Gestione diretta Gli alloggi, di proprietà comunale, sono assegnati direttamente agli ospiti; ad Asp è demandata la gestione e la cura degli spazi comuni. Attivati da ASP i servizi a supporto della quotidianità	62 Alloggi con Servizi di cui alcuni in ristrutturazione- 46 attualmente occupati
--------------------	---------------------	---	---

Per quanto riguarda il complesso Romanini-Stuard, nel giugno 2017, Comune di Parma, Azienda USL, Azienda Ospedaliera e Ad Personam hanno sottoscritto un protocollo di intesa per il miglioramento dei servizi sanitari, socio sanitari ed amministrativi erogati al cittadino che prevede l'apporto di ciascun firmatario alla riqualificazione del complesso medesimo.

Attualmente il fabbricato denominato "Romanini" accoglie gli ospiti precedentemente accolti presso la Struttura denominata Villa Ester; tale scelta è stata orientata dal significativo miglioramento in termini di sicurezza rispetto alla collocazione precedente.

Si evidenziano in particolare i PROGETTI RELATIVI A SERVIZI NON ACCREDITATI:

Il Centro Servizi Pablo, due spazi collettivi per n.37 persone con progetto di inserimento diurno, e di n.20 alloggi con servizi, per la permanenza stabile in una struttura attrezzata in grado di offrire assistenza domiciliare e sorveglianza nelle 24 ore.

Il Condominio di Via Firenze, che prevede la gestione di n° 8 bilocali inseriti nella Palazzina di Via Firenze 20, destinati alla accoglienza di anziani, adulti con patologie non assimilabili agli anziani, nuclei familiari o singoli in difficoltà socio-economiche, per le quali a fronte del bisogno si possono realizzare interventi socio-assistenziali di supporto e accompagnamento all'autonomia;

Progetto «All'ombra della Certosa: laboratorio di vita solidale», gestione della struttura modulare di Via Scola, destinata all'accoglienza temporanea di minori, giovani maggiorenni e donne con figli, in condizione di vulnerabilità personale e sociale. La struttura è gestita in collaborazione con l'Associazione «Centro Studi e Ricerche Educative».

Progetto Cà Pescina (Via Martinella, Alberi di Vigatto), progetto di accoglienza per madri con **bambini in condizioni** di difficoltà (3 nuclei potenziali), ma con buoni livelli di autonomia nella gestione della vita quotidiana.

Sportello distrettuale “Clissa” per famiglie ed Assistenti Familiari. Consolidato da un accordo interistituzionale, da maggio 2017 è presente sul territorio del Distretto lo sportello “Clissa” per famiglie ed assistenti familiari, gestito da Asp Ad Personam attraverso una convenzione triennale con i cinque Comuni che compongono il nostro Distretto.

Lo sportello accoglie le famiglie che intendono avvalersi delle assistenti famigliari, le accompagna nel percorso della ricerca e successivamente cura un monitoraggio dell’inserimento della badante a domicilio.

Il ricorso alla figura dell’Assistente Familiare è spesso lo snodo attraverso il quale si mantiene o si riconquista la domiciliarità di molti anziani, pertanto il tema del reperimento, della formazione, del tutoring delle Assistenti Familiari viene affrontato e gestito attentamente dallo Sportello Clissa, nelle sue due sedi territoriali (una a Parma e l’altra a Colorno).

Uno dei compiti dello sportello è quello di accogliere le famiglie che abbisognano di un’assistente e di orientarle, per favorire la conoscenza delle risorse del territorio. Inoltre lo Sportello attua percorsi formativi per le assistenti familiari attraverso l’utilizzo della piattaforma e-learning messa a disposizione dalla Regione, integrandola con ore di lezione ed incontri in aula.

Sul territorio del distretto sono altresì presenti da anni i “punti di comunità”: sono luoghi pensati per essere accoglienti, per invogliare a fermarsi e tessere relazioni e incontrare risposte alle richieste più svariate. Lo sportello Clissa nella sua sede di Parma è attiguo al Punto di Comunità del quartiere Lubiana, pertanto si sta sostenendo ed incentivando la sinergia tra queste due risorse che sono utili sia alle famiglie che vivono situazioni di non autosufficienza e sono alla ricerca di soluzioni, sia per chi si offre per svolgere lavoro di cura. Si ritiene importante pensare anche alla presenza di caregiver esperti all’interno di questi contesti per offrire occasioni di socializzazione delle proprie esperienze e sostegno.

La collaborazione dello Sportello con Punti di Comunità Lubiana è già consolidata e recentemente è iniziato un gruppo di auto-mutuo aiuto per caregivers di persone anziane in collaborazione con l’Ausl che si integra con l’operato della rete dei servizi e con quanto messo in campo dalle Associazioni.

Tra i bisogni emersi vi è anche la formazione ai famigliari che potrebbero essere implementata dallo Sportello.

CONSULENZA PSICOLOGICA. È assicurata la consulenza psicologica per il supporto emotivo, psicologico e relazionale di utenti e familiari, in relazione a quanto previsto dai P.A.I., nonché per gli interventi di supervisione, supporto e prevenzione del burn-out degli operatori, secondo quanto previsto da specifico programma di struttura, attivo come Servizio di Psicologia dal 1° novembre 2017.

Relativamente alle attività gestionali, si sta progressivamente creando un forte spirito di appartenenza aziendale unico, sta migliorando la flessibilità del personale nelle diverse strutture e si sta lavorando alla costruzione di un unico contratto decentrato.

Con il **Programma Operativo Nazionale (PON)** Inclusione 2014-2020, cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo, i fondi strutturali intervengono a supporto delle politiche di inclusione sociale. Il PON, in particolare, intende contribuire al processo che mira a definire i livelli minimi di alcune prestazioni sociali, affinché queste siano garantite in modo uniforme in tutte le regioni italiane, superando l'attuale disomogeneità territoriale.

All'interno del Programma PON il Progetto per il Sostegno all'Inclusione Attiva (S.I.A.) prevede l'inserimento di figure professionali che andranno a rafforzare l'implementazione della metodologia di lavoro per il contrasto alla povertà prevista dai progetti approvati. In particolare sono attribuite da ASP Ad personam al SIA una assistente sociale, un educatore professionale (part time, dedicato ai Comuni del forese) e quattro operatori sociali.

CASA del QUARTIERE VILLA ESTER

La Casa del Quartiere è un laboratorio per la progettazione e la realizzazione di attività sociali e culturali che coinvolge associazioni, cittadini, istituzioni, operatori artistici e culturali; uno spazio aperto e multiculturale, luogo di incontro, di scambio di attività e persone.

“Villa Ester” è uno spazio aperto alla cittadinanza in cui si sperimenta la prima “Casa di Quartiere” di Parma, nella quale verranno sviluppate insieme le attività di servizi comunali, associazioni e operatori culturali allo scopo di promuovere il benessere delle persone e della comunità in varie età della vita, intercettando domande che faticano a trovare espressione e favorendo il mutuo aiuto.

Partecipano a questo progetto: Comune di Parma - Settore Sociale (sportello di prossimità e mediazione sociale), ASP AD Personam – Sportello Clissa (servizi di consulenza per le famiglie e formazione assistenti familiari), Parma Wel-fare (composto da AUSL, Azienda Ospedaliera, Consorzio Solidarietà Sociale, Forum Solidarietà, CISL e UIL, Fondazione Cariparma), AIMA, Associazione Italiana Malati di Alzheimer, Cooperativa Gruppo Scuola, Realtà associative e di volontariato del quartiere

Spazi Collettivi

- “PONTIROL BATTISTI”;
- “VIA OLIVIERI”;

Lo Spazio Collettivo è un servizio semiresidenziale a carattere diurno dedicato all'incontro e alla socializzazione, destinato ad anziani e ad adulti con grado di non autosufficienza lieve.

Si intende sperimentare una diversificazione dell'attuale servizio: uno spazio che può accogliere anche persone adulte fragili a rischio di non autosufficienza e uno dedicato a persone con demenza medio-lieve, al fine di rispondere ai nuovi bisogni sociali.

Si individua nello Spazio Collettivo “Pontirol Battisti” il centro che può accogliere le persone fragili ed è volto a fornire risposte essenziali e dignitose a bisogni primari il cui soddisfacimento è di fondamentale importanza per la salute psico-fisica (mangiare, lavarsi, socializzazione..)

Gli interventi dedicati alle persone con demenza saranno attuati presso lo spazio collettivo Olivieri e rivolti alla socialità, alla riattivazione e potenziamento delle autonomie residue in collaborazione con l’associazionismo e il volontariato.

I centri saranno parte integrante dei tavoli di quartiere al fine di promuovere attività di animazione territoriale e sviluppare progetti intergenerazionali con l’obiettivo di promuovere l’inclusione sociale delle persone a rischio di non autosufficienza.

Lo “Spazio Collettivo” si caratterizza come spazio di incontro e di socializzazione in cui offrire sostegno e aiuto alla persona (e anche alla sua famiglia/caregiver), stimolare e potenziare le competenze della stessa con attività e interventi inerenti la sfera dell’autonomia, dell’identità, dell’orientamento spazio temporale, delle relazioni interpersonali e della socializzazione, promuovendo e sostenendo una fitta rete di relazioni e di scambi con il contesto territoriale in cui è collocato. L’obiettivo è prevenire la non autosufficienza contrastando i fenomeni di isolamento e solitudine cogliendo i primi segnali di disagio, anche al fine di evitare e/o rinviare progetti residenziali. Gli inserimenti degli utenti presso lo Spazio Collettivo, in conformità con quanto previsto dai singoli PAI, possono avvenire a tempo pieno, part-time con pasto (antimeridiani e/o pomeridiani), part-time senza pasto (antimeridiani e/o pomeridiani), per il solo pasto. Tali inserimenti possono essere riferiti a tutti i giorni della settimana o solo ad alcuni giorni.

L’ASP si impegna a svolgere attività di animazione e socializzazione al fine di favorire maggior benessere possibile per l’anziano, facilitando l’espressione degli interessi della persona accolta e l’instaurarsi di relazioni significative sia all’interno del servizio sia con la comunità locale.

Per garantire continuità assistenziale alla persona che frequenta lo Spazio Collettivo, nell’ipotesi in cui il medesimo sia impossibilitato (per esempio per malattia) a frequentare la struttura, e si tratti di anziano o persona fragile sola o con rete familiare inadeguata e l’intervento sia specificatamente previsto nel PAI, l’ASP provvederà temporaneamente a consegnargli a domicilio il pasto del mezzogiorno e, se previsto, anche quello della sera, occupandosi, inoltre, se previsto dal PAI, della supervisione dell’assunzione dei farmaci e monitorando lo stato generale della persona. Per tali interventi di presidio sociale, Asp potrà attivare una rete di volontari, in collaborazione con i punti di comunità, coordinando gli interventi degli stessi.

Housing Sociale – Alloggi con Servizi

- “RESIDENZA PONTIROL BATTISTI”,
- “RESIDENZA DI VIA FIRENZE”
- “RESIDENZA XXV APRILE”

Si intende per Housing Sociale un contesto abitativo caratterizzato da servizi condivisi, professionali e non, e da una metodologia di intervento volta ad una presa in carico complessiva dei diversi bisogni della quotidianità, favorendo legami sociali e di prossimità.

Attualmente gli Alloggi con Servizi accolgono anziani e adulti assimilati ad anziani a causa di forme morbose equiparabili a quelle geriatriche o persone fragili e vulnerabili che, per problemi sociali ed assistenziali, non sono più in grado di vivere nella propria casa. Gli appartamenti sono autonomi e collocati in un edificio dotato di servizi comuni, che assicurano maggiore tutela.

L'ASP garantisce i servizi a supporto della quotidianità agli ospiti degli Alloggi con Servizi tutti i giorni dell'anno, con un monte ore settimanale stabilito nella presente convenzione, in attuazione dei Progetti Assistenziali Individualizzati (P.A.I.), e assicura un presidio ed un controllo nelle ore notturne, mediante il servizio di portierato.

ASP cura l'integrazione con l'eventuale servizio semiresidenziale .

6. IL PERSONALE

L'organico dell'ASP al 31/12/2019 era pari a complessive 317 unità distribuito per categorie secondo il sistema di classificazione del personale introdotto con il CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018. La distribuzione del personale nelle diverse categorie giuridiche è la seguente:

Cat. A	Cat. B1	Cat. B3	Cat. C1	Cat. D1	Cat. D3	Dirigente	Dirigente tempo determinato	TOTALE
1	135	113	14	43	9	1	1	317

Con riguardo ad attività/incarichi:

Attività/incarichi	n. unità
Capo Squadra	1
Collaboratore amministrativo	1
Collaboratore fisioterapista	5
Collaboratore fisioterapista part-time	5
Collaboratore infermiere	25
Collaboratore socio assistenziale	7
Commesso autista	3
Coordinatore di struttura	6
Dirigente	1
Dirigente tempo determinato	1
Funzionario amministrativo	1
Funzionario tecnico sociale	2
Geometra	2
Istruttore amministrativo	8
Istruttore contabile	2
Istruttore contabile part-time	1
Istruttore direttivo amministrativo	1
Istruttore direttivo contabile	1
Istruttore direttivo tecnico	1
Istruttore tecnico	1
Magazziniere autista	2
Operaio	1
Operaio specializzato	3
Operatore attività animazione	7
Operatore generico	1
Operatore servizi vari	16
Operatore servizi vari part-time	2
Operatore socio assistenziale	71
Operatore socio assistenziale part-time	7
Operatore socio sanitario	112
Operatore socio sanitario part-time	2
Psicologo	1

Psicologo part-time	1
Responsabile attività assistenziali	13
Responsabile Progetti sul Patrimonio	1
Responsabile ufficio contabilità e bilancio	1
Responsabile ufficio contratti	1
TOTALE GENERALE	317

Si precisa che, rispetto a quanto sopra esposto, alla data del 31/12/2019 risultano attivi presso l'Amministrazione Comunale, n. 2 unità di profilo Responsabile attività assistenziali e n. 4 unità di profilo Operatore socio assistenziale.

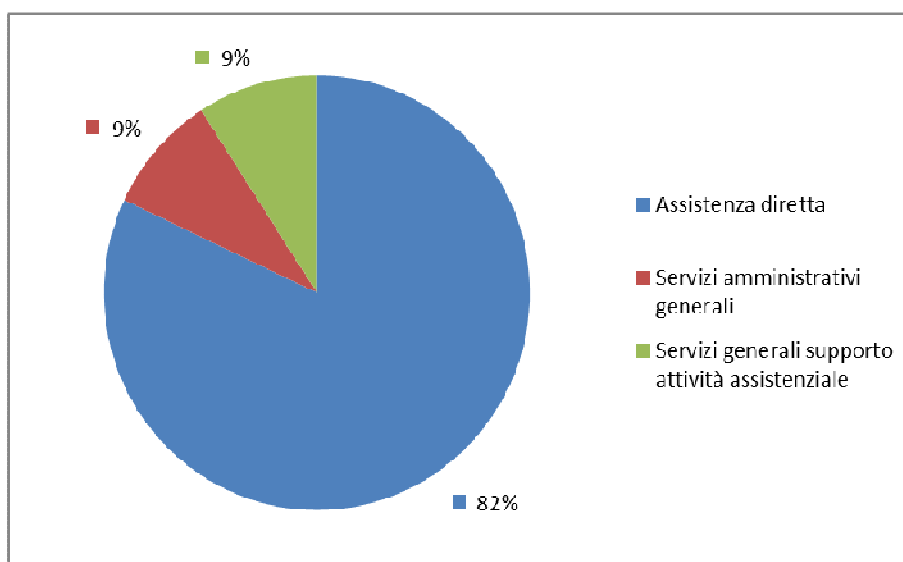
Nell'anno 2019 l'Ente ha effettuato n. 27 assunzioni mediante procedure concorsuali pubbliche o mobilità, n. 65 cessazioni. In particolare si rilevano in sintesi i seguenti dati:

Assunzione a tempo indeterminato	27
Dimissioni/Cessazioni	51
Pensionamenti	10
Trasferimenti in mobilità	4

Si riscontra che tra le assunzioni e le dimissioni sono state ricomprese anche:

- dimissioni di personale OSA da contratti con profilo B1 e assunzioni dello stesso con contratti OSS e profilo B3 sulla base dello scorrimento della graduatoria OSS in quel momento vigente.

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER AREE



La distribuzione del personale per aree evidenzia che l' 82% opera nell'ambito dell'assistenza diretta alla persona (quali OSS, Animatori, Infermieri, Fisioterapisti, RAA, Coordinatori), il 9% nell'ambito dei servizi generali di supporto alle attività assistenziali, ed il 9% nei servizi amministrativi generali.

Per la sostituzione del personale socio assistenziale e sanitario (ferie, malattia, aspettativa maternità, etc) operante presso le strutture dell'Ente è stato utilizzato anche il personale fornito da Agenzia di Somministrazione.

