

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Sommario	
PREMESSA.....	2
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	3
SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
Sottosezione di programmazione Valore pubblico.....	5
Sottosezione di programmazione Performance	8
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	11
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	55
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	55
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	56
Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale	59
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	85
ALLEGATI.....	85

Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza

La sezione viene interamente aggiornata. Si è inoltre concluso l'iter per la nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, la figura cardine su cui si regge il sistema di anticorruzione con decorrenza 01/01/2023.

SEZIONE 2.3 – PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2.3.1 - Premessa.

Nel contesto della nuova pianificazione operativa definita dal PIAO, l'azione di prevenzione della corruzione pur sviluppata autonomamente nella presente sottosezione, assume un duplice ruolo in quanto:

da un lato è essa stessa fonte di indirizzi ed obiettivi strategici ed in ultima analisi è essa stessa valore pubblico da preservare ed implementare;

dall'altro lato, (se intesa come complesso sistema di misure che presidiano l'azione amministrativa e la preservano dalle diverse forme di sviamento), è strumento di presidio dell'azione amministrativa finalizzato a garantirne la correttezza del ciclo di produzione dell'output e quindi del ciclo della performance che si rifletterà sul valore pubblico prodotto.

In ragione di quanto sopra, in linea con l'obiettivo di semplificazione e razionalizzazione che sottende l'intero Piano, i capitoli che compongono la presente sottosezione di programmazione avranno un contenuto fortemente integrato con le altre parti del documento ed in particolare quelle contenute nelle Sottosezioni di programmazione - Valore pubblico e Performance. Le misure di prevenzione della corruzione e quelle specifiche ulteriori eventualmente previste, saranno ove possibile progettate monitorate e rendicontate con lo scopo non di sovrapporsi come ulteriori appesantimenti all'azione amministrativa ma con la funzione di realizzare forme di autocontrollo dei principi di integrità e legalità dei singoli processi. L'obiettivo è di fare in modo, attraverso la corresponsabilizzazione dei diversi livelli operativi, che le misure contenute nella presente sottosezione non siano vissute come meri adempimenti formali, ma come modalità con cui l'Azienda qualifica la propria azione di servizio pubblico. In tal senso si intende attuare una strategia di contrasto della corruzione che combini un approccio basato sulle regole con un approccio basato sui valori. Per ridurre le violazioni dell'integrità e prevenire la corruzione non si ritiene infatti sufficiente individuare regole e procedure formali e dettagliate e imporre dei controlli esterni sul comportamento di dipendenti e collaboratori, ma soprattutto rafforzare e stimolare la comprensione e l'applicazione quotidiana di valori etici condivisi che consentano di mettere in atto controlli interni, esercitati dagli stessi. Solo in questo modo si ritiene di potere ottenere una piena comprensione e condivisione delle regole e dei valori che costituiscono le fondamenta etiche dei comportamenti. In tale ottica, la pianificazione strategica delle misure anticorruzione 2023-2025 attribuisce valore fondamentale alla formazione valoriale che, mediante l'insegnamento di principi di comportamento adeguati, costituisce veicolo di diffusione di valori etici ed efficace strumento di promozione della cultura dell'integrità.

Per far comprendere a quali tipi di eventi corruttivi l'ASP sia maggiormente esposta, si riportano di seguito una serie di informazioni sulle caratteristiche sia del contesto ambientale nel quale opera l'ASP (dinamiche economiche, sociali, criminologiche e culturali del territorio), sia della sua organizzazione interna.

2.3.2 - Valutazione di impatto del Contesto esterno

Il contesto socio economico mondiale nell'ultimo anno è stato fortemente inciso dall'evoluzione del conflitto in Ucraina, dalla pressione dell'inflazione, dall'irrigidimento delle politiche monetarie e dal rallentamento dell'attività in generale. La guerra in Ucraina ha comportato a livello globale un aumento dei prezzi e la riduzione della disponibilità di materie prime, in particolare energetiche e alimentari, con ripercussioni notevoli sulle fasce più povere della popolazione. I lock down conseguenti alla gestione dei casi Covid-19 in Cina hanno bloccato alcune filiere produttive mondiali e ulteriormente rallentato l'attività, pesando sul commercio mondiale. L'irrigidimento della politica monetaria delle principali Banche centrali dovuto all'aumento dell'inflazione, ha determinato in molti Paesi problemi di stabilità finanziaria, aumentando la fragilità dell'economia mondiale e dei mercati finanziari. I dati previsionali elaborati nel mese di ottobre 2022 dall'ufficio studi di Unioncamere, prospettavano per il 2023 una riduzione ulteriore della crescita globale, (dal 3,2 per cento del 2022 al 2,7 per cento), ipotizzando una possibile recessione per un terzo dell'economia mondiale. Oltre ad un impatto economico, la guerra in ucraina ha comportato anche un aumento sistemico dei fenomeni di corruzione e questo non solo nei Paesi coinvolti dal conflitto che, già prima dello scoppio della guerra, dovevano fare i conti con problemi interni di corruzione molto rilevanti. Ciò in quanto l'instabilità politica e le crescenti pressioni sulle risorse pubbliche creano maggiori opportunità per crimini come peculato, appropriazione indebita e concussione.

Le conseguenze negative della guerra in Ucraina (interruzioni delle forniture energetiche, aumento dei prezzi dell'energia e degli alimentari, blocchi nelle catene produttive e peggioramento del clima di fiducia) sono state avvertite anche nell'area euro dove si è registrato un aumento dell'inflazione fino all'8,1 per cento e un analogo irrigidimento della politica monetaria. La Banca Centrale Europea tra il 2022 e gennaio 2023 ha deciso un rialzo da 75 punti base per la prima volta nella sua storia. Tali incrementi si traducono in un maggior costo del denaro per prestiti e mutui, scoraggiando così acquisti ed investimenti. Ancorché la crescita del Pil si prospetti in diminuzione in tutti i Paesi di area euro, le maggiori entrate frutto della ripresa e gli interventi di sostegno alla crisi energetica hanno finora permesso di limitare l'indebitamento pubblico e di scongiurare la recessione nei principali Paesi dell'area euro. La corruzione rappresenta un problema cruciale anche per l'Europa. Il recente scandalo legato a presunte tangenti e corruzione di alto livello, cosiddetto "Qatargate", che ha coinvolto il Parlamento europeo nel mese di dicembre scorso, ha rimesso in discussione le regole anticorruzione per gli europarlamentari, specialmente quelle relative al lobbying, al conflitto d'interessi e ai vincoli di fine mandato, richiedendo l'adozione di tempestive riforme per la rimozione delle criticità rilevate.

Per quanto concerne l'Italia lo scenario economico nazionale si prefigura per il 2023 in crescita, diversamente dai dati e dalle stime di fine 2022. Il Fmi, nel nuovo Outlook di fine gennaio, prevede per l'Italia un 2023 di crescita (+0,6% dal -0,2% di ottobre). L'Istat, nell'ultima previsione, vede per il 2023 +0,4%. Banca d'Italia stima +0,6%. Il PIL reale italiano, dopo la crescita del 3,9% nel 2022 (che ha consentito di completare il recupero rispetto ai livelli pre-pandemici), dovrebbe rallentare (+0,4%), mantenendosi comunque al di sopra della media europea. In generale ci sono le condizioni per cui nei prossimi mesi l'Italia possa mantenere una performance relativamente buona, evitando uno scenario recessivo. Il PNRR potrebbe dare un contributo importante, con investimenti in aumento ad oltre 40 miliardi rispetto ai 15 del 2022. A fronte di questo incremento delle risorse, si affaccia con forza il rischio di aumento degli episodi di corruzione, insieme all'interesse delle organizzazioni criminali per gare pubbliche e imprese destinatarie di finanziamenti che richiede di porre massima attenzione all'impiego delle risorse, specie in un contesto così delicato come quello attuale, caratterizzato dalla fragilità di tante imprese, di tanti artigiani e di tanti commercianti chiamati ad affrontare i pesanti contraccolpi dapprima della pandemia, poi della crisi energetica.

Tra le Regioni Italiane l'Emilia-Romagna si conferma, anche per il 2023, al terzo posto nella classifica delle regioni italiane per ritmo di crescita. Sulla base dei dati più recenti elaborati da Ocse, Istat e Prometeia, il Centro studi di Unioncamere Emilia-Romagna il PIL dell'Emilia Romagna segnerà nel 2023 un aumento del 6 %.

Per il 2023 sembra profilarsi uno scenario caratterizzato da una modesta espansione, ma superiore a quella nazionale e allineata a quella dell'area Euro. Le previsioni per il 2023 vanno nella direzione di una ripresa dell'attività produttiva in generale e così pure delle esportazioni, nonostante un possibile rallentamento della dinamica delle vendite all'estero. Sul fronte occupazionale la crescita è in rallentamento e il tasso di occupazione, nonostante la ripresa, dovrebbe restare sotto il 69,4 per cento, un livello ancora inferiore a quello del 2019.

Nel corso degli ultimi decenni in Emilia Romagna l'attività di contrasto alla criminalità organizzata e ai corrotti 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 ha costituito 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 si colloca l'attività svolta dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF), istituita presso la Banca d'Italia col d.lgs. n. 231/2007.

Il numero di segnalazioni all'UIF è sensibilmente aumentato nel tempo (in Emilia-Romagna mediamente del 22,5% annuo), un segnale, questo, che può essere interpretato come una crescita di attenzione verso tale fenomeno da parte dei soggetti qualificati a collaborare con l'UIF.

Le denunce rilevate dalle forze di polizia riguardo ai reati di riciclaggio confermano tale tendenza.

Il settore degli appalti è quello maggiormente interessato da attività di riciclaggio ed è anche quello più a rischio di infiltrazioni di tipo mafioso della criminalità organizzata.

Al territorio dell'Emilia-Romagna sono destinati oltre 5,2 miliardi di euro di contributi PNRR, pari a quasi 1.200 euro di investimento per ciascun emiliano-romagnolo. A fronte delle ingenti risorse in arrivo e del pericolo di

un aumento degli episodi di corruzione, si è ritenuto di aumentare i livelli di trasparenza rispetto all'utilizzo delle risorse assegnate, mettendo a disposizione dei cittadini all'interno del portale della Regione Emilia Romagna una piattaforma dedicata e aggiornata in tempo reale che raggruppa informazioni sui progetti e le risorse relativi agli investimenti finanziati dal Piano nazionale di ripresa e resilienza in Emilia-Romagna, che consente di verificare le risorse investite in ogni Comune.

La Provincia di Reggio Emilia è stata caratterizzata nell'ultimo quinquennio da infiltrazioni mafiose silenti nel tessuto economico e delle amministrazioni locali. Il Comune capoluogo è stato cuore delle infiltrazioni della cosca Grande Aracri, la cui articolazione malavitoso è stata evidenziata col processo Aemilia e con la più recente operazione Perseverance. Non sono poi da sottovalutare, come emerge dai rapporti semestrali della Direzione antimafia, le mafie straniere, in particolare quella di matrice nigeriana più strutturata e impegnate in attività come il traffico di stupefacenti e lo sfruttamento della prostituzione. Numerose sono le iniziative poste in essere dalla Prefettura di Reggio Emilia e dalle Autorità locali per prevenire e contrastare le infiltrazioni della criminalità organizzata nell'economia, come dimostrano anche i numerosi protocolli e strumenti che sono stati realizzati tra i quali si colloca l'Ufficio Associato Legalità (UAL). Con particolare riferimento al settore dell'edilizia privata è stato sottoscritto nel 2021 tra Prefettura, 42 Sindaci e il Presidente della Provincia, un addendum a protocolli già esistenti, finalizzato all'analisi e al controllo di specifici contratti. Recentemente inoltre è stata prevista l'attivazione di un 'badge di cantiere', pensato in un'ottica di contrasto ai tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata, uno strumento che consente il monitoraggio dei flussi di lavoro attraverso l'utilizzo del QR-code, che segnala l'ingresso e l'uscita dei dipendenti. Grazie all'attività sinergica tra gruppo interforze e istituzioni, sono state adottate nell'anno 2022 ben 106 provvedimenti interdittive antimafia.