Le principali tipologie di assenza dal servizio, con le relative giornate, sono esposte nella seguente tabella:

Le principali tipologie di assenza dal servizio, con le relative giornate, sono esposte nella seguente tabella:

TIPOLOGIA	GG/anno 2018	GG/anno 2019
Maternità e congedo parentale	3.246 gg.	3.260 gg.
Malattia	7.301 gg.	6.386 gg.
Infortuni e malattie professionali	1.448 gg.	795 gg.
Aspettativa non retribuita	1.939 gg.	1.165 gg.
Aspettativa sindacale	365 gg.	365 gg.
Altro (congedi straordinari, permessi vari, matrimonio, malattia figlio, lutto ,etc)	2.107 gg.	2.583 gg.

7. SOGGETTI COINVOLTI NELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE ALLA CORRUZIONE

IL SISTEMA DI GOVERNANCE DELL'A.S.P

L'Assemblea dei Soci è l'organo di indirizzo e di vigilanza sull'attività dell'Azienda; è presieduta dal Sindaco del Comune di Parma o suo delegato. Essa nomina l'Amministratore Unico tra persone in possesso di specifica e qualificata competenza tecnica e amministrativa, per studi compiuti, per esperienza acquisita presso aziende pubbliche o private, per uffici pubblici ricoperti.

L'Amministratore Unico:

L'Amministratore Unico è stato nominato dall'Assemblea dei Soci in data 29/01/2020 con Delibera n.1 e tra le sue funzioni rientra l'adozione della proposta di piano programmatico, di bilancio pluriennale di previsione, di bilancio economico preventivo, di bilancio consuntivo con allegato il bilancio sociale delle attività, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei Soci. L'Amministratore Unico è l'organo che dà attuazione agli indirizzi generali definiti dall'Assemblea dei Soci, individuando le strategie e gli obiettivi della gestione ed ha la rappresentanza legale dell'Azienda.

Il sistema di governo dell'ASP è articolato su tre livelli definiti, oltre che dalla normativa regionale di riferimento, anche dallo Statuto dell'Azienda e dai Regolamenti di funzionamento.

- individua il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico, con piena autonomia ed effettività;
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPC;
- Riceve e valuta la relazione annuale del responsabile della prevenzione della corruzione;
- Approva il PTPC.

Con il d.lgs 97/2016 viene introdotta una disciplina del processo di formazione del PTPC che prevede una consapevole partecipazione degli organi di indirizzo

L'Organo di revisione contabile (Revisore Unico) esercita il controllo sulla regolarità contabile, vigila sulla correttezza della gestione economico finanziaria dell'A.S.P. e svolge ogni altra funzione prevista dagli articoli 2403, 2409 bis e 2409 ter del Codice Civile.

L'attività amministrativa dell'ASP si svolge nel rispetto del principio di distinzione tra compiti di indirizzo e di controllo, riservati agli Organi di governo, e compiti di gestione tecnica, amministrativa ed economico-finanziaria, riservati al livello tecnico.

Il Direttore Generale è responsabile della gestione aziendale e del raggiungimento degli obiettivi definiti dall'Amministratore Unico, anche attraverso l'utilizzo delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate dall'Amministratore medesimo.

Il Direttore propone all'Amministratore Unico i provvedimenti necessari a garantire il funzionamento delle strutture e dei servizi e lo svolgimento dei compiti amministrativi dell'Ente.

E' componente unico dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012 e della Delibera del Consiglio di Amministrazione n.38 del 29 marzo 2013, è stato individuato, avuto riguardo anche delle caratteristiche dimensionali e organizzative dell'Ente, nel Responsabile dell'Ufficio Affari Generali e Personale, incarico attualmente ricoperto dalla Dott.ssa Maria Paola Moracca.

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

1. segnalare all'organo di indirizzo e al Nucleo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
2. indicare agli Uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
3. elaborare la proposta di piano di prevenzione della corruzione e trasparenza sulla base dei contenuti individuati all'art. 1, comma 9, della Legge n. 190 cit.;
4. definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
5. verificare l'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, e a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni o quando intervengono mutamenti nell'assetto organizzativo o nell'attività dell'amministrazione;
6. verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli Uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
7. individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
8. trasmettere al Nucleo di Valutazione e all'organo di indirizzo dell'amministrazione, una relazione recante i risultati dell'attività svolta, con pubblicazione nel sito web dell'ente.

9. svolge, come Responsabile della Trasparenza, le funzioni indicate dall'articolo 43 del decreto legislativo n. 33 del 2013:

Il Dirigenti dell'Azienda, partecipano attivamente al processo di gestione del rischio. L'articolo 16 del d.lgs. n. 165 del 2001 dispone infatti che i dirigenti:

- *concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti (comma 1-bis);*
- *forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo (comma 1-ter);*
- *provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva (comma 1-quater);*

In virtù delle disposizioni di cui alla legge 190/2012 e al Piano Nazionale Anticorruzione il presente Piano individua nei Direttori di Area i soggetti responsabili, relativamente ai processi afferenti la propria Area, per quanto concerne il monitoraggio delle attività esposte al rischio di corruzione per relazionare le attività compiute ai fini della prevenzione e/o segnalare al R.P.C. possibili fenomeni corruttivi.

I Responsabili di Servizi / Uffici

I Responsabili di servizi e Uffici collaborano con i Direttori di Area all'esercizio delle suddette funzioni e con riguardo all'applicazione del presente Piano, svolgono le loro funzioni in qualità di referenti per il Sistema di Prevenzione della Corruzione:

- svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C. ai sensi dell'articolo 1, comma 9, lett. c, della legge 190 del 2012;
- osservano e monitorano le misure contenute nel P.T.P.C;
- vigilano sull'applicazione dei codici di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari.

In particolare si segnalano i Coordinatori Responsabili di struttura in qualità di referenti del presente sistema di Prevenzione nelle realtà delle singole Strutture assistenziali

Il Nucleo di Valutazione :

- verifica che i PTPC siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance;

- verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- verifica i contenuti della relazione sui risultati dell'attività svolta dal responsabile in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti;
- verifica l'attuazione degli adempimenti trasparenza (insieme al RPC, che deve a sua volta segnalare al Nucleo di valutazione problemi nell'adempimento);
- esprime parere obbligatorio sul codice di comportamento;
- riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza;

ASP ha ritenuto, con delibera n. 19 del 15/12/2017 di individuare ed istituire il Nucleo di valutazione come Organismo per la valutazione, la trasparenza e l'integrità e che questo sia composto da due membri esterni ed uno interno; sulla scorta di tale decisione, sulla base di una selezione pubblica, è stato nominato l'attuale Nucleo di Valutazione composto da due membri esterni e un membro interno con delibera n. 4 dell'1/02/2018.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.):

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (articolo 55 *bis* d.lgs. n. 165 del 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;
- opera in raccordo con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione per quanto riguarda le attività previste dall'articolo 15 del D.P.R. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici"

RASA e responsabile antiriciclaggio

Ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (RASA: Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa:

il RPCT è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPC:

In particolare per questa amministrazione il Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante è stato individuato con atto dirigenziale n.155/2013 nella persona della Dott.ssa Antonina Asaro;

Tutti i dipendenti dell'Amministrazione:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnalano le situazioni di illecito e di conflitto di interessi personale (per le Misure citate si rimanda alle rispettive schede di cui al presente Piano).

Per specifiche disposizioni del Codice di comportamento, vi è per tutti i dipendenti il dovere di collaborare attivamente con il RPC, la cui violazione comporta una grave ipotesi di responsabilità disciplinare (per attuare art. 1, comma 9, lett. c), l. n. 190/12 e art. 8, dpr n. 62/2013).

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione:

Osservano, per quanto compatibili, le misure contenute nel P.T.P.C. e gli obblighi di condotta previsti dai Codici di comportamento.

8. I CONTROLLI

Nella prospettiva del contrasto alla corruzione, il tema dei controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'Amministrazione si presenta quale campo d'indagine che percorre "trasversalmente" i settori dell'attività amministrativa ponendosi, da un lato, come filtro preventivo e dall'altro come verifica successiva dell'operato degli stessi.

I controlli interni all'ASP sono ordinati secondo il principio della distinzione tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione. L'attività di controllo e di valutazione della gestione operativa è volta ad assicurare il monitoraggio e la verifica costante della realizzazione degli obiettivi e della efficace, efficiente ed economica gestione delle risorse, nonché, in generale, l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa.

Il sistema di controllo interno è strutturato in modo integrato e deve:

- assicurare, attraverso il controllo di regolarità tecnico-amministrativa, la legittimità e la correttezza dell'azione amministrativa;
- verificare, attraverso il controllo di gestione, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi correttivi, il rapporto tra costi e risultati;
- valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani e dei programmi adottati dagli Organi di Indirizzo politico;

- assicurare il controllo degli equilibri finanziari ed economici della gestione.

Il controllo sulla qualità dei servizi è svolto secondo modalità definite dall’Azienda in funzione della tipologia dei servizi e tali da assicurare comunque la rilevazione della soddisfazione dell’utente, la gestione dei reclami e il rapporto di comunicazione con i cittadini.

Infine, il Nucleo di Valutazione svolge un controllo di prima istanza relativamente alla conformità e appropriatezza del ciclo di gestione della performance, compresi gli obblighi di trasparenza, nonché un’attività di monitoraggio della sua corretta applicazione.

9. LA PROCEDURA DI REDAZIONE DEL PIANO

Ai sensi dell’art. 1 comma 9, lett. a) della legge 190/2012 il Piano di Prevenzione della Corruzione deve individuare le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16, nell’ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione all’interno dell’Ente.

Per la redazione del Piano è stata seguita una procedura aperta alla partecipazione di interlocutori interni ed esterni all’amministrazione.

Un Avviso pubblico per raccogliere contributi per la redazione del presente Piano è stato pubblicato il 3 gennaio 2020 sul sito web istituzionale, con termine fin al 27/01/2020, al fine di consentire la partecipazione e il coinvolgimento di cittadini e Associazioni portatrici di interessi diffusi. Non sono al riguardo pervenuti suggerimenti o richieste di integrazioni/modifiche alle azioni proposte lo scorso anno.

In una prima fase si è proceduto alla consultazione dei Responsabili di Servizi/Uffici mediante colloqui condotti sulla base di domande formulate con specifico riferimento agli adempimenti indicati dalla legge n. 190 del 2012. Questa fase ha consentito, sulla base anche di quanto già definito nel Piano adottato per gli anni 2019/2020/2021, di confermare l’analisi delle aree considerate a rischio dalla normativa e, nell’ambito delle stesse, anche l’individuazione dei processi sensibili dal punto di vista della gestione del rischio, per le attività di competenza dell’Ente, ovvero di natura sociale e assistenziale.

Tale confronto ha consentito quindi un’analisi dei rischi connessi ai vari processi e l’individuazione di misure di mitigazione e contrasto anche alla luce dell’assetto e del nuovo modello organizzativo dell’Azienda.

Ancora una volta una parte importante del lavoro è stata dedicata alla definizione del processo di gestione del rischio, trattata nell’apposita sezione del presente Piano, alla quale si rimanda per illustrazione della metodologia utilizzata.

Dopo l’approvazione il P.T.P.C. verrà adeguatamente diffuso mediante pubblicazione nel sito istituzionale dell’Ente (Sezione “*Amministrazione Trasparente*”) e messo a disposizione di ciascun dipendente sui luoghi di lavoro. Con le medesime modalità verrà data diffusione agli eventuali aggiornamenti annuali del Piano. Al presente Piano è

allegata la relazione del Responsabile della prevenzione della Corruzione elaborata per l'anno 2019 secondo il modello standard dell'ANAC.

AGGIORNAMENTI AL PIANO

L'Amministratore Unico dell'Ente adotta il P.T.P.C. a cadenza annuale, entro i termini di legge, prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento.

Il Piano può essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, allorché siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ivi contenute ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione (articolo 1, comma, 10 lett. a) della legge 190/2012).

Al fine dell'aggiornamento del presente piano è stato seguito il Piano Nazionale Anticorruzione" sulla cui base sono state inserite alcune novità in particolare di ordine metodologico per la valutazione del rischio corruttivo dei processi organizzativi dell'Ente . in particolare nel presente piano viene adottato il metodo qualitativo che sostituisce quello quantitativo.

Ai fini degli aggiornamenti annuali, i Dirigenti attraverso i loro referenti (Responsabili di Servizi/Uffici) possono trasmettere al Responsabile della Prevenzione eventuali proposte inerenti al proprio ambito di attività, partecipando così alla stesura del Piano .

LA GESTIONE DEL RISCHIO

Si conferma che l'Azienda, di cui si rilevano le ridotte dimensioni organizzative, ha la consapevolezza dell'importanza della mappatura dei processi e dei procedimenti come base per l'analisi indispensabile per strutturare le misure di prevenzione alla corruzione.

Si rilevano le diverse caratteristiche di entrambe le mappature.

La mappatura dei processi e dei procedimenti

La mappatura dei procedimenti

- Tiene conto dei vincoli di legge;
- E' orientata all'utente / cittadino;
- Definisce gli obiettivi, le modalità di avvio, le tempistiche e le responsabilità per la realizzazione delle attività;

La mappatura dei processi

- È specifica dell'organizzazione;
- Fornisce informazioni rilevanti per la gestione del rischio di corruzione: momenti decisionali criteri di scelta, conseguenze delle scelte, controlli, informazioni, flussi di comunicazione;

- Descrive relazioni fra i processi;

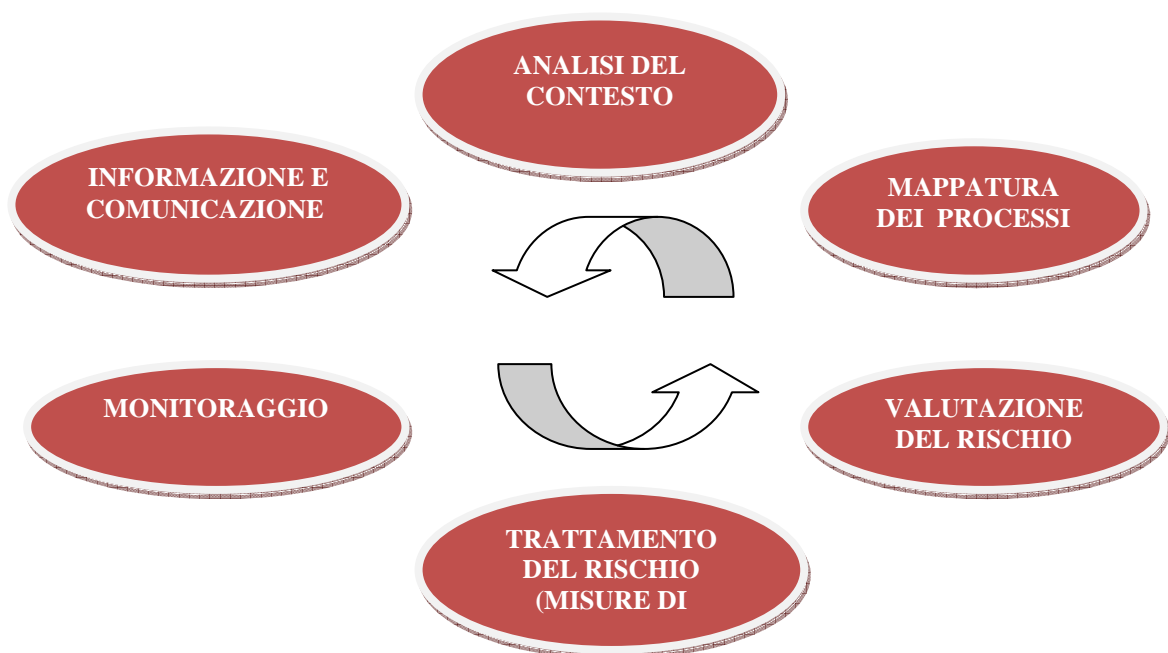
L’Azienda ha in animo una più compiuta analisi delle procedure amministrative al fine di migliorare le stesse e di migliorare i livelli di efficacia, efficienza dell’azione amministrativa.

Si è detto che il P.T.P.C. può essere definito come lo strumento per porre in essere il processo di gestione del rischio nell’ambito dell’attività amministrativa svolta dall’Ente.

Il Piano Nazionale Anticorruzione prevede che la fase iniziale del processo di gestione del rischio sia dedicata alla mappatura dei processi, intendendo come tali, *“quell’insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all’amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell’ambito di un’amministrazione può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende tutte le procedure di specifiche dell’organizzazione”*. L’identificazione dei processi è una fase complessa, che richiede un forte impegno ed un grande dispendio di risorse dell’Amministrazione. Il presente Piano conferma, per gran parte, l’elenco dei processi, già presente nel Piano precedente, che è stato elaborato sulla base delle indicazioni contenute nell’allegato 2 del P.N.A 2015.

Inoltre una fase fondamentale del processo di *risk management* consiste nell’individuazione (sotto forma di *check list*) del catalogo dei rischi.