La Provincia di Reggio Emilia è altresì impegnata insieme ad associazioni imprenditoriali, ordini professionali, sindacati, scuole, società civile in una costante opera di informazione e sensibilizzazione in materia di legalità.

ASP REGGIO EMILIA Città delle Persone è azienda pubblica di servizi alla persona partecipata dal Comune di Reggio Emilia, pertanto concorre all'attuazione degli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, trasparenza e semplificazione amministrativa contenuti nel DUP del Comune di Reggio Emilia e assolve agli obblighi di monitoraggio dei medesimi.

Contestualmente, l'ASP attua e sviluppa un sistema di prevenzione e monitoraggio dei comportamenti e degli illeciti basato sul "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi dell'articolo 54 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, nonché sul Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33, come modificato dal precitato D.lgs. n. 97/2016.

ASP inoltre aderisce alla Rete per l'Integrità e la Trasparenza (RIT) costituita a livello regionale che si propone come sede di confronto volontaria per i responsabili della prevenzione della corruzione e i responsabili per la trasparenza degli enti del territorio regionale per:

a) condividere esperienze e attività di prevenzione messe in campo con i rispettivi piani triennali di prevenzione della corruzione;

b) organizzare attività comuni di formazione, con particolare attenzione ai settori a rischio di corruzione;

c) confrontare e condividere valutazioni e proposte tra istituzioni, associazioni e cittadini.

Alla rete regionale aderiscono oggi 239 Enti. Nell'ambito della rete è stato istituito un tavolo di coordinamento formato da un Referente per ogni categoria e da un rappresentante per ogni associazione di enti con cui è stata sottoscritta una intesa (UNIONCAMERE, ANCI Emilia-Romagna, UPI Emilia-Romagna e UNCEM Emilia-Romagna) per la diffusione degli orientamenti e delle iniziative adottate in tale sede. ASP recepisce le buone prassi condivise tra gli aderenti alla Rete, principalmente quelle che prevedono iniziative di ascolto dell'utenza volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e far emergere fenomeni corruttivi altrimenti "silenti". In tal senso ASP persegue una politica di valorizzazione dei portatori di interessi (stakeholder), a prescindere dalla capacità di influenzare o meno le scelte aziendali e si prefigge di gestire in modo chiaro la comunicazione e i rapporti con gli utenti dei servizi e loro familiari, puntando soprattutto su trasparenza e accessibilità globale, in funzione non solo del miglioramento dei servizi ma anche di prevenzione della corruzione. La formulazione della presente sottosezione è stata preceduta dalla pubblicazione sul sito internet aziendale di un avviso di consultazione pubblica finalizzato alla raccolta di proposte, osservazioni e integrazioni da parte degli stakeholder, partendo dai testi vigenti del Piano 2022-2024. Un invito specifico a presentare contributi utili alla redazione della presente sottosezione è stato rivolto al Comitato Parenti che, all'interno dell'Azienda, si fa portavoce degli interessi e dei bisogni degli utenti dei servizi per anziani e disabili e delle loro famiglie. Non sono pervenuti contributi utili alla stesura della presente sottosezione ancorché l'attività di sensibilizzazione sia stata riconosciuta ed apprezzata. Si intende tuttavia proseguire il dialogo e il confronto con gli stakeholder nell'ambito del monitoraggio dell'efficacia delle misure, in modo particolare sui processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico, anche al fine di acquisire contributi utili per i futuri aggiornamenti della sottosezione. Un ulteriore canale di ascolto esterno a cui ASP riconosce particolare rilevanza è quello previsto per ricevere le segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower), di cui all'art. 54 bis del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. A tal fine, assicurando il rispetto dei segnalanti secondo quanto contenuto nelle linee guida definite da ANAC con la Delibera numero 469 del 09/06/2021, ASP ha previsto e adottato una specifica procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità, ai sensi dell'art. 54 bis del D.lgs. 165/2001 e s.m.i., pubblicata sul sito istituzionale e comunicata a tutti i lavoratori e le lavoratrici, da utilizzarsi in alternativa rispetto alla piattaforma informatica predisposta dal Comune di Reggio Emilia. Con il medesimo Comune sono state definite le modalità di trasmissione all'Azienda delle segnalazioni pervenute a ulteriore tutela della riservatezza delle medesime. A oggi nessuna segnalazione di illecito è pervenuta.

2.3.3 - Valutazione di impatto del Contesto interno

Nell'ottica di massima semplificazione e di stretta correlazione tra i contenuti del PIAO, per un'analisi approfondita della struttura organizzativa dell'azienda si fa rinvio a quanto descritto nella Sezione 3 "Organizzazione e Capitale Umano". Di seguito si evidenziano comunque, ai sensi dell'Allegato 1 al PNA 2019, alcuni aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa dell'attività amministrativa, che possono incidere maggiormente sulla sensibilità della struttura alla prevenzione del rischio corruzione.

Nel corso dell'ultimo anno l'attività aziendale ha ripreso un corso "normale", sia per la minore incidenza dell'emergenza Covid beneficiaria dei progressi nella campagna di vaccinazione, sia della migliore capacità di gestione dell'emergenza stessa. La priorità organizzativa è stata rivolta all'acquisizione delle risorse umane necessarie per garantire i servizi, specie quelli rivolti alla persona, caratterizzati da elevato turn over e dalla carenza cronica di alcune figure professionali. Nel 2022 sono state bandite 14 procedure di reclutamento che hanno riguardato non solo operatori socio sanitari ed infermieri, ma anche varie figure di coordinamento, responsabili di servizio e anche profili amministrativi. Tra le posizioni ricoperte rientra quella del Direttore, avvenuta a far tempo dal 01.07.2022, con cui si è completato il rinnovo della governance aziendale, iniziato con l'insediamento di un nuovo Consiglio di Amministrazione il 26 febbraio 2021. Per effetto dell'immissione in servizio di nuovi soggetti attraverso procedure selettive, comandi o procedure di mobilità, si è realizzata una rotazione del personale in modo "naturale" anche in diversi ambiti a rischio corruttivo e tra il personale dirigenziale. Rimane tuttavia ancora oggi vacante, pur a fronte di due selezioni indette, la posizione del Responsabile del Servizio Contratti Acquisti e Patrimonio che comporta la concentrazione in capo al dirigente dell'Area Risorse delle complesse attività operative del servizio. Quanto sopra rappresenta una criticità per un servizio ad alto rischio corruttivo quale quello preposto alle gare d'appalto ed ai contratti dove, per una prevenzione efficace, è necessario disporre di un sistema di controlli particolarmente articolato e di risorse adeguate a garantire l'efficacia dell'azione amministrativa nel rispetto dei termini procedurali. L'azienda si è quindi adoperata per porre azione di mitigazione del rischio nella fase acquisitiva e di scelta del contraente, convenzionandosi con la Provincia di Reggio Emilia o con altre ASP per lo svolgimento di gare di acquisizione di beni e servizi e attivando un supporto formativo esterno dedicato. La prossima immissione in servizio delle risorse umane reclutate attraverso le procedure selettive appena espletate potrà consentire il rinforzo della struttura organizzativa del servizio acquisti contratti e patrimonio e, conseguentemente, un potenziamento dei controlli nella fase di esecuzione dei contratti.

L'assenza del Direttore ha comportato la necessità di una sua sostituzione non solo nelle funzioni ordinarie di competenza, nelle more attribuite a personale dirigenziale con funzioni vicarie, ma altresì nei compiti di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che, non potendo essere affidati ai medesimi soggetti in quanto svolgenti attività di gestione attiva nell'ambito di aree particolarmente esposte al rischio corruttivo, sono stati assunti dal presidente dell'organo di indirizzo, in attesa di addivenire ad una diversa

individuazione. Nel corso del 2022 è stata avviata una riflessione volta all'individuazione di un RPCT maggiormente rispondente ai requisiti previsti da ANAC. Ad esito di tale riflessione il Consiglio di amministrazione ha ritenuto inopportuno che le responsabilità del RPCT potessero ricadere sul direttore, in ragione del suo rapporto fiduciario con lo stesso organo di indirizzo e del rapporto a tempo determinato intercorrente con l'azienda, o sulle ulteriori figure dirigenziali, in quanto preposte ad attività di gestione e di amministrazione attiva. La scelta è ricaduta pertanto su una figura non dirigenziale, comunque titolare di posizione organizzativa, avente adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione e parimenti posizione di indipendenza, autonomia e interlocuzione con gli organi di indirizzo e con l'intera struttura amministrativa. La nomina di un nuovo RPCT, con effetto dal 01.01.2023, è avvenuta previa verifica dell'insussistenza di qualsivoglia profilo di conflitto d'interesse presso l'ordine professionale cui la figura è sottoposta.

Parallelamente al percorso di nomina del RPCT si è svolta la procedura comparativa per l'individuazione dell'OIV per il triennio 2022-2024. La nomina dell'OIV costituisce un tassello fondamentale del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza aziendale, non soltanto per il supporto strategico svolto dall'OIV a supporto dell'organo di indirizzo nella definizione degli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza, ma anche per il ruolo centrale svolto nel monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni.

2.3.4 Soggetti e compiti della strategia di prevenzione aziendale

Nello specifico i soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza nell'ASP REGGIO EMILIA-Citta delle Persone sono i seguenti:

Gli organi di indirizzo

La gestione dell'ASP, finalizzata alla realizzazione di Servizi alla Persona, prevede per legge, per Statuto e Regolamento di Organizzazione, che le più rilevanti scelte e deliberazioni di carattere economico e strategico siano di responsabilità degli Organi di governo. In particolare, l'Assemblea dei Soci è l'organo di indirizzo e vigilanza sull'attività dell'ASP e il Consiglio di Amministrazione assicura l'attuazione degli indirizzi generali definiti dall'Assemblea dei Soci, individuando sia gli obiettivi che le strategie gestionali e formulando proposte all'Assemblea medesima. Il documento cardine di tutta la programmazione aziendale, in cui si integrano con coerenza e coordinamento, le singole programmazioni di ambito è il Piano Programmatico, che costituisce atto di indirizzo a valenza generale. La programmazione aziendale nel corso dell'ultimo biennio è stata profondamente incisa dalla situazione emergenziale causata dalla pandemia da Covid 19, ancora perdurante, che ha determinato in molteplici ambiti di attività la sospensione o la modifica delle azioni già previste nei precedenti atti di programmazione per realizzare in via prioritaria le azioni contingibili ed urgenti, talvolta nuove e differenti da quelle programmate, necessarie per contrastare l'emergenza sanitaria.

La sottoscrizione del nuovo Contratto di Servizio per l'affidamento dei servizi socio-assistenziali, socio-educativi, e socio-sanitari per il periodo 1/06/2022-31/12/2024, autorizzata con Deliberazione 2022/26 del 14.06.2022, ha

consentito di affrontare in modo organico e prospettico l'attività di programmazione del triennio 2022-2024, dando corso alla proposta di Piano Programmatico relativa al triennio 2022-2024 approvato con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2022/52 del 22/12/2022, recepita dall'Assemblea dei Soci con deliberazione n. 2/2023 del 18/01/2023. Le singole sezioni del PIAO compresa la presente, costituiscono pertanto esplicitazione delle linee di indirizzo contenute nel suddetto Piano Programmatico.