Per “rischio” si intende il rischio che si verifichino eventi corruttivi intesi sia come condotta penalmente rilevante sia, più in generale, come comportamenti scorretti in cui le funzioni pubbliche sono usate per favorire interessi privati.



Fasi della gestione del rischio

La strategia per la prevenzione efficace del rischio corruzione deve essere improntata ai principi di *risk management* individuati dalla norma tecnica UNI-ISO 31000:2010.

Tali principi, riportati all'allegato 6 del P.N.A. sono di seguito elencati, e sono qui declinati in relazione alla realtà organizzativa a cui ci si riferisce, e che si riportano di seguito per chiarezza espositiva:

a) La gestione del rischio crea e protegge il valore.

Infatti l'implementazione di un adeguato sistema di prevenzione del rischio corruzione contribuisce in maniera dimostrabile al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento delle prestazioni dei dipendenti, con conseguenti ricadute positive in termini di reputazione, consenso dell'opinione pubblica e dell'utenza.

b) La gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione.

Si intende evidenziare che il processo di gestione del rischio corruzione non deve diventare un'attività separata e aggiungersi a tutte le altre presenti nell'Amministrazione. Viceversa deve diventare parte integrante dei processi amministrativi, compresa la pianificazione strategica.

c) La gestione del rischio è parte del processo decisionale.

La gestione del rischio aiuta i responsabili delle decisioni, ad ogni livello, politico e dirigenziale, ad effettuare scelte consapevoli, a determinare correttamente la priorità delle azioni e a distinguere tra linee di azione alternative.

d) La gestione del rischio tratta esplicitamente l'incertezza.

La gestione del rischio tiene conto esplicitamente dell'incertezza, della natura di tale incertezza e di come può essere affrontata nel contesto organizzativo e culturale di riferimento.

e) La gestione del rischio è sistematica, strutturata e tempestiva.

Un approccio sistematico, tempestivo e strutturato alla gestione del rischio contribuisce all'efficienza ed a raggiungere risultati coerenti, confrontabili ed affidabili.

f) La gestione del rischio si basa sulle migliori informazioni disponibili.

Gli elementi in ingresso al processo per gestire il rischio si basano su fonti di informazione quali dati storici, esperienza, informazioni di ritorno dai portatori d'interesse, osservazioni, previsioni e pareri di specialisti.

g) La gestione del rischio è "su misura".

La gestione del rischio deve tenere conto del contesto esterno e del contesto interno per definire il profilo di rischio corruzione.

h) La gestione del rischio tiene conto dei fattori umani e culturali.

Nell'ambito della gestione del rischio, occorre individuare capacità, percezioni e aspettative delle persone esterne (portatori di interessi generali, utenti in genere,...) ed interne (personale, collaboratori a vario titolo, rappresentanze sindacali,...), che possono facilitare o impedire il raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione.

i) La gestione del rischio è trasparente e inclusiva.

Il coinvolgimento appropriato e tempestivo dei portatori d'interesse e, in particolare, dei responsabili delle decisioni, a tutti i livelli dell'organizzazione, assicura che la gestione del rischio corruzione rimanga pertinente ed aggiornata. Il coinvolgimento, inoltre, permette che i portatori d'interesse siano opportunamente rappresentati e che i loro punti di vista siano presi in considerazione.

j) La gestione del rischio è dinamica.

La gestione del rischio corruzione è sensibile e risponde al cambiamento continuamente.

Possono emergere nuovi rischi, alcuni si possono modificare ed altri scomparire ogni qual volta accadono eventi esterni ed interni e cambia il contesto e la conoscenza.

k) La gestione del rischio favorisce il miglioramento continuo dell'organizzazione.

L'Azienda Ad Personam intende sviluppare ed attuare strategie per migliorare la propria gestione del rischio corruzione, tenendo conto in particolare delle connessioni di tale processo con tutti gli altri aspetti della propria organizzazione.

Il **Catalogo dei Rischi, elaborato sulla base delle indicazioni del PNA**, è stato suddiviso in 3 livelli:

- a. **Area di rischio**, che rappresenta la denominazione dell'area di rischio generale cui afferisce il processo ed i rischi specifici ad esso associati. Le aree di rischio, già individuate dal legislatore, sono:
 - (1) Acquisizione e progressione del Personale;
 - (2) Affidamento di lavori, servizi e forniture;
 - (3) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

- (4) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.
- b. **Processo**, che rappresenta una classificazione, a livello macro, delle possibili attività di trasformazione di input in output dell'Amministrazione.
- c. **Rischio specifico**, che definisce la tipologia di rischio che si può incontrare in un determinato Processo.

Ai fini della stesura del P.T.P.C. l'attività dell'Amministrazione si è sviluppata in fasi distinte:

1. Mappatura dei Processi:

- Valutazione dei processi esposti al rischio ed analisi dell'applicabilità dei processi ed individuazione di possibili nuove Aree di rischio e/o Processi per l'Amministrazione;
- Identificazione di Servizi/Uffici dell'Ente deputati allo svolgimento del Processo;

2. Identificazione e Valutazione dei rischi:

- Analisi dell'applicabilità dei rischi specifici presenti nel catalogo ed eventuale individuazione di nuovi rischi specifici per la tipologia dell'ente, associati ai processi valutati come maggiormente rischiosi;
- Valutazione qualitativa dei rischi specifici (in termini di probabilità ed impatto);
- Ponderazione dei rischi;

3. Identificazione delle misure, trattamento del rischio:

- Identificazione delle misure più idonee alla prevenzione/mitigazione/trattamento del rischio.

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

Di seguito vengono dettagliatamente descritti i passaggi del percorso relativo alla gestione del rischio, evidenziandone con finalità esplicativa il collegamento con le succitate Tabelle.

1) LA MAPPATURA DEI PROCESSI

Per mappatura dei processi si intende la ricerca e descrizione dei processi attuati all'interno dell'Ente al fine di individuare quelli potenzialmente a rischio di corruzione, secondo l'accezione ampia contemplata dalla normativa e dal P.N.A..

L'elaborazione dell'elenco dei processi si concentra nell'individuazione di un elenco il più completo possibile dei processi maggiormente rilevanti per frequenza e mole. Questa attività è stata effettuata analizzando preliminarmente attribuzioni e procedimenti di competenza. A tal fine è stata utilizzata la seguente documentazione:

- Articolazione della struttura organizzativa (Organigramma) dell'Azienda Ad Personam;
- Regolamenti interni;
- Il funzionigramma dell'Ente;
- Consultazione con Responsabili di Servizi e Uffici, in merito procedimenti amministrativi dell'Ente;
- Piano Nazionale Anticorruzione e aggiornamenti 2016, 2017 e 2018;

Si è evidenziato come sia necessario inserire un'area di rischio specifico riferita ai "servizi assistenziali" ovvero a tutte quelle attività inerenti i processi di assistenza all'interno delle Strutture gestite dall'Ente.

La mappatura dei processi è stata effettuata con riferimento a tutte le aree che comprendono le attività che la normativa e il P.N.A. considerano potenzialmente a rischio per tutte le Amministrazioni (c.d. aree di rischio generali) a cui si aggiunge un'area di rischio specifico:

AREE DI RISCHIO GENERALI

- A. Area : acquisizione e progressione del personale;
- B. Area: Contratti pubblici;
- C. Area: autorizzazioni e concessioni (provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario);
- D. Area: autorizzazioni e concessioni (provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario);
- E. . Area: Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

AREE DI RISCHIO SPECIFICO

- F. Area : Servizi assistenziali e sanitari e servizi alberghieri

Tale impostazione si è riflessa nelle allegate tabelle di gestione del rischio. Infatti le prime quattro (Tabelle A, B, C, D, E) sono state redatte per ciascuna delle aree di rischio prefigurate come tali dalla legge. Si è ritenuto che, a fini operativi, tale suddivisione per aree omogenee abbia il pregio di evidenziare comuni criticità e specularmente comuni contromisure possibili, a prescindere dal Servizio/Ufficio di riferimento.

Per le ulteriori si è proceduto ad un'analisi in raccordo con i Responsabili degli Uffici di riferimento.

In esito alla fase di mappatura è stato possibile stilare un elenco dei processi potenzialmente a rischio attuati dall'Ente. Tale elenco (ancorché non esaustivo in quanto soggetto a eventuali futuri aggiornamenti) corrisponde alla colonna "PROCESSO" delle tabelle di gestione rischio e definisce il contesto entro cui è stata sviluppata la successiva fase di valutazione del rischio.

L'Area C e D non risulta applicabile alla realtà dell'Azienda non configurandosi attualmente attivi processi nell'ambito della stessa area. L'Area F configura un'area di rischio specifico per la realtà dell'Azienda.

2) IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Per ogni processo individuato ed esposto nella tabella di allegata il rischio corruttivo è stato valutato attraverso una rilevazione qualitativa (diversamente dai precedenti piani in cui si era utilizzato una metodologia di tipo quantitativa) seguendo le indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi di cui all'allegato 1 della delibera ANAC 1064 del 13/11/2019.

Per ciascun processo inserito nell'elenco di cui sopra è stata effettuata la valutazione del rischio; una attività complessa suddivisa nei seguenti passaggi:

- identificazione;
- analisi;
- ponderazione .

2.1) L'identificazione

L'oggetto di analisi ai fini dell'identificazione del rischio è il processo organizzativo.

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 analizzati sotto il profilo qualitativo .

I rischi individuati sono sinteticamente descritti nella colonna "**RISCHIO SPECIFICO**" delle precitate tabelle.

2.2) L'analisi

L'analisi è essenziale al fine di comprendere i fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. L'analisi di questi fattori consente di individuare le

misure specifiche di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per prevenire i rischi. I fattori abilitanti possono essere, per ogni rischio, molteplici e combinarsi tra loro.

Per ogni rischio individuato sono stati così valutate, attraverso questionari e valutazioni effettuate da parte dei responsabili di uffici e servizi, la probabilità che lo stesso si verifichi e, nel caso, il conseguente impatto per l'Amministrazione prendendo in considerazione le seguenti caratteristiche del corrispondente processo:

Gli indicatori di stima del livello di rischio, valutato secondo una scala di misurazione ordinale (- alto, - medio , - basso):

- grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato
- complessità del processo
- rilevanza esterna e presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio
- frazionabilità del processo
- controlli
- manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo esaminato: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;
- grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

L'impatto è stato considerato sotto il profilo:

- organizzativo
- economico
- reputazionale
- organizzativo, economico e sull'immagine

In fase di analisi è stato verificato l'efficacia degli strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;, quali

- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Le fonti informative utilizzate sono costituite da:

- le risultanze dell'analisi del contesto interno e esterno realizzate nelle fasi precedenti;
- le risultanze dell'analisi della mappatura dei processi;
- l'analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'amministrazione oppure in altre amministrazioni o enti che possono emergere dal confronto con realtà simili;
- incontri (o altre forme di interazione) con i responsabili degli uffici o il personale dell'amministrazione che abbia conoscenza diretta sui processi e quindi delle relative criticità;
- le risultanze dell'attività di monitoraggio svolta dal RPCT e delle attività svolte da altri organi di controllo;

Le schede utilizzate per l'analisi del rischio sono conservate dal Responsabile per la prevenzione della Corruzione.

2.3) La ponderazione

L'analisi svolta ha permesso di classificare i rischi emersi e di ponderarli secondo una classificazione di livello di rischio: basso, medio o alto.

Per migliorare il processo di misurazione del livello di rischio è stato necessario supportare l'analisi di tipo qualitativo con l'esame dei dati statistici che possono essere utilizzati per stimare la frequenza di accadimento futuro degli eventi corruttivi. In particolare si sono utilizzati:

- i dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione. Le fattispecie che possono essere considerate sono le sentenze passate in giudicato, i procedimenti in corso, e i decreti di citazione a giudizio riguardanti: - i reati contro la PA; - il falso e la truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate all'amministrazione (artt. 640 e 640-bis c.p.); - i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti); - i ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici.

- le segnalazioni pervenute, nel cui ambito rientrano certamente le segnalazioni ricevute tramite apposite procedure di whistleblowing, ma anche quelle pervenute dall'esterno dell'amministrazione o pervenute in altre modalità.
- reclami e alle risultanze di indagini di customer satisfaction che possono indirizzare l'attenzione su possibili malfunzionamenti o sulla malagestione di taluni processi organizzativi. o ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (es. dati disponibili in base agli esiti dei controlli interni delle singole amministrazioni, rassegne stampa, ecc.).

3) IDENTIFICAZIONE DELLE MISURE, TRATTAMENTO DEL RISCHIO

La fase di trattamento del rischio è il processo finalizzato a intervenire sui rischi emersi attraverso l'introduzione di apposite misure di prevenzione e contrasto.

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.

Talvolta l'implementazione di una misura può richiedere delle azioni preliminari che possono a loro volta configurarsi come "misure" nel senso esplicitato dalla definizione di cui sopra. Ad esempio, lo stesso P.T.C.P. è considerato dalla normativa una misura di prevenzione e contrasto finalizzata ad introdurre e attuare altre misure di prevenzione e contrasto.

Tali misure possono essere classificate sotto diversi punti di vista. Una prima distinzione è quella tra:

- "misure comuni e obbligatorie" o legali (in quanto è la stessa normativa di settore a ritenerle comuni a tutte le pubbliche amministrazioni e a prevederne obbligatoriamente l'attuazione a livello di singolo Ente);
- "misure ulteriori" ovvero eventuali misure aggiuntive individuate autonomamente da ciascuna amministrazione. Esse diventano obbligatorie una volta inserite nel P.T.P.C.

Va data priorità all'attuazione delle misure obbligatorie rispetto a quelle ulteriori. Queste ultime debbono essere valutate anche in base all'impatto organizzativo e finanziario connesso alla loro eventuale implementazione. Talune misure presentano poi 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.

Nelle pagine successive vengono presentate, mediante schede dettagliate, le misure di prevenzione e contrasto da introdurre/attuare secondo la programmazione definita dal presente Piano.

Per facilità di consultazione dette misure sono elencate nel seguente prospetto riepilogativo e corredate da un codice identificativo così da consentirne il richiamo sintetico nelle tabelle di gestione del rischio allegate.

10. LE MISURE GENERALI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

1. Le misure sull'imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici

- 1 Misure sull'accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica.
2. La "rotazione straordinaria"
3. I doveri di comportamento
 - a. Il d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62: ambito soggettivo di applicazione
 - b. codici di amministrazione e le linee guida di ANAC
 - c. Codici di comportamento e codici etici
 - d. La vigilanza di ANAC
4. Conflitto di interessi
 - Astensione del dipendente in caso di conflitti di interessi
 - Il conflitto di interessi nel codice dei contratti pubblici
5. Le inconferibilità/incompatibilità di incarichi
6. La prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici: l'art. 35 –bis del d.lgs. 165 del 2001;
7. Gli incarichi extraistituzionali
8. Divieti post-employment (pantouflage)
9. I patti d'integrità

2. PTPCT e formazione

3. PTPCT e rotazione "ordinaria"

- Vigilanza di ANAC sulla misura della rotazione ordinaria

4. La trasparenza

- Trasparenza e tutela dei dati personali
- La trasparenza come misura di prevenzione della corruzione:
 - la trasparenza come sezione del PTPCT, le misure specifiche di trasparenza

5. Informatizzazione dei processi

6. FORME DI CONTROLLO INTERNO

7. TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

8. AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE

1.1 Misure sull'accesso /permanenza nell'incarico/ carica pubblica

L'ordinamento ha predisposto, con ritmo crescente, tutele, di tipo preventivo e non sanzionatorio, volte ad impedire l'accesso o la permanenza nelle cariche pubbliche di persone coinvolte in procedimenti penali, nelle diverse fasi di tali procedimenti.

Di seguito si riportano le principali norme che intervengono in proposito.

Legge 27 marzo 2001, n. 97 recante «Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni»

particolare, l'art.3, co.1, della richiamata legge stabilisce che «quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza».

Il nuovo art. 35-bis del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, introdotto dall'art.1, comma 46, della legge 6 novembre 2012, n. 190 La legge 190/2012 ha introdotto una nuova disposizione all'interno del d.lgs. 165/2001, rubricata «Prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e delle assegnazioni agli uffici».

In applicazione di questa norma, anche non definitiva, per i reati previsti nel Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice penale comporta una serie di inconfiribilità di incarichi (partecipazione a commissioni di reclutamento del personale, incarichi di carattere operativo con gestione di risorse finanziarie, commissioni di gara nei contratti pubblici). La durata illimitata di tale inconfiribilità ha dato luogo a perplessità già evidenziate dall'Autorità nella delibera n. 1292 del 23 novembre 2016, rispetto alle quali l'Autorità si è riservata di inoltrare una segnalazione al Governo e al Parlamento.

L'art.3 del decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39 recante «Disposizioni in materia di inconfiribilità 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 d.lgs. 39/2013 è frutto della delega legislativa contenuta nella legge 190/2012 e prevede conseguenze per condanne, anche non definitive, per i reati previsti nel Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice penale (i reati contro la p.a.), comportando una serie di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo

pubblico.