Il Direttore.

È la figura dirigenziale apicale dell'organizzazione e ha la responsabilità della gestione complessiva dell'Azienda e del raggiungimento degli obiettivi strategici definiti dagli organi di governo, avvalendosi dei Dirigenti e dei Responsabili di Servizio e coordinandone l'azione, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia. Compete al Direttore definire le priorità gestionali anche rispetto ai tempi assegnati e alle risorse destinate al raggiungimento degli obiettivi, sulla base degli indirizzi del Consiglio di Amministrazione e nel rispetto delle prerogative statutarie di tale Organo. È attribuita, in ogni caso, al Direttore la responsabilità dell'attuazione delle scelte gestionali strategiche in tutti i campi di attività (bilancio, patrimonio, personale, servizi alla persona) definendo opportune indicazioni e direttive per garantirne l'attuazione e predisporre le necessarie verifiche. Il Direttore supporta il Consiglio di Amministrazione nell'analisi di impatto e nella definizione delle strategie aziendali, compresa quella di contrasto alla corruzione e delle relative modalità attuative. Al Direttore competono altresì l'esercizio del potere sostitutivo in materia di accesso civico e le funzioni di Responsabile della Transizione digitale.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è stato individuato con deliberazione n. 2022/53 del 22/12/2022 nell'attuale Responsabile del Servizio Affari Generali e Giuridico Legali, Avv. Anna Maria Lacala. La nomina decorre dal 01/01/2023 e ha validità fino al termine del mandato del Consiglio di Amministrazione e comunque fino a nuova nomina.

Ai sensi di quanto previsto dalla L. 190/2012 il RPCT:

- elabora la proposta della sottosezione anticorruzione e trasparenza del PIAO;
- verifica l'attuazione della medesima e la sua idoneità;
- redige e pubblica la relazione annuale con il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dalla sottosezione anticorruzione e trasparenza del PIAO;
- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'azienda degli obblighi di pubblicazione previsti in materia di trasparenza ed indicati nell'apposito paragrafo, assicurando la completezza, la chiarezza, e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e nei casi più gravi all'UPD, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;

- controlla ed assicura la regolare attuazione dell'accesso civico e dell'accesso civico generalizzato, monitorando l'esito delle istanze ed occupandosi dei casi di riesame, sulla base di quanto stabilito dal d.lgs.33/2013 novellato dal d.lgs 97/2016.
- verifica la conformità della procedura aziendale di " whistleblowing" alle indicazioni della L. 179 del 30/11/2017, svolge le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

L'Organismo Indipendente di Valutazione è previsto dal vigente Regolamento di organizzazione dell'ASP ed è individuato in forma monocratica.

Oltre ai compiti in materia di performance, l'Organismo svolge una funzione strategica a supporto dell'Azienda anche per quanto attiene alla definizione degli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza verificandone la coerenza con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e assicurando ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi alla prevenzione della corruzione e della trasparenza;

L'OIV svolge altresì il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni interfacciandosi con il RPCT e riferendo all'Autorità Nazionale Anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza. L'OIV è stato nominato con deliberazione n. 2022/37 del 06/10/2022 a seguito di selezione pubblica comparativa, nella persona del Dott. Marco Rotondi. L'incarico ha effetto per il triennio 2022/2024.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)

Ai sensi del vigente Regolamento di Organizzazione di ASP l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari fa capo al Direttore, salvo che non venga prevista la gestione unificata delle funzioni di tale ufficio in convenzione con altre Pubbliche Amministrazioni

L'UPD:

- cura l'istruttoria di tutti i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (articolo 55 bis D.Lgs. n. 165 del 2001) e adotta i relativi provvedimenti finali;
- 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.);
- opera in raccordo con il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza per quanto riguarda le attività previste dall'articolo 15 del D.P.R. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici".

Il Responsabile della Protezione dei Dati (RDP)

In applicazione delle disposizioni del Regolamento Generale sulla protezione dei dati (GDPR) approvato dal Parlamento Europeo con atto n. 679/2016, ASP ha individuato quale Responsabile della Protezione dei Dati (RDP) la società Lepida SpCA.

Il RDP oltre ai compiti di cui all'art. 39, par. 1, del GDPR, collabora con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in particolare per quanto attiene la pubblicazione dei documenti quando questi contengono dati soggetti a protezione.

I Dirigenti

Il ruolo svolto dai dirigenti è di fondamentale importanza per il perseguimento degli obiettivi della presente sottosezione; i loro compiti in tale ambito si configurano come sostanziali alla funzione di direzione svolta e strettamente integrati con le relative competenze tecnico-gestionali.

Essi pertanto per la struttura di rispettiva e diretta competenza:

- a) forniscono le necessarie informazioni al RPCT;
- b) partecipano attivamente all'intero processo di elaborazione e gestione del rischio, proponendo in particolare le misure di prevenzione più idonee;
- c) vigilano sull'osservanza, oltre che del Codice disciplinare, del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013) e del Codice di comportamento aziendale, attivando, in caso di violazione, i conseguenti procedimenti disciplinari;
- d) applicano le misure di prevenzione indicate nella presente sottosezione;
- e) rispettano, quali soggetti adottanti o quali responsabili di procedimento, le prescrizioni del D.lgs. n. 39 del 2013 in materia di cause di inconferibilità e incompatibilità per le tipologie di incarico ivi previste, assicurando, nelle rispettive strutture, i controlli tempestivi delle autocertificazioni.

Il Responsabile dell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (RASA).

Il "Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante" (RASA), incaricato della compilazione e dell'aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), istituita ai sensi dell'art. 33 della L.221/2012, è stato formalmente individuato, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.2017/1 del 31/01/2017, sulla base delle attribuzioni definite dal Regolamento di Organizzazione aziendale, nella persona del Dirigente Dott.ssa Alessandra Sazzi.

La Referente per la trasparenza e l'accesso civico.

La Referente per la trasparenza e l'accesso civico è stata formalmente individuata con determinazione n. 2017/350 del 29/09/2017 nella responsabile aziendale dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico, Dott.ssa Federica Rossi. La Referente per la trasparenza e l'accesso civico: a) garantisce l'attuazione delle specifiche azioni di "Trasparenza" contenute nella presente sottosezione b) supporta il RPCT nelle attività di monitoraggio e di controllo previste dalle misure di "Trasparenza" della presente sottosezione; c) assicura la regolare attuazione

dell'accesso civico di cui all'art. 5 del D.lgs. 33/2013, 12 rispettando direttive, procedure e tempistiche dettate in materia dal RPCT; d) segnala tempestivamente al RPCT eventuali criticità rilevate in merito all'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e accesso civico.

I Referenti per la prevenzione della corruzione

Referenti per la Prevenzione della corruzione sono i Dirigenti, i Responsabili di Servizio, i Coordinatori di struttura, i Responsabili di comunità, le figure di coordinamento intermedio dei servizi socio-sanitari e socio-educativi, gli istruttori direttivi amministrativi e le diverse figure professionali cui sono assegnate specifiche responsabilità. La previsione di una platea così ampia di referenti per la prevenzione della corruzione si propone di estendere l'efficacia delle azioni inserite nella presente sottosezione all'interno di tutta l'organizzazione al fine di consentire al RPCT una più efficace verifica dell'effettiva attuazione delle misure ivi previste. L'obiettivo è appunto quello di creare, attraverso il network dei Referenti, un sistema di comunicazione e di informazione circolare, per assicurare che le misure di prevenzione della corruzione siano elaborate e monitorate secondo un processo partecipato, che offra maggiori garanzie di successo. I Referenti concorrono pertanto alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione ed a controllarne il rispetto da parte dei lavoratori inseriti nelle Unità operative cui sono preposti e sono pertanto portatori di :

- dovere di collaborazione ed informazione in fase di monitoraggio e rendicontazione delle misure;
- dovere di controllo dell'osservanza del Codice Integrativo di Comportamento e delle Linee Guida interne da parte dei collaboratori;
- dovere di segnalazione se rilevano la sussistenza, anche potenziale, di un conflitto di interessi nell'ambito dell'attività da svolgere ovvero nel caso abbiano notizia di episodi corruttivi e/o episodi rilevanti sotto il profilo disciplinare.

I Dipendenti

Tutti i dipendenti dell'Azienda partecipano al processo di gestione del rischio e sono portatori:

- dell'obbligo di collaborare ai processi di formazione monitoraggio e riesame delle misure contenute nella sottosezione 2.3. del PIAO;
- dell'obbligo di osservare le misure contenute nella sottosezione 2.3. del PIAO e nel Codice integrativo di Comportamento;
- dell'obbligo di segnalare le situazioni di illecito al proprio dirigente o Responsabile di Servizio o al RPCT;
- dell'obbligo di segnalazione di casi di personale conflitto di interessi;

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda

- sono tenuti al rispetto del Codice Integrativo di Comportamento la cui cogenza è espressamente richiamata nei disciplinari di incarico a pena di risoluzione del rapporto;
- sono soggetti alle misure di prevenzione del conflitto di interesse;
- osservano le misure contenute nella sottosezione 2.3. del PIAO e nel Codice di Comportamento;
- segnalano le situazioni di illecito.

2.3.5 Attuazione Sottosezione anticorruzione e trasparenza PIAO anno 2022

Come evincibile dalla Relazione annuale pubblicata sul sito aziendale al seguente link: <https://www.asp.re.it/relazione-del-responsabile-okokok-della-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza> il livello effettivo di attuazione della sottosezione anticorruzione e trasparenza del PIAO 2022-2024 si ritiene "adeguato", in presenza di una situazione "ambientale" improntata alla correttezza, come dimostra l'assenza, anche in passato, di segnalazione di fatti o ipotesi di disfunzioni amministrative. Il Presidente dell'organo di indirizzo, nell'esercizio temporaneo delle funzioni di RPCT, ha comunque assicurato i livelli minimi di coordinamento e di impulso delle azioni di prevenzione della corruzione e di trasparenza. Il monitoraggio riferito ad applicazione ed efficacia delle misure generali e specifiche è stato svolto per il tramite dei dirigenti e dei responsabili di servizio. Compatibilmente con le limitate risorse umane utilizzabili per dare corso agli adempimenti previsti il livello di raggiungimento degli obiettivi, per quanto attiene alle misure specifiche assegnate ai responsabili dei processi, risulta complessivamente soddisfacente. Gli aspetti critici dell'attuazione del Piano sono riferibili alla sua percezione nell'ambito di un contesto ambientale sano, quale adempimento meramente formale secondario rispetto alle esigenze urgenti sui molteplici adempimenti da affrontare. Per quanto attiene gli adempimenti relativi alla trasparenza, l'attività di monitoraggio infrannuale è stata svolta a cura della referente aziendale per la trasparenza.

APPLICAZIONE DEL CODICE AZIENDALE DI COMPORTAMENTO

Per quanto attiene l'attuazione del Codice di Comportamento le misure di prevenzione previste si sono dimostrate efficaci, anche alla luce della diminuzione del numero di procedimenti e di sanzioni rispetto all'anno precedente (da 4 a 1).

SEGNALAZIONE CONDOTTE ILLECITE

Sono pervenute n. 3 segnalazioni relativa ad un'infrazione minore per violazione del codice di comportamento, di cui una accertata non riconducibile a fatti di natura corruttiva.