L'istituto della rotazione straordinaria previsto dall'articolo 16, comma 1, lett. l-quater, del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165. per la quale misura si rinvia alla successiva scheda Misura

Le misure di contrasto –

1. Attività di monitoraggio interno rispetto all'adempimento degli obblighi di normativi previsti;
2. Attività formativa interna su aspetti legati alla normativa

Normativa di riferimento: Relative Linee guida di ANAC.

Soggetti responsabili: Ufficio Procedimenti Disciplinari, ***Responsabile per la prevenzione della Corruzione***
Responsabili di Uffici e Servizi

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano.

1.2 La rotazione Straordinaria

L'istituto della rotazione c.d. straordinaria è misura di prevenzione della corruzione, da disciplinarsi nel PTPCT o in sede di autonoma regolamentazione cui il PTPCT deve rinviare.

L'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 165/2001 (lettera aggiunta dall'art. 1, co. 24, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 recante «Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini»), dispone che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali «provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva». La rotazione straordinaria è un provvedimento adottato in una fase del tutto iniziale del procedimento penale, il legislatore ne circoscrive l'applicazione alle sole "condotte di natura corruttiva", le quali, creando un maggiore danno all'immagine di imparzialità dell'amministrazione, richiedono una valutazione immediata. In considerazione delle criticità interpretative cui dà luogo la disciplina, ANAC ha adottato un'apposita delibera n. 215 del 26 marzo 2019 (cfr. infra misura: "La rotazione straordinaria").

Con l'obiettivo di fornire chiarimenti sui profili critici sopra rappresentati, ANAC, ha adottato la delibera 215/2019, recante «Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001».

Con la delibera 215/2019, l'Autorità ha ritenuto di dover precisare e rivedere alcuni propri precedenti orientamenti in materia di rotazione straordinaria.

In particolare si fa riferimento:

alla identificazione dei reati presupposto da tener in conto ai fini dell'adozione della misura;
al momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve adottare il provvedimento di valutazione della condotta del dipendente, adeguatamente motivato, ai fini dell'eventuale applicazione della misura.

Per tutti i profili che attengono alla rotazione straordinaria si rinvia alla delibera 215/2019 che si intende qui integralmente richiamata.

1. Attività di monitoraggio interno rispetto all'adempimento
2. Attività formativa interna su aspetti legati all'attuazione del presente adempimento

Normativa di riferimento:.....

Soggetti responsabili: Ufficio Procedimenti Disciplinari, Responsabile per la prevenzione della Corruzione Responsabili di Uffici e Servizi

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano.

1.3 CODICI DI COMPORTAMENTO

Le norme contenute nei Codici di comportamento, sia generale che aziendale, regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa. Il fine di tale misura è quindi assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. La responsabilità disciplinare dei dipendenti è attivabile dai Responsabili / dirigenti di Uffici e Servizi a norma del "Regolamento interno sui procedimenti disciplinari". A tal fine, il codice costituisce elemento complementare del PTPCT.

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.

Esso si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001, il cui rapporto è disciplinato contrattualmente, ai sensi dell'art. 2, co. 2 e 3, del medesimo decreto.

Gli obblighi di condotta sono estesi anche a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi di indirizzo e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione

Normativa di riferimento: "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" (D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62);

Codice di Comportamento Aziendale (*Delibera Amministratore Unico n. 12 del 31/12/2013*).

Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.).

Per le azioni da intraprendere: si rimanda integralmente alle disposizioni di cui al DPR 62/2013 sopra citato e al Codice di Comportamento Aziendale;

Formazione relativa al contenuto del Codice di Comportamento Aziendale;

Soggetti responsabili: Dipendenti e collaboratori dell'Ente per l'osservanza; Responsabile della Prevenzione della Corruzione, Ufficio Procedimenti Disciplinare e Responsabili di Servizi/Uffici, per gli adempimenti previsti dalla legge e direttamente dal Codice di Comportamento.

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

1.4. CONFLITTI DI INTERESSE

La tutela anticipatoria di fenomeni corruttivi si realizza a anche attraverso la individuazione e la gestione del conflitto di interessi. La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente. Si tratta dunque di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria.

Occorre tener presente che le disposizioni sul conflitto di interessi, nel prosieguo specificate, fanno riferimento a un'accezione ampia attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale.

Pertanto alle situazioni palesi di conflitto di interessi reale e concreto, che sono quelle esplicitate all'art. 7 e all'art. 14 del d.P.R. n. 62 del 2013, si aggiungono quelle di potenziale conflitto che, seppure non tipizzate, potrebbero essere idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale del potere pubblico.

Un'altra ipotesi di conflitto di interessi può presentarsi nei casi in cui il conferimento di una carica nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato regolati, finanziati e in controllo pubblico sia formalmente in linea con le disposizioni del d.lgs. n. 39/2013 e tuttavia configuri una situazione di conflitto di interessi non limitata a una tipologia di atti o procedimenti, ma generalizzata e permanente, cd. strutturale, in relazione alle posizioni ricoperte e alle funzioni attribuite. In altri termini, l'imparzialità nell'espletamento dell'attività amministrativa potrebbe essere pregiudicata in modo sistematico da interessi personali o professionali derivanti dall'assunzione di un incarico, pur compatibile ai sensi del d.lgs. 39/2013.

Il tema della gestione dei conflitti di interessi è espressione del principio generale di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost. Esso è stato affrontato dalla L.190/2012, con riguardo sia al personale interno dell'amministrazione/ente sia a soggetti esterni destinatari di incarichi nelle amministrazioni/enti, mediante norme che attengono a diversi profili quali:

- Astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi;
- Inconferibilità/incompatibilità di incarichi
- Adozione dei codici di comportamento
- Divieto di pantouflage

- Autorizzazione a svolgere incarichi extra istituzionali;
- Affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti ai sensi dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 ;

seguito si forniscono indicazioni di carattere generale, rinviando per gli istituti specifici sopra ricordati ai rispettivi approfondimenti nel presente Piano.

In merito all'astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi, si evidenzia che con l'art.1, co. 41, della l. 190/2012 è stato introdotto nella legge sul procedimento amministrativo (legge 7 agosto 1990, n. 241) l'obbligo di astensione in capo al responsabile del procedimento o al titolare dell'ufficio competente ad effettuare valutazioni, a predisporre atti endoprocedimentali e ad assumere il provvedimento finale nel caso in cui si trovi in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interesse. Tale disposizione, contenuta all'art. 6-bis "conflitto di interessi" della l. 241/1990, ha una valenza prevalentemente deontologico-disciplinare e diviene principio generale di diritto amministrativo che non ammette deroghe ed eccezioni.

I soggetti che ritengono di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, hanno il dovere di segnalarlo. La finalità di prevenzione si attua mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione o atto endoprocedimentale del titolare dell'interesse che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e contro interessati sono portatori.

Vista la rilevanza degli interessi coinvolti nel settore degli appalti pubblici, area considerata fra le più esposte a rischio di fenomeni corruttivi, l'Autorità, nell'ambito dei poteri attribuiti dall'art. 213 del codice, ha ritenuto di dedicare un approfondimento sul tema nella delibera n. 494 del 5 giugno 2019 recante le « Linee guida per l'individuazione e la gestione dei conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici », ai sensi del citato art. 42 del d.lgs. 50 del 2016, cui si rinvia.

1. Attività di monitoraggio interno rispetto all'adempimento dell'obbligo di comunicazione;
2. Previsione di specifica norma all'interno del codice di Comportamento
3. Attività formativa interna su aspetti legati alla pubblicazione dei dati
4. acquisizione e conservazione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a RUP;
5. monitoraggio della situazione, attraverso l'aggiornamento, con cadenza periodica da definire (biennale o triennale), della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di

interessi, ricordando con cadenza periodica a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate;

6. esemplificazione di casistiche ricorrenti di situazioni di conflitto di interessi (ad esempio situazioni di conflitto di interessi dei componenti delle commissioni di concorso o delle commissioni di gara);
7. chiara individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali situazioni di conflitto di interessi dichiarate dal personale (ad esempio, il responsabile dell'ufficio nei confronti del diretto subordinato);
8. chiara individuazione dei soggetti tenuti a ricevere e a valutare le eventuali dichiarazioni di conflitto di interessi rilasciate dai dirigenti, dai vertici amministrativi e politici, dai consulenti o altre posizioni della struttura organizzativa dell'amministrazione;
9. predisposizione di appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva di dichiarazione di conflitto di interessi;
10. attività di sensibilizzazione del personale al rispetto di quanto previsto in materia dalla l. 241 /1990 e dal codice di comportamento.

misure relative all'accertamento dell'assenza di conflitti di interessi con riguardo ai consulenti:

11. rilascio della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte del diretto interessato, prima del conferimento dell'incarico di consulenza;
12. previsione di un dovere dell'interessato di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico;
13. controllo a campione da parte del RPCT della avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e della relativa pubblicazione delle stesse ai sensi dell'art. 53, co. 14, d.lgs. 165/2001

Normativa di riferimento:

Soggetti responsabili: Ufficio Procedimenti Disciplinari, Responsabile per la prevenzione della Corruzione Responsabili di Uffici e Servizi adempimenti in materia; Tutti i Responsabili di Servizi/Uffici in qualità di EDITOR, CREATOR e CONTROLLER (per tali definizioni si rimanda alla sezione specifica relativa alla trasparenza)

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano.

1.5. INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI E**INCARICHI AMMINISTRATIVI DI VERTICE**

Si tratta, secondo quanto disposto dal Decreto 39/2013 “dell’obbligo per il soggetto cui viene conferito l’incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell’incarico e l’assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l’incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l’assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico”. Il fine è pertanto evitare situazioni di potenziale conflitto di interessi.

La presente Misura consiste nel monitorare la procedura per l’Affidamento di incarichi amministrativi di vertice al fine di evitare:

- il rischio di un accordo corruttivo per conseguire un vantaggio in maniera illecita (lo svolgimento di certe attività/funzioni possono agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati);
- la costituzione di un humus favorevole ad illeciti scambi di favori, attraverso il contemporaneo svolgimento di alcune attività che possono inquinare l’azione imparziale della pubblica amministrazione;
- l’affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione a soggetti con condanne penali (anche se non definitive).

La violazione della disciplina comporta la nullità degli atti di conferimento di incarichi e la risoluzione del relativo contratto (art. 17 del d.lgs. 39/2013).

Con riferimento ai casi di incompatibilità, è prevista la decadenza dall’incarico e la risoluzione del relativo contratto, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all’interessato, da parte del RPCT, dell’insorgere della causa della incompatibilità, ai sensi dell’art. 19 del d.lgs. 39/2013.

Obblighi:**La dichiarazione di insussistenza delle situazioni di inconferibilità e incompatibilità:**

- L’art. 20 del d.lgs. 39/2013 pone in capo all’interessato l’obbligo di rilasciare, all’atto di nomina, una dichiarazione sulla insussistenza delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità previste dallo stesso decreto. Tale dichiarazione è condizione di efficacia dell’incarico (art. 20, co. 4).
- successiva verifica entro un congruo arco temporale, da predefinire;

- conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso);
- la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013

Normativa di riferimento: decreto legislativo n. 39/2013; Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.).
Delibera n. 833 del 3 agosto 2016

Azioni da intraprendere:

Autocertificazione da parte dei Dirigenti all'atto del conferimento dell'incarico circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità previste dal decreto citato.

Dichiarazione annuale nel corso dell'incarico sulla insussistenza delle cause di incompatibilità.

Il Responsabile dell'Ufficio che affida l'incarico cura l'acquisizione delle autocertificazioni.

Soggetti responsabili: Dirigenti, Responsabile dell'Ufficio Personale.

Termine: annuale a decorrere dalla data di conferimento dell'incarico.

Note: misura che attiene al personale afferente il ruolo della Dirigenza.

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

1.6. FORMAZIONE DI COMMISSIONI, 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".

L'art. 35-bis prevede, dunque, ipotesi interdittive allo svolgimento di determinate attività per qualsiasi dipendente, quale che sia la qualifica giuridica, condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale

Il fine di tale misura è evitare che, all'interno degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad adottare atti/provvedimenti nelle amministrazioni, vi siano soggetti condannati (anche con sentenza non definitiva) per reati e delitti contro la PA.

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 di commissione;

b) verifiche presso il casellario giudiziale su tutto il personale assunto

Soggetti responsabili: Direttore Generale e Direttori di Area interessati alla nomina di commissioni, Responsabile Ufficio Personale per acquisizione delle certificazioni di cui al precedente punto b).

Note misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano.

1.7. ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI DEI 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". La possibilità per i dipendenti pubblici di svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti pubblici o privati è regolata dalle disposizioni dell'art. 53 che prevede un regime di autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati che

tengano conto della specifica professionalità e del principio di buon andamento della pubblica amministrazione. Ciò allo scopo di evitare che le attività extra istituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'ufficio o che possano interferire con i compiti istituzionali.

La l. 190/2012 è intervenuta a modificare l'art. 53 in ragione della connessione con il sistema di prevenzione della corruzione ove si consideri che lo svolgimento di incarichi extraistituzionali può determinare situazioni idonee a compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa per favorire interessi contrapposti a quelli pubblici affidati alla cura del dirigente o funzionario.

La presente misura pertanto consiste nell'individuazione:

- degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche secondo la normativa di riferimento;
- dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi istituzionali;
- in generale, di tutte le situazioni di potenziale conflitto di interessi derivanti da attività ed incarichi extra-istituzionali.

Ha il fine di evitare un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.

Il rilievo delle disposizioni dell'art. 53 ai fini della prevenzione della corruzione emerge anche considerando che il legislatore ha previsto una specifica misura di trasparenza all'art. 18 del d.lgs. 33/2013, ai sensi del quale le amministrazioni sono tenute a pubblicare i dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante.

Normativa di riferimento: art. 53, comma 3-bis, d.lgs n. 165/2001; art. 1, Legge n. 662 del 23 dicembre 1996; Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.).

Azioni da intraprendere: monitoraggio costante della corrispondenza dei regolamenti in vigore dell'Ente con la normativa sopra citata e, se necessario, loro adeguamento;

Soggetti responsabili: Responsabile Ufficio Personale,

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

**1.8. ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
(PANTOUFLAGE - REVOLVING DOORS).**

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".

Si vuole evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

Normativa di riferimento: art. 53, comma 16-ter, D.lgs n. 165/2001; Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.); Codice di Comportamento dell'Azienda art. 12.

Azioni da intraprendere: nelle procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi prevedere obbligo di autocertificazione, da parte delle ditte interessate, circa il fatto di non avere stipulato rapporti di collaborazione / lavoro dipendente con i soggetti individuati con la precitata norma.

L'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage*;

Soggetti responsabili: Responsabili interessati alle procedure di affidamento di cui sopra.

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

1.9. PATTI DI INTEGRITÀ, PROTOCOLLI DI LEGALITÀ'

L'articolo 1 comma 17 della legge 190/2012 prevede che le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.

I patti di integrità e i protocolli di legalità configurano un complesso di regole di comportamento volte alla prevenzione del fenomeno corruttivo e a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

L'A.V.C.P. con determinazione n. 4 del 2012 si è pronunciata circa la legittimità di prescrivere l'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità. Nella determinazione si precisa che *"mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, infatti, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara (cfr. Cons. St., sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., 9 settembre 2011, n. 5066)."*

A tal proposito si rileva che questa Amministrazione presso la Prefettura di Parma ha sottoscritto il 23 ottobre 2009 un protocollo d'intesa contenente *"misure ed iniziative per contrastare irregolarità, illegalità e precarietà del lavoro e per tutelare la sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ambito degli appalti pubblici e privati dei servizi sul territorio della provincia di Parma"*.

Il protocollo ha coinvolto vari enti pubblici del territorio che si sono impegnati a promuovere azioni positive e condivise, nell'ambito degli appalti di servizi, rafforzando la puntuale applicazione della normativa specifica di settore, nonché della normativa generale sul lavoro e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, con l'adozione di misure concordate.

A seguito dell'adozione del protocollo è stato istituito un Osservatorio sugli appalti di pubblici servizi, avente funzione di monitoraggio (rilevazione elaborazione e sintesi) dei dati inviati dalle stazioni appaltanti, nonché di controllo circa l'inserimento o meno nei bandi, negli inviti e nei capitolati relativi agli appalti pubblici di servizi, dei contenuti del Protocollo.

Normativa di riferimento: articolo 1, comma 17 della legge 190/2012; Piano Nazionale anticorruzione (P.N.A.).

Azioni da intraprendere: Relazionare al R.P.C. in merito all'applicazione del protocollo sopra richiamato e

introduzione di eventuali nuovi patti di integrità/legalità.

Soggetti responsabili: Responsabili interessati alle procedure di scelta del contraente e di affidamento dei contratti di appalto.

Note Misura specifica per le procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, con riferimento a tutti i livelli di rischio.