ROTAZIONE DEL PERSONALE

A fronte dell'esiguità dei ruoli dirigenziali la misura della rotazione dei dirigenti non era stata prevista come misura di prevenzione del rischio dal Piano 2022-2024. Si è tuttavia verificato un avvicendamento nella dirigenza apicale con la nomina di un nuovo Direttore e all'interno di ruoli organizzativi di particolare responsabilità (Responsabile Servizio Minorenni e disabili e progetti di transizione verso l'autonomia, Responsabile Servizio Coordinamento attività infermieristiche). Per quanto concerne il restante personale si è cercato di garantire l'interscambiabilità dei dipendenti nel rispetto delle competenze di ciascuno, favorendo ove possibile la trattazione delle varie problematiche con il coinvolgimento di più operatori.

INCOMPATIBILITÀ E CONFLITTO DI INTERESSI

La verifica delle dichiarazioni sull'assenza di conflitto di interessi è avvenuta con l'acquisizione delle dichiarazioni per tutte le attività previste.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Concomitanti urgenze gravanti sugli organici già ridotti a seguito di numerose assenze/scoperture non hanno consentito di realizzare pienamente gli obiettivi di formazione previsti dal Piano. Sono stati eseguiti, comunque, corsi di formazione on line nelle aree a rischio maggiormente interessate da novità e deroghe normative (personale, contratti pubblici). Per quanto riguarda i temi specifici legati alla prevenzione della corruzione e trasparenza, il Direttore, la referente della trasparenza e la responsabile del servizio affari generali e giuridico legali, attuale RPCT, hanno partecipato ad eventi in modalità FAD.

OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE- DIRITTO D'ACCESSO

IL livello di adempimento degli obblighi di pubblicazione è soddisfacente ma migliorabile. Il diritto d'accesso è stato consentito nelle forme previste dallo specifico Regolamento.

2.3.6 Fonti normative

Il contesto normativo giuridico di riferimento in materia di prevenzione e contrasto della corruzione, oltre alla legge n. 190/2012, come modificata dal D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97 comprende:

- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell'art. 1 della L. n. 190 del 2012";
- il Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39 "Disposizioni in materia di 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 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";

- il 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”;
- il Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50 “Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture come modificato dal D.lgs. n. 2017/56 del 19/04/2017;
- la L. 30/11/2017, n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” Pubblicata nella Gazz. Uff. 14 dicembre 2017, n. 291.
- le “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche” di cui alla delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020;
- il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 di cui alla delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019;
- il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 di cui alla delibera ANAC n. 17 del 13 gennaio 2023;
Con riferimento al PIAO:
 - il DL 9 giugno 2021 n. 80 Misure per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia convertito dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113
 - Il Decreto del Presidente della Repubblica del 24 giugno 2022 n. 81 Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione
 - IL DECRETO DEL Ministro della Funzione Pubblica Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione

2.3.7 processo di redazione e approvazione della sottosezione “rischi corruttivi e trasparenza”

La presente sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190; In particolare si assume a riferimento della presente sottosezione l'obiettivo strategico “ Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza, e prevenzione della corruzione”. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA), PNA 2019 e PNA 2022 e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013. Come risulta dal verbale della riunione di direzione

del 17.01.2023, presente anche il presidente del Consiglio di Amministrazione, l'elaborazione della presente sottosezione è avvenuta mediante un percorso partecipato con il coinvolgimento del Direttore, dei Dirigenti e Responsabili di Servizio finalizzato alla individuazione di esigenze di aggiornamento/integrazione del processo di gestione del rischio corruzione delineato nel PIAO 2022-2024.

La presente sottosezione contiene l'analisi del livello di rischio delle attività svolte e l'individuazione delle principali misure per contrastare il fenomeno corruttivo, nonché le misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza, come individuate e precisate separatamente nello specifico paragrafo "Trasparenza".

METODOLOGIA UTILIZZATA

L'obiettivo sotteso alla redazione della presente sottosezione è la definizione di azioni ponderate e coerenti tra loro, capaci di ridurre significativamente il rischio di comportamenti corrotti e di potenziare la trasparenza. È stata pertanto effettuata una fase preliminare di analisi dell'organizzazione, delle sue regole e delle sue prassi di funzionamento in termini di "potenziale esposizione" al fenomeno corruttivo, dedicando attenzione al sistema dei processi organizzativi, alla struttura dei controlli e alle aree sensibili, nel cui ambito potrebbero, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione.

La sottosezione contiene un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione, in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei tempi. Si è inteso produrre non già un documento di studio, ma uno strumento per l'individuazione di misure concrete, da realizzare e da vigilare, quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione, e da implementare in sede di aggiornamento della sottosezione

Gli esiti e gli obiettivi dell'attività svolta sono compendati nelle "Tabella di valutazione del rischio" allegate alla presente sottosezione

MAPPATURA DEI PROCESSI

È stata preliminarmente eseguita la mappatura dei procedimenti ossia la ricerca e descrizione dei procedimenti svolti nell'Azienda, al fine di individuare quelli potenzialmente a rischio di corruzione, secondo l'accezione ampia contemplata dalla normativa e dal P.N.A.

La mappatura dei procedimenti è stata effettuata con riferimento a tutte le aree che comprendono i procedimenti e le attività che già il PNA 2019 considerava potenzialmente a rischio per tutte le Pubbliche Amministrazioni (c.d. Aree di rischio generali), ovvero:

- acquisizione e progressione del personale;
- affidamento di lavori, servizi e forniture;

- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario.

La mappatura è stata altresì estesa a ulteriori aree che, sulla base delle indicazioni contenute nella determinazione dell'ANAC n. 12 del 28/10/2015, erano riconducibili alle Aree di rischio generali ovvero:

- Contratti Pubblici;
- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- Incarichi e nomine;
- Affari legali e contenzioso.