2.FORMAZIONE

La legge n. 190/2012 prevede che il Responsabile per la prevenzione della corruzione definisca procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo. La formazione in tema di anticorruzione prevede uno stretto collegamento tra la programmazione delle iniziative di formazione e il P.T.P.C.

Formazione del Responsabile della Prevenzione: formazione ad hoc (nel 2017 avviato corso presso l'Università degli studi di Bologna – SPISA n. 40 h) i contenuti saranno poi condivisi con Direttori di Area, Responsabili uffici e servizi coinvolti nella gestione dei rischi.

Il presente Piano individua inoltre per il restante personale, i seguenti livelli di formazione:

- **Formazione base:** destinata al personale che opera nelle aree individuate come a rischio dal presente Piano. E' finalizzata ad una sensibilizzazione generale sulle tematiche dell'etica e della legalità (anche con riferimento ai codici di comportamento).

Viene impartita dal RPC mediante appositi incontri destinati a Responsabili dei servizi/uffici che, a loro volta, provvederanno alla formazione *in house* del restante personale.

- **Formazione tecnica:** destinata a Responsabili di Servizi/Uffici che operano nelle aree con processi classificati dal presente Piano a rischio alto e altissimo (critico). Viene impartita al personale sopra indicato mediante appositi corsi anche su tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto.

Ai nuovi assunti o a chi entra negli uffici che operano nelle aree a rischio deve essere garantito il livello di formazione base mediante affiancamento di personale esperto interno (tutoraggio).

A tutto il personale all'atto dell'assunzione è consegnato il Codice di Comportamento Aziendale.

Normativa di riferimento: articolo 1, commi 5 lett. b), 8, 10 lett. c, 11 della Legge 190/2012; art. 7-bis del D.lgs 165/2001; D.P.R. 70/2013; Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

Azioni da intraprendere: previsione di specifica formazione in tema di anticorruzione secondo i livelli sopra indicati anche con metodologia FAD.

Soggetti responsabili: tutti i Responsabili per formazione interna ai rispettivi collaboratori di Servizi e Uffici.

Note: Formazione base: misura comune a tutti i livelli di rischio; Formazione tecnica: per i livelli di rischio alto.

3.ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO DI CORRUZIONE

La rotazione “ordinaria” del personale è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L’alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l’assunzione di decisioni non imparziali.

In generale la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore.

Alla luce della normativa e delle Linee guida ANAC e nell’ambito del PNA la rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L’alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

Anche ANAC riconosce che il ricorso alla rotazione deve essere considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo.

In particolare occorre considerare che detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell’amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.

Pur avendo consapevolezza del fatto che la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore, si rileva la difficoltà per questa Amministrazione di procedere appieno ad attuare tale misura in particolare per le figure apicali (Dirigenti e P.O.).

Per le considerazioni di cui sopra, essa si presenta come misura non applicabile a questa Amministrazione in considerazione della esiguità di personale in servizio in ASP nei livelli Dirigenziali e di Responsabili dei Servizi / Uffici con specifiche professionalità nei settori in cui già operano.

La Rotazione del Personale potrà avvenire solo tenendo conto delle specificità professionali in riferimento

alle funzioni da svolgere in modo da salvaguardare il buon andamento e la continuità della gestione amministrativa e dei Servizi che l'Ente eroga.

Normativa di riferimento: articolo 1, commi 4 lett. e), 5 lett. b), 10 lett. b) della Legge 190/2012 art. 16, comma 1, lett. l-quater, del D.lgs 165/2001; Autorità Nazionale Anticorruzione
Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 - Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

Azioni da intraprendere: la previsione da parte del Direttore di Area di attivare modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività o ancora l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni"

Incontri settimanali di Area tra responsabili di Uffici e periodici tra l'area Socio Assistenziale e l'Area Amministrativa al fine di condividere le decisioni in merito ai procedimenti da adottare;

Il parere di regolarità tecnico amministrativo sugli atti di un Direttore di Area è reso dall'Altro Direttore di Area (al fine di un reciproco Controllo):

Soggetti responsabili: Direttore Generale; Direttori di Area; RPC; Coordinatori Responsabili di Struttura, Responsabile Ufficio Personale.

4.ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA TRASPARENZA

Il d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016, ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa oggi come «accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche»

Ai sensi dell'articolo 43 del Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 *“All'interno di ogni amministrazione il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, svolge, di norma, le funzioni di Responsabile per la Trasparenza...”*.

L'Azienda ha rilevato le modifiche al Decreto 33/2013 introdotte con il Decreto 97/2016 per quanto gli obblighi di pubblicazione.

Nell'ambito della discrezionalità accordata dalla norma e della propria autonomia organizzativa, Ad Personam ha da subito previsto la coincidenza tra le due figure.

La trasparenza - che la legge 190/2012 ribadisce quale “livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m)” - rappresenta uno strumento essenziale per assicurare i valori costituzionali dell'imparzialità e del buon andamento delle pubbliche amministrazioni, così come sanciti dall'art. 97 Cost., per favorire il controllo sociale sull'azione amministrativa e per promuovere la diffusione della cultura della legalità e dell'integrità nel settore pubblico.

Gli obblighi di trasparenza sono infatti correlati ai principi e alle norme di comportamento corretto nelle amministrazioni nella misura in cui il loro adempimento è volto alla rilevazione di ipotesi di cattiva gestione e alla loro consequenziale eliminazione.

La trasparenza, che viene assicurata mediante la pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi e costituisce quindi metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni della pubblica amministrazione; è invero strumento di deterrenza contro la corruzione e l'illegalità.

Le misure di contrasto – La trasparenza:

3. Adozione della sezione al presente piano dedicata alla trasparenza con l'indicazione delle procedure adottate.

Tale strumento garantisce l'accessibilità totale del cittadino, attraverso la pubblicazione sui siti istituzionali delle informazioni concernenti l'organizzazione, gli indicatori relativi agli andamenti

gestionali e l'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, nonché di ogni fase del ciclo di gestione della performance.

4. Attività di monitoraggio interno rispetto all'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti;
5. Attività di monitoraggio interno rispetto all'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti;
6. Attività formativa interna su aspetti legati alla pubblicazione dei dati

Normativa di riferimento: D.lgs. n. 33/2013 , L. n. 190/2012 Capo V della L. n. 241/1990, Decreto 27 maggio 2016 , n.97/2016 e Relative Linee guida di ANAC.

Soggetti responsabili: Responsabile per la trasparenza, che verificherà l'attuazione degli adempimenti in materia; Tutti i Responsabili di Servizi/Uffici in qualità di EDITOR, CREATOR e CONTROLLER (per tali definizione si rimanda al alla sezione specifica relativa alla trasparenza)

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano.

5. INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI

Come evidenziato dallo stesso Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), l'informatizzazione dei processi rappresenta una misura trasversale di prevenzione e contrasto particolarmente efficace dal momento che consente la tracciabilità dell'intero processo amministrativo, evidenziandone ciascuna fase e le connesse responsabilità.

Azioni da intraprendere: con l'obiettivo di giungere alla maggiore diffusione possibile dell'informatizzazione dei processi, tutti i Responsabili sono chiamati ad attivare misure adeguate, ma nel contempo sostenibili, tenendo conto della natura dell'Azienda e del contesto di risorse economiche, di personale e strumentali a disposizione. Non riguardano le finalità Aziendali gli obiettivi di accessibilità dei cittadini ai procedimenti che interessano l'Azienda,

La valutazione dello stato dell'arte, consentirà di vagliare eventuali misure volte all'applicazione dell'informatizzazione in ulteriori processi, ove possibile. L'azienda ha avviato da anni attività di integrazione tra i diversi gestionali in uso in modo da favorire forme di tracciabilità delle pratiche anche contabili:

- con programmi gestionali integrati volti alla gestione informatizzata dei processi amministrativi e contabili;
- con un gestionale per la gestione della pubblicazione ai fini degli adempimenti connessi alla trasparenza ai fini di migliorare il flusso e la tracciabilità dei dati.
- Con un gestionale specifico per la pubblicazione degli obblighi relativi alla trasparenza;
- Con un applicativo per la raccolta di domande on line (es. per concorsi pubblici)

Tali obiettivi inclusi in parte nel piano delle performance 2019 e proseguiranno anche nel 2020.

Soggetti responsabili: Direttori di Area, Responsabili di Uffici e Servizi coinvolti.

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano.

6. FORME DI CONTROLLO INTERNO

MONITORAGGIO TERMINI PROCEDIMENTALI

Dal disposto dell'art.1, comma 9, lett. d) e comma 28 della legge n. 190/2012, *“definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti; (lettera così modificata dall'art. 41 del d.lgs. n. 97 del 2016)*, deriva l'obbligo per l'amministrazione di provvedere al monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti, provvedendo altresì all'eliminazione di eventuali anomalie..

Normativa di riferimento: art. 1, commi 9, lett. d) e art.28, Legge n. 190/2012; Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.).

Azioni da intraprendere: Dichiarazione annuale da parte dei Responsabili di Servizi e Uffici con riferimento all'eventuale non rispetto dei termini dei procedimenti.

Laddove la Dichiarazione evidenzi uno sfioramento del rispetto dei termini procedurali, il Responsabile interessato dovrà relazionare al RPC indicando le motivazioni dello sfioramento.

MONITORAGGIO DEI COMPORTAMENTI IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI

L'articolo 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012 prevede l'obbligo di monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.

A tal fine, devono essere verificate le ipotesi di relazione personale o professionale sintomatiche del possibile conflitto d'interesse tipizzate dall'articolo 6 del D.P.R. n. 62/2013 *“Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”* nonché quelle in cui si manifestino *“gravi ragioni di convenienza”* secondo quanto previsto dal successivo articolo 7 del medesimo decreto e dallo stesso Codice di Comportamento Aziendale.

Normativa di riferimento: art. 1, comma 9, lett. e), legge n. 190/2012, artt. 6 e 7 D.P.R. n. 62/2013; Codice di Comportamento Aziendale; Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.);

Azioni da intraprendere: nel caso si verificano le ipotesi di cui sopra si rimanda al Codice di Comportamento Aziendale e alle relative azioni disciplinari.

MECCANISMI DI CONTROLLO NELLA FORMAZIONE DELLE DECISIONI DEI PROCEDIMENTI A RISCHIO

L'articolo 1, comma 9, lett. b) della legge n. 190/2012 prevede per le attività nell'ambito delle quali è più

elevato il rischio di corruzione l'attivazione di idonei meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire detto rischio.

Attraverso verifiche a campione sarà ad esempio possibile verificare che negli atti venga riportato e reso chiaro l'intero flusso decisionale che ha portato ai procedimenti conclusivi. Questi infatti devono riportare in narrativa la descrizione del procedimento svolto, per addivinare alla decisione finale.

Particolare attenzione sarà posta sul controllo della chiarezza del percorso che porta ad assegnare qualcosa a qualcuno al fine di un percorso trasparente, legittimo e finalizzato al pubblico interesse (buon andamento e imparzialità della Pubblica Amministrazione);

Si segnala che la struttura dell'atto comporta il coinvolgimento di due soggetti (colui che sottoscrive l'atto e colui che rilascia il parere di regolarità)

Normativa di riferimento: art. 1, comma 9, lett. b) legge n. 190/2012; Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.).

Azioni da intraprendere: compatibilmente con la dotazione organica e l'articolazione degli uffici/servizi, va operata la distinzione tra il Responsabile del procedimento e il soggetto che adotta il provvedimento finale; controlli ulteriori (a campione) sugli atti adottati da parte dell'Ufficio Affari Generali;

Tutti i Responsabili sono chiamati a relazionare al R.P.C ;

Soggetti responsabili: Direttore Generale, Direttori di Area , tutti i Responsabili di Servizi/Uffici; RPC; Ufficio Affari Generali

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

7. TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNA LA ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

Il *whistleblower* è colui il quale testimonia un illecito o un'irregolarità di cui è venuto a conoscenza durante lo svolgimento delle proprie mansioni lavorative e decide di segnalarlo a un soggetto che possa agire efficacemente al riguardo.

Il *whistleblowing* consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano oggettivi comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse dell'Ente (e non quelle relative a soggettive lamentele personali). La segnalazione si configura essenzialmente come uno strumento preventivo dal momento che la sua funzione primaria è quella di portare all'attenzione dell'organismo preposto i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza. Per assicurare tempestività di intervento ed evitare la divulgazione incontrollata di segnalazioni potenzialmente lesive per l'immagine dell'Ente è preposto a ricevere le segnalazioni solo il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il dipendente che segnala condotte illecite è tenuto esente da conseguenze pregiudizievoli in ambito disciplinare e tutelato in caso di adozione di «misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia». La norma, in sostanza, è volta a proteggere il dipendente che, per via della propria segnalazione, rischi di vedere compromesse le proprie condizioni di lavoro

La tutela deve essere fornita da parte di tutti i soggetti che ricevono le segnalazioni: in primo luogo da parte dell'amministrazione di appartenenza del segnalante, in secondo luogo da parte delle altre autorità che, attraverso la segnalazione, possono attivare i propri poteri di accertamento e sanzione, ovvero l'Autorità nazionale anticorruzione (A.N.AC.), l'Autorità giudiziaria e la Corte dei conti

A tal fine il procedimento di gestione della segnalazione deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva.

Naturalmente la garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità. Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla norma come «dipendente pubblico che segnala illeciti», quella del soggetto che, nell'inoltrare una segnalazione, non si renda conoscibile. In sostanza, la ratio della norma è di assicurare la tutela del dipendente, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di segnalazioni provenienti da dipendenti pubblici individuabili e riconoscibili

Per tutelare il dipendente che segnala gli illeciti e garantire quindi l'efficacia del processo di segnalazione il sistema di gestione delle segnalazioni deve essere capace di:

- gestire le segnalazioni in modo trasparente attraverso un iter procedurale definito e comunicato

all'esterno (v. modulo on line) con termini certi per l'avvio e la conclusione dell'istruttoria;

- tutelare la riservatezza dell'identità del dipendente che effettua la segnalazione;
- tutelare il soggetto che gestisce le segnalazioni da pressioni e discriminazioni, dirette e indirette;
- tutelare la riservatezza del contenuto della segnalazione nonché l'identità di eventuali soggetti segnalati;
- consentire al segnalante, attraverso appositi strumenti informatici, di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

L'amministrazione prevede le opportune cautele al fine di:

- identificare correttamente il segnalante acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo;
- separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, prevedendo l'adozione di codici sostitutivi dei dati identificativi, in modo che la segnalazione possa essere processata in modalità anonima e rendere possibile la successiva associazione della segnalazione con l'identità del segnalante nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario;
- non permettere di risalire all'identità del segnalante se non nell'eventuale procedimento disciplinare a carico del segnalato: ciò a motivo del fatto, già ricordato, che l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato come previsto dall'art. 54-bis, co. 2, del d.lgs. 165/2001;
- mantenere riservato, per quanto possibile, anche in riferimento alle esigenze istruttorie, il contenuto della segnalazione durante l'intera fase di gestione della stessa.

A tal riguardo si rammenta che la denuncia è sottratta all'accesso di cui all'art. 22 e seguenti della legge 241/1990.

L'articolo 54-bis del D.lgs n. 165/2001 (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti) prevede che:

"1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e

ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni". Delibera ANAC n. 6 del 28/04/2016

Normativa di riferimento: articolo 54-*bis* del D.lgs n. 165/2001; Codice di Comportamento dei Pubblici Dipendenti D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62; Codice di Comportamento Aziendale; Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

Azioni da intraprendere: applicazione art.6 Codice di Comportamento Aziendale, diffusione modulistica per segnalazioni sul sito istituzionale. Sono stati effettuati incontri con tutto il personale sulle norme di comportamento ed in particolare sulle tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.

Soggetti responsabili: Responsabile della Prevenzione della Corruzione; UPD

Note: misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

8. AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE

Nell'ambito della strategia di prevenzione e contrasto della corruzione è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza.

A tal fine una prima azione consiste nel diffondere i contenuti del presente 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, al fine di raccogliere eventuali loro osservazioni.

Il presente piano è stato pubblicato sul sito istituzionale, al fine del coinvolgimento degli stakeholder, dal 03/01/2017 al 23/01/2017.

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

Azioni da intraprendere: pubblicazione nel sito istituzionale dell'Ente dello schema definitivo di Piano, nonché dell'aggiornamento annuale.

Pubblicazione sul sito aziendale di avvisi e notizie per aggiornare i portatori di interesse.

Consultazione dei portatori di interesse per progetti rilevanti per il servizio.

Soggetti responsabili: Dirigenti e R.P.C.

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.

Essa è attuata dagli stessi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio, in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo ed il Ciclo della Performance.

Le misure di prevenzione di cui al presente Piano si inseriranno, anche per il triennio 2020/2021/2022, a pieno titolo nel Piano della Performance tra le azioni da promuovere ed attuare nell'arco del triennio. Si rimanda al Piano della Performance in corso di predisposizione.

Come anticipato nelle premesse del presente Piano, ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ogni anno, entro i termini stabiliti dalla Legge, redige una relazione sull'attività svolta nell'ambito della prevenzione e contrasto della corruzione (secondo il modello standard predisposto da ANAC) e la trasmette all'Amministratore Unico. La stessa viene pubblicata sul sito web istituzionale dell'Ente.

Qualora l'Organo di indirizzo politico lo richieda oppure il Responsabile stesso lo ritenga opportuno, quest'ultimo riferisce direttamente sull'attività svolta.

Stante che la violazione del Piano costituisce illecito disciplinare, dalla data di adozione del presente Piano, i Responsabili di Servizi/Uffici, in qualità di Referenti, nello svolgimento dell'attività informativa prevista nei confronti del R.P.C, dovranno provvedere all'applicazione delle misure individuate dal presente Piano e alla trasmissione al R.P.C. di eventuali report richiesti relativi ai risultati del monitoraggio e delle azioni espletate.

A fronte delle prerogative e delle funzioni attribuite al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e a tutti i soggetti che a vario titolo contribuiscono alla gestione del rischio all'interno dell'Azienda sono previste dalla normativa di riferimento corrispondenti responsabilità (articolo 1 della legge n. 190/2012, articolo 46, comma 1, del decreto legislativo n. 33 del 2013).L'Amministrazione prevede tra i suoi obiettivi strategici e primari la promozione dell'a legalità e dell'etica attraverso specifici progetti operativi di Performance (si rimanda al Piano delle Performance in fase di approvazione)

GESTIONE DEL RISCHIO – AREE GENERALI “COMUNI E OBBLIGATORIE”

Tabella A – Ambito: Acquisizione e Progressione del personale

Processo	Descrizione processo / responsabile	Rischio Specifico	Ponderazione Rischio	Misure specifiche	Responsabile delle Misure
a. Predisposizione e approvazione del bando /avviso nelle selezioni pubbliche di personale;	il processo prende avvio con un proposta di bando formulata dall'ufficio personale ; il bando viene approvato con determina dall'Direttore Generale. L'atto di approvazione contiene il parere di regolarità tecnico-amministrativa del Direttore Amministrativo. Responsabile: Direttore Generale	Previsione di requisiti di accesso “personalizzati” ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;	MEDIO	Introduzione di requisiti il più possibili generici e oggettivi, compatibilmente con la professionalità richiesta	DIRETTORE GENERALE, DIRETTORE AREA AMMINISTRATIVA; Referente: RESPONSABILE UFF. PERSONALE
b. Ammissibilità delle candidature nelle selezioni pubbliche di personale;	L'ammissione o l'esclusione dei candidati è di competenza della Commissione Giudicatrice, sulla base dell'istruttoria dell'Ufficio Personale effettuata esaminando le dichiarazioni e la eventuale documentazione presentata e la corrispondenza delle stesse, e dei requisiti con essi dichiarati e documentati, con quanto prescritto dal bando di concorso. Responsabile: Commissione di Concorso	Interpretazione eccessivamente estensiva dei requisiti attitudinali e professionali richiesti	BASSO	Previsione della presenza di più funzionari in occasione dello svolgimento di procedure sensibili	DIRETTORE GENERALE, DIRETTORE AREA AMMINISTRATIVA;COMMISSIONI ESAMINATRICI Referente: RESPONSABILE UFF. PERSONALE
c. Nomina della Commissione giudicatrice per le selezioni pubbliche di personale;	la nomina della Commissione avviene con atto del Direttore Generale sulla base dei requisiti stabiliti della normativa e del regolamento interno. L'ufficio Personale si occupa dell'istruttoria con riguardo alle dichiarazioni di assenza di conflitto di interesse Responsabile: Il Direttore Generale	Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari; valutazioni inique per favorire determinati candidati	MEDIO	Controllo incrociato delle varie fasi procedurali,	DIRETTORE GENERALE, DIRETTORE AREA AMMINISTRATIVA; COMMISSIONI ESAMINATRICI Referente: RESPONSABILE UFF. PERSONALE

Processo	Descrizione processo / responsabile	Rischio Specifico	Ponderazione Rischio	Misure specifiche	Responsabile delle Misure
d.svolgimento prove selettive;	La Commissione provvede a effettuare e valutare le prove scritte, pratiche ed orali, condizionando l'ammissione alla prova successiva al raggiungimento del punteggio minimo richiesto ed esplicitato nel bando di concorso; Responsabile: Commissione di concorso	Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari;	MEDIO	Controllo incrociato delle varie fasi procedurali	<i>DIRETTORE GENERALE, DIRETTORE AREA AMMINISTRATIVA; COMMISSIONI ESAMINATRICI</i> <i>Referente: RESPONSABILE UFF. PERSONALE</i>
e. Progressioni di carriera	1. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse rese disponibili dalla delegazione trattante nell'ambito del fondo di parte stabile e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente, oltre che in sede di contrattazione decentrata. 2. Sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione. 3. la selezione avviene sulla base di un'istruttori dell'Ufficio Personale ed è approvata dal direttore gnerale dell'Ente Responsabile: Direttore Generale	Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari; Attuazione secondo criteri volti a favorire determinati dipendenti	MEDIO	Introduzione di requisiti il più possibili generici e oggettivi,	<i>DIRETTORE GENERALE, DIRETTORE AREA AMMINISTRATIVA;</i> <i>Referente: RESPONSABILE UFFICIO PERSONALE</i>

Processo	Descrizione processo / responsabile	Rischio Specifico	Ponderazione Rischio	Misure specifiche	Responsabile delle Misure
f. Conferimento di incarichi di collaborazione	1. Gli incarichi di collaborazione sono conferiti ai sensi dell'art.7 comma 6 del D.Lgs 165/2001 e successive modifiche, per prestazioni di natura temporanea e altamente qualificata. Gli incarichi sono conferiti, previa verifica di professionalità interne all'Ente, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione sulla base anche di disposizioni interne sulla base di un avviso di selezione approvato dal Direttore Generale con determina. Responsabile: Direttore Generale	Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari. Affidamento di incarichi per possibili attività all'interno dell'amministrazione; Violazione normativa di settore al fine di favorire determinati soggetti	ALTO	Previsione della presenza di più funzionari in occasione dello svolgimento di procedure sensibili	DIRETTORE GENERALE, DIRETTORE AREA AMMINISTRATIVA; Referente: RESPONSABILE UFFICIO PERSONALE

GESTIONE DEL RISCHIO – AREE GENERALI “COMUNI E OBBLIGATORIE”

Tabella B – Ambito: Area Contratti pubblici

Processo	Descrizione processo / responsabile	Rischio Specifico	Ponderazione Rischio	Misure specifiche	Responsabile delle Misure
a. Definizione dell'oggetto dell'affidamento	individuazione dell'oggetto dell'affidamento di un appalto avviene mediante adozione di apposito atto, (determina del Direttore Generale), soggetto a parere tecnico amministrativo del Direttore Amministrativo e di corretta imputazione contabile da parte del Responsabile dell'Ufficio Bilancio Programmazione Controllo Responsabile: ufficio/struttura proponente l'acquisto	Restrizione del mercato nella definizione delle specifiche tecniche, attraverso l'indicazione nel disciplinare di prodotti che favoriscano una determinata impresa.	ALTO	Garantire imparzialità e trasparenza attraverso massima aderenza alla normativa e controllo incrociato delle varie fasi. Aggiornamento / formazione del personale addetto;	DIRETTORI DI AREA (con riferimento alla formulazione del Capitolato) Referenti: Responsabile Ufficio Legale, Acquisti e Contratti; Responsabile Servizi alberghieri e manutentivi
b. Requisiti di qualificazione che permettono un'ampia partecipazione	Vengono indicati all'interno degli atti di gara i requisiti di qualificazione per la partecipazione alla gara per l'affidamento di un appalto; gli atti di gara sono approvati con determina del Direttore Generale e parere tecnico-amministrativo del Direttore Amministrativo Responsabile struttura/ufficio proponente dell'acquisto	l'indicazione nel bando di particolari requisiti di qualificazione che restringono la partecipazione alle gare ;	MEDIO	Garantire imparzialità e trasparenza attraverso massima aderenza alla normativa e controllo incrociato delle varie fasi. Garantire la ampia partecipazione evitando di inserire clausole che impongano la presenza di particolari sedi operative o criteri che favoriscano le ditte del territorio; Aggiornamento / formazione del personale addetto;	DIRETTORE AREA AMMINISTRATIVA (con riferimento alla formulazione del Capitolato) Referente: Responsabile Ufficio Legale, Acquisti e Contratti,

Processo	Descrizione processo / responsabile	Rischio Specifico	Ponderazione Rischio	Misure specifiche	Responsabile delle Misure
c. Aggiudicazione e Valutazione delle offerte	Alla procedura per la valutazione delle offerte presentate segue una proposta di aggiudicazione; questa viene approvata con determina del Direttore Generale e parere tecnico amministrativo del Direttore amministrativo Responsabile Commissione di gara	discrezionalità alta nell'applicazione degli criteri valutativi per l'affidamento secondo il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa	MEDIO	Garantire imparzialità e trasparenza attraverso massima aderenza alla normativa e controllo incrociato delle varie fasi. Presenza di elementi valutativi il più possibile oggettivi e specifici (che non si prestino ad interpretazioni o distorsioni). Aggiornamento / formazione del personale addetto;	DIRETTORE AREA AMMINISTRATIVA Referente: Responsabile Ufficio Legale, Acquisti e Contratti;
d. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	procedimento normato dalla legge per la verifica dell'eventuale anomalia dell'offerta, il cui esito è approvato con atto del Direttore Generale e pare del Direttore Amministrativo Responsabile RUP/commissione di gara	Mancato rispetto dei criteri di individuazione e di verifica delle offerte anormalmente basse, anche sotto il profilo procedurale.	BASSO	Garantire imparzialità e trasparenza attraverso massima aderenza alla normativa e controllo incrociato delle varie fasi. Aggiornamento / formazione del personale addetto;	DIRETTORI DI AREA COMMISSIONE GIUDICATRICE INDIVIDUATA NELLA SPECIFICA GARA
e. Affidamenti Lavori	Individuazione del soggetto esecutore di lavori mediante procedimenti normati per legge, con conseguente affidamento di appalto mediante apposito atto, (atto Direttore Generale), con parere tecnico amministrativo del Direttore Amm.vo e di corretta imputazione contabile da parte del Resp. dell'Ufficio Bilancio Program. Controllo Responsabile: RUP dei lavori	Elusione delle regole minime di concorrenza stabilite dalla legge ; Utilizzo della procedura negoziata al di fuori dei casi previsti dalla legge ovvero suo impiego nelle ipotesi individuate dalla legge, pur non sussistendone effettivamente i presupposti.	MEDIO	Aggiornamento continuo / formazione del personale addetto; Regolamentazione dei criteri di rotazione degli affidamenti sotto soglia ed ampliamento del numero di operatori economici coinvolti; Evitare frazionamenti artificiosi;	DIRETTORE AREA AMMINISTRATIVA Referente: Responsabile Ufficio Legale, Acquisti e Contratti; Responsabile Ufficio Tecnico;

Processo	Descrizione processo / responsabile	Rischio Specifico	Ponderazioni e Rischio	Misure specifiche	Responsabile Misure
f. Controllo Esecuzione dei Lavori	Attività di controllo, normata dal codice dei Contratti, da parte dell'ufficio di direzione lavori della corretta esecuzione delle opere, nel rispetto del progetto approvato e delle prescrizioni ed obblighi contrattuali. Responsabile: Direttore dei Lavori	Carenza nei controlli con conseguente rischio di elusione da parte dell'impresa di obblighi contrattuali, speculazioni economiche correlate al mancato rispetto delle caratteristiche tecniche e prestazionali fissate, ritardo nelle tempistiche di esecuzione dei lavori.	<i>MEDIO</i>	Aggiornamento continuo / formazione del personale addetto Standardizzazione dei modelli interni all'Ente per le attività di DL normate dalla legge e delle modalità di condivisione e archiviazione della documentazione completa relativa al tutto il processo di esecuzione dei lavori e collaudo finale delle opere, per aumentare il grado di trasparenza dei procedimenti decisionali e agevolare i controlli dei soggetti sovraordinati.	<i>Responsabile Ufficio Tecnico; RUP, DIRETTORE LAVORI</i>
g. Varianti in corso di esecuzione del contratto	Rilevazione in corso di esecuzione della necessità di apportare varianti al progetto, redazione degli atti conseguenti e approvazione mediante apposito atto, (determina del Direttore Generale) Responsabile: RUP dei lavori	Ammissione di varianti durante la fase esecutiva del contratto, al fine di consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire guadagni ulteriori, addebitabili in particolar modo alla sospensione dell'esecuzione del lavoro o del servizio durante i tempi di attesa dovuti alla redazione della perizia di variante.	<i>MEDIO</i>	Verifica puntuale degli elaborati progettuali prima dell'affidamento ed avvio dei lavori. Previsione e applicazione di penali in capitolato speciale di appalto. Controllo continuo del rispetto del cronoprogramma. Concessione di eventuali varianti nei soli casi previsti dalla legge, motivando adeguatamente gli atti di approvazione.	<i>Responsabile Ufficio Tecnico; RUP, DIRETTORE LAVORI</i>
h. Affidamenti di lavori di Urgenza LLPP	Affidamento in urgenza di interventi volti a rimuovere lo stato di pregiudizio alla pubblica e privata incolumità e a garantire continuità dei pubblici servizi. Responsabile: RUP dei lavori	Discrezionalità interpretativa della normativa vigente in materia di urgenza nell'ambito dei lavori pubblici	<i>BASSO</i>	Presenza di adeguata motivazione nel provvedimento che supporti sostanzialmente e non solo formalmente la giustificazione finale dell'urgenza	<i>DIRETTORE AREA AMMINISTRATIVA Responsabile Ufficio Tecnico</i>

i. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	approvazione di transazioni ne accordi bonari sottoscritti con gli appaltatori da parte del Direttore Generale Responsabile Direttore Generale	Condizionamenti nelle decisioni assunte per addivenire all'accordo bonario, derivabili dalla presenza della parte privata	BASSO	Valorizzazione dei controlli ai fini della verifica della corretta applicazione della normativa	RUP
--	---	---	-------	---	-----

GESTIONE DEL RISCHIO – AREE GENERALI “COMUNI E OBBLIGATORIE”

Tabella C – Ambito: Area Autorizzazioni e concessioni

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

NON APPLICABILE

GESTIONE DEL RISCHIO – AREE GENERALI “COMUNI E OBBLIGATORIE”

Tabella D – Ambito: Area Autorizzazioni e concessioni

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

NON APPLICABILE

GESTIONE DEL RISCHIO – AREE GENERALI: “ULTERIORI”

Tabella E – Ambito: Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Processo	Descrizione processo / responsabile	Rischio Specifico	Ponderazione Rischio	Misure specifiche	Responsabile delle Misure
a. Liquidazione spese	<i>E' la fase nella quale ci si trova, in base ai documenti e ai titoli atti a comprovare il diritto di un determinato creditore, a determinare la somma certa ed esigibile da pagare nei limiti del budget assegnato.</i>	<i>Omesso controllo / falsa attestazione conformità quali - quantitativa della fattura rispetto al bene /servizio fornito</i>	MEDIO	Garantire imparzialità e trasparenza attraverso massima aderenza alla normativa e controllo incrociato delle varie fasi.	<i>DIRETTORI DI AREA - RESPONSABILE DELLA FASE DI LIQUIDAZIONE DELLE SPESE</i>
b. Determinazione e Riscossione rette/canoni	<i>Sulla base di un Regolamento comunale viene determinata e comunicata all'Ente la quota di retta a carico degli Ospiti; mensilmente, a seguito di appositi calcoli sulle presenze/assenze in Struttura, la retta viene addebitata agli Ospiti con le modalità previste dalla Carta dei Servizi dell'Ente. I canoni di locazione sono addebitati mensilmente agli inquilini sulla base di quanto previsto nei contratti. Responsabile: Comune di Parma per le rette; Ufficio Legale, Acquisti e Contratti per i canoni di locazione</i>	<i>1. Errata determinazione dell'importo da riscuotere al fine di arrecare vantaggi economici.</i>	BASSO	Garantire imparzialità e trasparenza attraverso massima aderenza ai contratti in essere ed ai regolamenti interni. Presenza di un sistema informatico in grado di tracciare la procedura specifica.	<i>DIRETTORE AREA AMMINISTRATIVA, UFFICIO BILANCIO PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO</i>
		<i>2. Mancato rispetto delle scadenze temporali al fine di favorire determinati utenti;</i>	BASSO	Garantire imparzialità e trasparenza attraverso massima aderenza ai contratti in essere ed ai regolamenti interni, Controllo incrociato delle varie fasi e verifica periodica condivisa da più soggetti.	<i>UFFICIO BILANCIO PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO</i>

Processo	Descrizione processo / responsabile	Esemplificazione Rischio	Ponderazione Rischio	Misure Preventive da Introdurre	Responsabile delle Misure
c. <i>Pagamento fornitori</i>	<p>Mensilmente l'Ufficio Bilancio, Programmazione e Controllo predispone per la valutazione della Direzione un Piano dei flussi finanziari in cui sono inserite tutte le entrate e le uscite previste nel periodo considerato e una proiezione della situazione di cassa ai fini della programmazione dei pagamenti ai fornitori. Si procede poi, in base alla liquidità disponibile, all'emissione dei mandati. Le entrate vengono monitorate in tempo reale e, ove necessario, si provvede al sollecito dei debitori.</p> <p>Responsabile: Direttore Area Amministrativa; Responsabile Ufficio Bilancio, Programmazione e Controllo</p>	<p>Non rispetto delle scadenze temporali previste al fine di favorire determinati fornitori</p>	MEDIA	<p>Garantire imparzialità e trasparenza nella predisposizione del Piano dei flussi finanziari finalizzato ai pagamenti dei fornitori.</p>	<p>DIRETTORE AREA AMMINISTRATIVA, UFFICIO BILANCIO PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO</p>
d. <i>Gestione della PCC (Piattaforma dei Crediti Commerciali)</i>	<p>La Piattaforma dei Crediti Commerciali serve a certificare e tracciare le operazioni sui crediti di somme dovute dalla PA per appalti, forniture, somministrazioni e prestazioni professionali. Tutte le fatture verso la P.A. devono essere registrate sul sistema PCC e le Pubbliche Amministrazioni hanno l'obbligo di tracciare sulla piattaforma le operazioni di contabilizzazione e pagamento e di comunicarne l'eventuale scadenza, cioè le varie fasi del ciclo di vita dei debiti commerciali. Tramite la PCC vengono inoltre effettuate le comunicazioni e le elaborazioni previste dalla normativa in relazione ai debiti e ai tempi di pagamento degli stessi; possono</p>	<p>Mancato inserimento di dati in piattaforma; non rispetto delle scadenze temporali previste”;</p>	MEDIA	<p>Al fine di garantire imparzialità, trasparenza e tempestività viene calendarizzato con frequenza mensile, e comunque entro le scadenze previste dalla normativa, l'inserimento dei dati in piattaforma e viene effettuato un controllo incrociato da più soggetti.</p>	<p>RESPONSABILE: DIRETTORE GENERALE; RESPONSABILE UFFICIO BILANCIO, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO (IN QUALITÀ DI “INCARICATO”)</p>

	<p><i>essere anche rilasciate certificazioni dei crediti su istanza dei fornitori.</i> <i>Responsabile: Direttore Generale;</i> <i>Direttore Area Amministrativa e</i> <i>Responsabile Ufficio Bilancio,</i> <i>Programmazione e Controllo (in</i> <i>qualità di "Incaricati")</i></p>				
<p><i>e. Gestione del patrimonio</i></p>	<p><i>attività di individuazione delle scelte per la migliore valorizzazione del patrimonio immobiliare storico artistico ratificate da determina del Direttore Generale con parere del Direttore Amministrativo</i> <i>Responsabile Direttore Generale</i></p>	<p><i>Mancata valorizzazione del patrimonio immobiliare e storico artistico</i></p>	<p><i>MEDIO</i></p>	<p>Contratti di locazione / vendita nel rispetto della normativa e con contemperamento degli interessi pubblici. Vigilanza per l'attivazione adeguata manutenzione (redazione piano manutenzioni) ;</p>	<p><i>DIRETTORE AREA AMMINISTRATIVA, UFFICIO LEGALE, ACQUISTI E CONTRATTI</i></p>

GESTIONE DEL RISCHIO – AREE SPECIFICHE “AREA ASSISTENZIALE E SANITARIA E SERVIZI ALBERGHIERI”

Tabella F – Ambito: Area Socio-Assistenziale e Sanitaria

Processo	Descrizione processo / responsabile	Esemplificazione Rischio	Ponderazione Rischio	Misure Preventive da Introdurre	Responsabile delle Misure
a. Erogazione servizio Assistenziale e sanitario	<p><i>Si intende per prestazione residenziale e semiresidenziale il complesso integrato di interventi, procedure e attività sanitarie e socio-sanitarie erogate a soggetti non autosufficienti, non assistibili a domicilio, all'interno di idonei "nuclei" accreditati per la specifica funzione (CRA/CD). La prestazione non si configura come un singolo atto assistenziale, ma come il complesso di prestazioni di carattere sanitario, assistenziale e alberghiero erogate nell'arco delle 24 ore.</i></p> <p><i>L'unità organizzativa per l'erogazione delle prestazioni residenziali è il "nucleo". L'intensità assistenziale, in particolare delle prestazioni residenziali, varia in ragione dei differenti bisogni degli ospiti. La prestazione residenziale si caratterizza di norma come prestazione di assistenza a lungo termine a soggetti non autosufficienti in condizioni di cronicità e/o relativa stabilizzazione delle condizioni cliniche.</i></p> <p><i>Responsabile: Coordinatori di Struttura / Responsabile di Nucleo (RAA)/ personale addetto all'assistenza diretta</i></p>	<p><i>Atteggiamento di favore nei confronti di ospiti con familiari particolarmente pretenziosi.</i></p> <p><i>Atteggiamento di favore per ospiti con familiari che offrono regali o incentivi per ottenere benefici assistenziali;</i></p> <p><i>Mancato rispetto delle procedure assistenziali</i></p>	MEDIO	Vigile controllo del Rispetto del Codice di Comportamento nell'attività quotidiana da parte del personale addetto all'assistenza; Verifica continua requisiti accreditamento.	<p><i>DIRETTORE GENERALE</i></p> <p><i>COORDINATORI</i></p> <p><i>PERSONALE ADDETTO ALL'ASSISTENZA</i></p>

Processo	Descrizione processo / responsabile	Esemplificazione Rischio	Ponderazione Rischio	Misure Preventive da Introdurre	Responsabile delle Misure
b. Erogazione servizi alberghieri.	<p><i>Terminata la fase di aggiudicazione, l'avvio dei servizi si attiva con due livelli di controllo; il primo ad opera di chi riceve la fornitura (pasti/riconsegna lavanderia piana/ servizio di pulizia). Il secondo livello si attiva nel caso di segnalazioni o reclami specifici e documentati.</i></p> <p><i>Responsabile: Coordinatori di Struttura / Responsabile servizi di supporto</i></p>	<p><i>Favorire le imprese di servizi attraverso i mancati controlli quali quantitativi</i></p>	MEDIO	<p><i>Vigile controllo dei capitolati;</i></p> <p><i>Attivazione di procedure per la tempestiva segnalazione di eventuali difformità dai capitolati od inadempimenti ed applicazione delle sanzioni previste;</i></p>	<p><i>RESPONSABILE SERVIZI DI SUPPORTO COORDINATORI</i></p>

SEZIONE DEDICATA ALLA TRASPARENZA

L'ASP Ad Personam, in coerenza con le disposizioni dell' A.N.AC, adotta il presente aggiornamento della sezione Trasparenza che si presenta come un'articolazione del Piano per la Prevenzione della Corruzione. I cui contenuti si pongono in linea con i precedenti costituendone una conseguente integrazione ed aggiornamento con l'intento di indicare le misure, i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente allo scopo di garantire:

- a) un elevato livello di trasparenza;
- b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Per quanto concerne il rapporto tra prevenzione della corruzione e attuazione della trasparenza è necessario fare riferimento alle disposizioni del decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”* e le sue successive modificazioni introdotte dal recente Decreto .Legislativo 97/2016.

Dalla normativa di riferimento è di tutta evidenza che la trasparenza realizzi già di per sé una misura di prevenzione consentendo il controllo da parte degli utenti sullo svolgimento dell'attività amministrativa.

La “trasparenza”, come definita dalla recente normativa all'articolo 1 del decreto legislativo n. 33 e prima nel decreto legislativo 150/2009, *“è intesa come accessibilità totale, delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle anche attraverso lo strumento della pubblicazione 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 dell'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 [...] e concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di uguaglianza, di efficienza nell'utilizzo delle risorse pubblico, integrità e lealtà nel servizio della nazione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di un'amministrazione aperta al servizio della Nazione”*.

La definizione di trasparenza qui fornita appare decisamente più ampia e netta rispetto a quella già presente nella legge n. 241 del 1990 (art. 1) e si rifà al paradigma della libertà di informazione dell'*open government* di origine statunitense, secondo cui tutta la collettività può accedere alle “informazioni

pubbliche”, favorendo in questo modo *forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità* sanciti dalla Costituzione all’art. 97.

La “trasparenza” presenta dunque un duplice profilo: un *profilo statico*, orientato essenzialmente alla pubblicità di una serie di dati attinenti alle pubbliche amministrazioni per finalità di controllo sociale ed un *profilo dinamico*, strettamente correlato alla *performance*.

I beneficiari del Programma triennale per la Trasparenza e l’Integrità sono da un lato, i portatori di interesse esterni che sono messi a conoscenza delle attività e delle regole dell’amministrazione pubblica con cui interagiscono; dall’altro, la stessa Azienda che deve confrontarsi e misurarsi continuamente con le altre amministrazioni pubbliche nell’ottica di un miglioramento continuo del servizio pubblico: si persegue in questo modo l’incremento delle misure di trasparenza e di conseguenza il sostegno della cultura della legalità e dell’integrità e la prevenzione di fenomeni corruttivi.

ASP AD PERSONAM conferma gli obiettivi già definiti nei precedenti Piani così come di seguito formulati:

1. uno sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i destinatari dei servizi, con i cittadini e tutti i soggetti comunque interessati, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
2. un appropriato livello di trasparenza finalizzato a dare adeguata comprensione dell’attività dell’Azienda alla collettività;
3. sviluppare la cultura dell’integrità dell’informazione attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale di dati, informazioni e notizie riguardanti l’Azienda;
4. utilizzare strumenti di comunicazione che favoriscano forme di partecipazione dei portatori di interesse e che siano rispettose della tutela della privacy.

L’aggiornamento della presente sezione è stato condiviso con il Nucleo di Valutazione, soggetto che “promuove e attesta l’assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all’integrità” (art. 14, c. 4 lett. f) e lett. g) del D.lgs n. 150/2009).

In conformità alle indicazioni sulla qualità dei dati pubblicati contenute nelle linee guida (ex Civit) ANAC, si assicura il rispetto dei seguenti principi secondo modalità che ne consentano l’indicizzazione e la rintracciabilità nel rispetto dei principi sul trattamento dei dati personali:

Completezza ed accuratezza: i dati pubblicati corrispondono al fenomeno che si intende descrivere e, nel caso di dati tratti da documenti, questi sono pubblicati in modo esatto e senza omissioni;

Comprensibilità: il contenuto dei dati è esplicitato in modo chiaro ed evidente. E' assicurata l'assenza di ostacoli all'usabilità di dati, quali la frammentazione, ovvero la pubblicazione frammentata dei dati in punti diversi del sito;

Aggiornamento: per ogni dato viene indicata la data di pubblicazione e di aggiornamento, il periodo di tempo a cui si riferisce;

Tempestività: la pubblicazione dei dati avviene in tempi tali perché possa essere utilmente fruita dall'utente;

Pubblicazione in formato aperto: al fine del *benchmarking* e del riuso, le informazioni e i documenti sono pubblicati in formato aperto, unitamente ai dati quali "fonte", anch'essi in formato aperto, e raggiungibili direttamente dalla pagina in cui le informazioni di riferimento sono riportate.

I DATI, LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il presente P.T.T.I. si basa allo stato su quanto disposto in merito sia dalla L. n. 190/2012 sia dallo specifico D.Lgs. n.33/2013 e dal Decreto L.gs 97/2016 con le specifiche definite nelle linee guida dell'ANAC sui dati oggetto di pubblicazione obbligatorie e sul nuovo Accesso civico generalizzato;

La normativa prevede infatti la predisposizione di un link "*Amministrazione trasparente*", posizionato in modo chiaro e visibile sull'*home page* del sito istituzionale e al cui interno siano contenuti i dati, le informazioni e i documenti la cui pubblicazione è prevista dalla stessa normativa.

Cliccando su ciascuna voce del menù è possibile visualizzare una pagina di secondo livello nella quale sono contenute le informazioni cercate o *link* che permettono di scaricare i *file* che le contengono.

La sezione del sito istituzionale denominata "Amministrazione trasparente" è organizzata in sotto-sezioni di primo e secondo livello all'interno delle quali sono inseriti i documenti, le informazioni e i dati elencati dal decreto secondo la Tabella allegata al Decreto n. 33/13 e nell'Allegato alla delibera ANAC n.50/2013.

L'Azienda ha aderito al progetto elaborato dalla "Gazzetta Amministrativa" che consente di fruire gratuitamente, tramite un protocollo sottoscritto dalla Stessa con la Funzione Pubblica, tramite un applicativo web, del servizio istituzionale "**Amministrazione Trasparente**" e così di adempiere agli obblighi sanciti dal D.Lgs 14.03.2013 n.33 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.80 del 05.04.2013.

L'Azienda si sta muovendo nella direzione di implementare un nuovo programma informatico specifico per la gestione degli obblighi della trasparenza al fine di rimanere più aderenti alle specifiche di pubblicazione e riuscire a monitorare le scadenze (es. Formato della pubblicazione, termini di scadenza, gestione della sezione archivio);

I dati oggetto di pubblicazione da parte di Ad Personam saranno, nell'ambito di quelli riportati dalla normativa di riferimento, quelli coerenti con la natura giuridica dell'Azienda e con le funzioni che essa svolge nell'ambito dei servizi rivolti alla popolazione anziana.

In ogni sotto-sezione possono essere comunque inseriti altri contenuti, riconducibili all'argomento a cui si riferisce la sotto-sezione stessa, ritenuti utili per garantire un maggior livello di trasparenza.

Relativamente all'usabilità dei dati si conferma l'obiettivo di perseguire la qualità della pubblicazione affinché i cittadini e gli *stakeholder* possano accedere in modo agevole alle informazioni e ne possano comprendere il contenuto. L'Azienda si impegna ad individuare, nel rispetto dei principi di uguaglianza e di non discriminazione, misure e strumenti di comunicazione adeguati a raggiungere il numero più ampio di cittadini e di *stakeholder* e ad adoperarsi per favorire l'accesso ai dati anche a soggetti che non utilizzano le tecnologie informatiche.

Nel caso in cui risulti necessario pubblicare nella sezione "Amministrazione trasparente" informazioni, documenti o dati che sono già pubblicati in altre parti del sito internet, sarà possibile inserire, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", un collegamento ipertestuale ai contenuti stessi, in modo da evitare duplicazione di informazioni all'interno del sito dell'Amministrazione. L'utente deve comunque poter accedere ai contenuti di interesse dalla sezione "Amministrazione trasparente" senza dover effettuare operazioni aggiuntive.

Le funzioni ed i poteri del Responsabile per la Trasparenza presso Ad Personam, ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. n. 33/2013, sono attribuite al Responsabile dell'Ufficio Affari Generali e Personale:

- email : mp.moracca@adpersonam.pr.it
- PEC : adpersonam@registerpec.it
- tel : 0521/532431
 - fax : 0521
 - indirizzo: Via Cavestro 14 , 43121 PARMA

Il Responsabile della Trasparenza è coadiuvato dal personale assegnato dell'Ufficio Affari e Generali, nel fornire ai soggetti coinvolti nel processo della pubblicazione dei dati, indicazioni e direttive per la specifica e concreta attuazione di tutte le forme di pubblicità previste dalla legge con finalità di trasparenza e per la corretta evasione dell'accesso civico eventualmente esercitato da chiunque ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.;

ACCESSO CIVICO e ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO

Il D.lgs 33/2013 come modificato dal d.lgs 97/2016, definito “decreto trasparenza” introduce una nuova tipologia di accesso delineata nel novellato art. 5 comma 2 del decreto Trasparenza al fine del quale è opportuno distinguere tra:

“ACCESSO DOCUMENTALE” l’accesso disciplinato dal Capo V della Legge 241/1990 e s.m.i;

“ACCESSO CIVICO”: è l’accesso di cui all’art. 5, comma 1, del decreto trasparenza, ai documenti oggetto degli obblighi di pubblicazione (decreto 33/2013).

“ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO”: In base al nuovo art. 5 d.lgs. 33/2013, al meccanismo della trasparenza «mediante» pubblicazione a cui si aggiunge l’eventuale richiesta di accesso civico, si accompagna: il diritto di chiunque di chiedere ULTERIORI dati e documenti detenuti dalla PA, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti (cd. accesso civico generalizzato)

ACCESSO CIVICO

Con riguardo all’accesso civico, visti gli ordinari 30 gg. di tempo previsti dall’art. 5 comma 3 del D.Lgs. n. 33/2013 per evadere le istanze, si dispone, anche ai fini delle conseguenti diverse responsabilità previste dal D.Lgs. n.33/2013, che:

si ha **“ritardo”** nell’evasione dell’istanza di accesso civico in caso di perdurante mancata risposta all’istante tra il 31° ed il 45° giorno successivo ai predetti 30 gg. iniziali dati dalla legge;

si ha **“mancata risposta”** all’istanza di accesso civico, in caso di mancata risposta perdurante dal 46° giorno successivo ai predetti 30 gg. iniziali;

L’accesso civico può essere esercitato da chiunque, non in forma anonima, unicamente nei confronti del Responsabile per la Trasparenza ed esclusivamente attraverso una delle seguenti modalità, non dovendosi dare corso ad accessi civici esercitati con diverse modalità:

Accesso Civico (Decreto 33/2013)

Descrizione contenuti dell'obbligo	ASP AD PERSONAM – AZIENDA DEI SERVIZI ALLA PERSONA DEL COMUNE DI PARMA				
Referente per l'accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Nominativo referente accesso civico	Telefono ufficio	Indirizzo posta elettronica	Fax ufficio	Modalità per l'esercizio accesso civico
	Dr.ssa Maria Paola Moracca	0521 900431	direzione@adpersonam.pr.it	0521 532451	Invio telematico o consegna del modulo di richiesta (presente on line).
Nome del titolare del potere sostitutivo, attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Nominativo titolare del potere sostitutivo	Telefono ufficio	Indirizzo posta elettronica	Fax ufficio	Modalità per l'esercizio del potere sostitutivo per l'accesso civico
	Dr.ssa Stefania Miodini	0521 900420	direzione@adpersonam.pr.it	0521 532451	Invio telematico o consegna del modulo di richiesta (presente on line) con specifica evidenza della richiesta già inviata al Responsabile della trasparenza

“ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO”

Come anticipato, in base al nuovo art. 5 d.lgs. 33/2013, al meccanismo della trasparenza «mediante» pubblicazione a cui si aggiunge l'eventuale richiesta di accesso civico, si accompagna:

il diritto di chiunque di chiedere ULTERIORI dati e documenti detenuti dalla PA, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti (cd. accesso civico generalizzato)

Le caratteristiche principali di tale nuovo istituto sono:

- **accessibilità generalizzata**, riconosciuta a chiunque (irrelevante la posizione del soggetto che accede all'informazione) senza motivazione e a titolo gratuito (salvo spese per supporti materiali);
- **discrezionalità della PA**: la conoscenza avviene attraverso la “mediazione” da parte della p.a., che istruisce la richiesta, e formula un motivato provvedimento di accoglimento o diniego.
- **Il ruolo di filtro dell'amministrazione**: in questo caso, non sulla posizione soggettiva del richiedente, ma sulla applicazione dei vari e complessi limiti ed esclusioni previsti dalla norma, oltre che sulla sussistenza degli elementi sufficienti a circostanziare la richiesta (che deve contenere i dati, le informazioni e i documenti richiesti).

Inoltre occorre rilevare dal nuovo articolo 5- che l'accesso civico generalizzato può essere rifiutato qualora il diniego è necessario per evitare un pregiudizio concreto (cd. limiti relativi):

- alla tutela interessi pubblici inerenti alla sicurezza pubblica, alla sicurezza nazionale, alla difesa e alle questioni militari, alle relazioni internazionali, alla politica e alla stabilità finanziaria ed economica dello Stato, alla conduzione di indagini sui reati e al loro perseguimento, al regolare svolgimento di attività ispettive (comma 1)
- alla tutela di uno dei seguenti interessi privati :
 - a) la protezione dei dati personali, in conformità con la disciplina legislativa in materia;
 - b) la libertà e la segretezza della corrispondenza;
 - c) gli interessi economici e commerciali di una persona fisica o giuridica, ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali (comma 2).

In tutti questi casi la PA effettua una ponderazione per verificare il pregiudizio concreto

L'accesso civico è invece escluso a priori (cd. limiti assoluti) nel caso di segreto di Stato ed altri casi di divieti di accesso o divulgazione previsti dalla legge “ivi compresi i casi in cui l'accesso è subordinato dalla disciplina vigente al rispetto di specifiche condizioni, modalità o limiti, inclusi quelli di cui all'articolo 24, comma 1, della legge n. 241 del 1990” (comma 3).

Procedimento per l'accesso civico generalizzato:

1. Trasmissione della domanda (anche ma non necessariamente in via telematica) all'Ufficio Affari Generali che si occuperà della trasmissione ai vari uffici di competenza;
2. Comunicazione ad eventuali controinteressati che hanno 10 gg per presentare opposizione (il termine per adempiere alla richiesta di accesso nel frattempo resta sospeso);
3. In caso di assenza di opposizione: l'Azienda provvede entro 30 gg ad accogliere o negare l'accesso, con provvedimento motivato (le linee guida estendono anche all'accoglimento);
4. Nel caso si presenti opposizione, e la PA intende comunque accogliere l'istanza, occorre dare comunicazione al controinteressato e trasmettere i dati e documenti richiesti non prima di 15 gg dalla predetta comunicazione (cd. «stand still»);
5. Se si tratta di dati che dovevano essere anche pubblicati, la PA, oltre a trasmetterli personalmente al richiedente, deve anche pubblicarli e comunicare al richiedente il collegamento ipertestuale (accesso civico non solo per finalità individuali ma di interesse pubblico);

PROCESSO DI ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA

STATO DI ATTUAZIONE

Nell'anno 2018 sono state infatti poste in essere le iniziative previste nel Programma per la Trasparenza e l'Integrità di cui si evidenzia lo stato di attuazione:

- 1) Continuo aggiornamento dei dati pubblicati rispetto ai contenuti previsti dalla normativa di riferimento d.lgs 33/2013 e secondo le modalità previste dal presente Programma;
- 2) Monitoraggio delle azioni e misure previste dal Piano per la Prevenzione della Corruzione e dal Programma triennale per la Trasparenza ed Integrità;
- 3) Aggiornamento del personale sui temi della trasparenza, corruzione, integrità;
- 4) Aggiornamento delle FAQ (Risposte a Domande Frequenti) pubblicate;
- 5) Potenziamento strumenti di comunicazione e forme di coinvolgimento dei cittadini (es. notizie, comunicati ed informazioni on line);

Si è proceduto nel corso dell'anno al monitoraggio della corretta impostazione del sito istituzionale e delle informazioni contenute attraverso la Bussola della Trasparenza (www.magellanopa.it)

Per quanto riguarda le iniziative previste nel prossimo triennio 2020/2021/2022 si prospetta il seguente programma:

- Aggiornamento del Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza, documento che verrà pubblicato al fine di diffonderne i contenuti e favorirne l'effettiva conoscenza, l'utilizzazione dei dati pubblicati e la partecipazione degli *stakeholder* interni ed esterni;
- Formazione del personale;
- Implementazione applicativi per l'informatizzazione dei processi amministrativi e contabili;
- Acquisizione di elementi per il miglioramento espositivo dei documenti/dati/informazioni;

Fornire ai cittadini e ai portatori di interesse opportunità e spazi di confronto e approfondimento contribuisce a creare una cultura della trasparenza e dell'integrità che l'Azienda *Ad Personam* intende garantire attraverso sia la pubblicazione di dati che attraverso la promozione di iniziative dedicate. Nella fase attuale di adeguamento alle disposizioni cogenti in materia di trasparenza, è confermato l'obiettivo dell'Azienda di sensibilizzare i cittadini all'utilizzo del sito istituzionale dell'Ente, al fine di sfruttarne tutte le potenzialità, sia dal punto di vista meramente informativo che di fruizione di servizi on line.

PROCESSO DI ADEGUAMENTO AL DECRETO n. 33/2013

Sulla base della dotazione organica effettiva dell'Ente e delle competenze e delle attività gravanti sui vari servizi/uffici dell'Ente risulta impossibile sul piano organizzativo e gestionale istituire una struttura dedicata all'espletamento di tutte le previste attività editoriali sul sito web dell'Ente di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e residuali speciali previsioni normative parimenti obbligatorie, a fronte del processo che porta alla pubblicazione dei dati attraverso flussi informativi interni.

Le figure coinvolte nel processo sono:

a) **EDITOR**: dipendente responsabile delle sole attività editoriali (di pubblicazioni), nel rispetto delle forme e dei tempi dovuti secondo quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013 e s.m.i e dal presente Piano; l'attività editoriale può consistere anche nel mero inserimento di specifici dati nell'ambito di software dedicati a specifiche attività editoriali interessanti più uffici incentrati sul sistema della pubblicazione a mezzo "elenchi", "tabelle";

b) **CREATOR**: dipendente responsabile unicamente della elaborazione del contenuto di un dato atto, secondo le disposizioni di legge, destinato ad essere inviato ed editato da altro soggetto (Editor); il dipendente nominato CREATOR può svolgere anche la funzione di EDITOR ove nominato tale; l'invio del dato (da parte del creator all'editor) da editare deve essere tempestivo rispetto al termine assegnato all'editor per pubblicare tempestivamente* (*nei termini sotto specificati) e comunque lasciando all'editor un margine di 6 gg. lavorativi liberi, post ricezione del dato, per procedere alla pubblicazione dovuta;

c) **CONTROLLER**: dipendente responsabile delle attività di verifica e rispondenza rispetto alla legge del corretto funzionamento, quanto al contenuto dei documenti da pubblicare e ai tempi di pubblicazione.

Ogni CONTROLLER deve verificare, a mezzo verbalizzazioni sintetiche, a campione con cadenza semestrale, la correttezza del processo editoriale automatizzato degli atti di sua pertinenza.

Le funzioni di EDITOR sono svolte dal personale dell'Ufficio Affari Generali.

In mancanza di specifica nomina di un collaboratore quale Responsabile di procedimento delle attività di cui alle precedenti lett. b) e c) ovvero di assenza del collaboratore nominato, ogni Responsabile di Servizio/Ufficio, ai sensi della L. n. 241/1990, svolge ed ha le responsabilità connesse a tutte le due distinte funzioni suddette con riferimento ai dati di propria competenza.

L'attività di CONTROLLER è svolta altresì dal Responsabile della Trasparenza dell'Ente.

Fatto salvo quanto puntualmente disposto dalla legge in ordine ai termini con cui espletare la varie attività di pubblicazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente" dell'Ente, talvolta anche quale *conditio sine qua non* dell'efficacia dell'atto stesso/dei dati oggetto di pubblicazione, con il presente Piano si dispone che la pubblicazione e/o l'aggiornamento di un dato atto / delle informazioni debbano avvenire.

Per la ridotta dimensione dell'Azienda e per la mancanza di personale dedicato può accadere che le figure di Creator/Editor/Controller si sovrappongano.

Il Dirigente che ha, considerate le risorse a disposizione, provveduto alla formale individuazione, tra i propri collaboratori, di uno o più soggetti aventi le responsabilità dei processi di cui alle precedenti lett. a), b), c), ha il dovere di vigilare e svolgere attività di monitoraggio a campione o mirate.

Con riferimento al termine di pubblicazione si intende:

- a) se definita/o "annuale" entro e non oltre febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento;
- b) se definita/o "semestrale" entro e non oltre 60 gg. successivi allo scadere del semestre interessato;
- c) se definita/o "tempestivo/a" entro e non oltre 10 gg. lavorativi dal perfezionamento (esistenza giuridica con identificazione archivistica dello stesso) dell'atto, precisandosi che ai fini delle correlate responsabilità:

- dall'11° giorno sino al 30° giorno lavorativo successivo la pubblicazione si ha per "tardiva";
- dal 31° giorno lavorativo in poi la pubblicazione si ha per "mancata", fatto comunque salvo l'obbligo di adempiere alla pubblicazione da parte dell'Ente.

Misure previste

Aggiornamenti: il Responsabile della Trasparenza aggiorna almeno una volta all'anno, entro e non oltre il 31 gennaio, il contenuto del presente Piano, fatta salva la necessità/opportunità di procedere ad aggiornamenti nel corso dell'anno contestualmente all'approvazione del Piano di Prevenzione della Corruzione di cui il presente Programma costituisce una sezione.

Monitoraggi, verifiche a campione: il Responsabile della Trasparenza effettua semestralmente generali verifiche a campione sul grado di evasione/tempestività degli obblighi di pubblicazione di tutti i Settori /Uffici, attraverso l'accesso al sito redigendo apposita verbalizzazione qualora emergano elementi di criticità;

Verifiche mirate: il Responsabile della Trasparenza effettua puntuali verifiche generali sul grado di evasione/tempestività degli obblighi di pubblicazione da parte di tutti i Responsabili di tutti Settori/Direzioni/Uffici, redigendo apposita verbalizzazione, in caso di presentazione di fondata istanza di accesso civico.

DATI SUL LIVELLO DI SODDISFAZIONE DEI CITTADINI PER I SERVIZI RESI DALL'AMMINISTRAZIONE

Particolare attenzione è rivolta all'analisi dei bisogni e delle aspettative degli *stakeholder* nonché del grado di soddisfazione per i servizi resi.

L'ASP si è attivata in tal senso attraverso diversi strumenti:

- indagini e questionari;
- pubblicazione dei risultati dei questionari di gradimento;
- segnalazioni on line - implementazione dei servizi di comunicazione esterna;

La somministrazione di questionari di "*Customer Satisfaction*", al cui adempimento si provvede annualmente rappresenta lo strumento fondamentale per la verifica ed il monitoraggio della soddisfazione complessiva espressa sui servizi erogati, sulla loro qualità e sulla loro efficacia. Inoltre, gli indici di gradimento espressi costituiscono uno stimolo al continuo miglioramento e rappresentano la percezione che gli ospiti e famigliari hanno dei Servizi assistenziali.

DATI SULLA POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA

L'indirizzo della caselle di posta elettronica certificata – PEC (adpersonam@registerpec.it)attive è consultabile direttamente dalla *home page*, nell'apposito spazio identificato dall'etichetta *PEC* raggiungibile all'indirizzo <http://www.aspadpersonam.pr.it>,

TRASPARENZA E NUOVA DISCIPLINA DELLA TUTELA DEI DATI PERSONALI (REG. UE 2016/679)

In relazione ai rapporti tra il presente Programma e la disciplina sulla protezione dei dati personali si fa riferimento all'impianto normativo attualmente in vigore. A seguito dell'applicazione dal 25 maggio 2018 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)»

(si seguito RGPD) e, dell'entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 – alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, sono stati formulati quesiti all'ANAC volti a chiarire la compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs.33/2013.

Occorre evidenziare, al riguardo, che l'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs.101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento». Inoltre il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che «La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1».

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, d.lgs. 33/2013), occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verificano che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Giova rammentare, tuttavia, che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione». Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Qualità delle informazioni" che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.

In generale, in relazione alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, si rinvia alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali¹⁰.

Si ricorda inoltre che, in ogni caso, ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati-RPD (vedi infra paragrafo successivo) svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

Un link "Privacy" è costantemente disponibile nella pagina iniziale del sito. Questo contiene le informazioni utili e le modalità di gestione del sito in riferimento al trattamento dei dati personali degli utenti che interagiscono con i servizi resi disponibili secondo i diritti previsti dal D.Lgs. 196/03 "Codice in materia di protezione dei dati personali".

I PORTATORI DI INTERESSI

Dato atto che le attività e le iniziative espone nel Piano comporteranno un cambiamento, peraltro già in atto presso questa Amministrazione, risulta fondamentale coinvolgere gli stakeholder ("portatori di interessi") dell'Ente, sia interni che esterni, per far emergere, e conseguentemente fare proprie, le esigenze attinenti la trasparenza.

I portatori di interessi di una pubblica amministrazione possono essere definiti come i destinatari ultimi dell'amministrazione stessa, vale a dire il sistema degli attori sociali del proprio contesto di riferimento.

Nel considerare quali sono i principali portatori di interesse di questa Azienda, coinvolti direttamente o indirettamente dalla sua azione, si è fatta la distinzione tra "portatori di interessi interni" e "portatori di interessi esterni".

Portatori di interessi interni

- Assemblea dei Soci
- risorse umane (personale)
- delegazione trattante di parte sindacale

Principali portatori di interesse esterni

- utenti, familiari e loro rappresentanze
- soggetti istituzionali del territorio (Comune di Parma, Provincia di Parma, Azienda USL, Comitato di Distretto, Ufficio di Piano, S.A.A., Conferenza Territoriale Sociale e Sanitaria)
- Organizzazioni Sindacali
- Fornitori di servizi
- Organizzazioni di volontariato e singoli volontari.

Si tratta di un elenco, non esaustivo, che esprime la complessità del sistema di relazioni in cui l'ASP è inserita e la molteplicità di rapporti che essa intrattiene, con la conseguente molteplicità di soggetti a cui è importante che essa possa dar conto della propria azione.

Il coinvolgimento sul Programma triennale sulla Trasparenza e l'Integrità, unitamente al Piano per la Prevenzione della Corruzione, è avvenuto tramite pubblicazione di un avviso pubblico per raccogliere suggerimenti e osservazioni da parte di cittadini e portatori di interessi diffusi inoltre tramite pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale dell'Ente e tramite gli Uffici dell'Amministrazione e le Strutture Socio - Assistenziali.

Si allega Relazione RPCT 2019