Rispetto alle raccomandazioni contenute nel PNA2022 ANAC di concentrarsi principalmente sui processi in cui sono gestite risorse finanziarie, in primo luogo del PNRR e dei fondi strutturali e su quelli collegati ad obiettivi di performance, si è rilevato che ASP non attinge direttamente da risorse del PNRR, tuttavia nel quadro dei rapporti intercorrenti con il Comune di Reggio Emilia che ne costituisce socio di maggioranza, ha sottoscritto una convenzione per la partecipazione all'avviso del Ministero del lavoro n. 1/2022 finalizzato a favorire le attività di inclusione sociale di determinate categorie di soggetti fragili e vulnerabili indicando alcuni immobili di proprietà adeguati alla realizzazione del progetto e autorizzando altresì la candidatura di due immobili adibiti a nidi d'infanzia per interventi finanziabili dal Bando PNRR 2022. I progetti di cui sopra, qualora siano ammessi al finanziamento con risorse dal PNRR, saranno gestiti direttamente dal capofila Comune di Reggio Emilia e dalla Istituzione Nidi e Scuole dell'Infanzia del medesimo Comune; nondimeno per gli adempimenti cui sarà chiamata, ad oggi non preventivabili, ASP attuerà le specifiche misure di prevenzione della corruzione previste dalla specifica sottosezione del PIAO del Comune di Reggio Emilia.

L'analisi effettuata nella presente sottosezione tiene conto pertanto delle esperienze rilevate, degli esiti dei controlli interni e, in generale, di una serie di indici di maggior esposizione ai rischi di deviazione corruttiva che possono riguardare i processi che si collocano nell'ambito delle "Aree di rischio generali".

Sono ritenuti a rischio i seguenti processi nell'ambito delle Aree di Rischio.

Area di rischio: acquisizione e progressione del personale:

1. Concorsi e procedure selettive;
2. Progressioni/benefici di carriera;
3. Mobilità interna/esterna/comandi.

Area di rischio: affidamento di lavori, servizi e forniture:

1. Conferimento di incarichi di studio, ricerche e consulenza;

2. Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta, ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.lgs. 50/2016;
3. Opere e interventi di edilizia e di lavori pubblici in genere, comprensivi della gestione diretta degli stessi; attività successive alla fase inerente l'aggiudicazione definitiva;
4. Manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili di proprietà dell'Azienda;
5. Gestione contrattuale forniture e servizi, compresa l'applicazione di penali;
6. Controlli sulla regolarità dell'esecuzione delle forniture e dei servizi (consegne, verifiche di conformità, pagamenti, liquidazioni ecc.).

Area di rischio: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:

1. Concessione permessi/aspettative;
2. Procedure di gestione dati;
3. Procedure di accesso ai servizi anziani a regime residenziale non convenzionato;
4. Procedure di assegnazione degli utenti nelle strutture assistenziali e loro collocazione all'interno;
5. Concessione di trattamenti di miglior favore non previsti dal Piano Assistenziale Individuale (PAI) o dal Progetto Educativo Individuale (PEI) ecc.;
6. Dichiarazioni testimoniali rese dai dipendenti nei casi di infortuni sul lavoro.

Area di rischio: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

1. Trasformazione rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno e viceversa;
2. Gestione giuridica assenze a vario titolo con riconoscimento totale o parziale della retribuzione;
3. Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi esterni ai dipendenti;
4. Piani di rateizzazione morosità e recupero legale dei crediti;
5. Concessione benefici/Autorizzazioni al lavoro straordinario;
6. Assegnazione a turni diurni o notturni e/o a specifici progetti o ambiti di attività.

Area di rischio Contratti Pubblici.

1. Analisi e definizione dei fabbisogni;
2. Predisposizione di atti e documenti gara;
3. Gestione delle proroghe e dei rinnovi.
4. Area di rischio Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio.
5. Procedure di gestione dei beni patrimoniali e beni di consumo;
6. Procedure di fatturazione dei servizi.

Area di rischio controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni.

1. Controlli sulla veridicità dichiarazioni.

Area di rischio: incarichi e nomine.

1. Incarichi dirigenziali

Area di rischio affari legali e contenzioso.

1. Transazioni.

In linea con quanto già indicato nel precedente Piano, si riconferma l'individuazione di un'Area di rischio "specificata" per l'ASP "REGGIO EMILIA - Città delle Persone", nella quale confluiscono i rischi connessi a processi che ineriscono ad attività connesse alle proprie finalità istituzionali.

Tali rischi sono stati raggruppati nell' Area Ambiti diversi e specifici.

Area di rischio: Ambiti diversi e specifici.

1. Procedura di scelta del contraente per alienazione di beni immobili appartenenti al patrimonio disponibile dell'Azienda e gestione dei contratti;
2. Procedura di scelta del contraente per fitti, locazioni, concessione in uso/comodato del patrimonio immobiliare e gestione dei contratti;
3. Regalie di varia natura da parte di famigliari e utenti;
4. Selezione personale somministrato.

REGISTRO DEI RISCHI

Per ciascun processo o attività si è proceduto a un più dettagliato livello di analisi, provvedendo inizialmente alla ricerca, individuazione e descrizione dei rischi.

I rischi sono stati identificati:

- mediante consultazione e confronto con i Dirigenti;
- valutando i passati procedimenti giudiziari e disciplinari che hanno interessato l'Azienda.

In coerenza con i rischi potenziali indicati dalla Legge 190/2012 e dal PNA 2013 e successivi aggiornamenti, sono stati individuati i seguenti rischi principali:

- a. negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti;
- b. inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità della selezione, al fine di favorire soggetti particolari;
- c. mancata previsione dolosa di regole procedurali;
- d. motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali;
- e. uso distorto e manipolato della discrezionalità, anche con riferimento a scelta di tipologie procedimentali, al fine di condizionare o favorire determinati risultati;
- f. irregolare o inadeguata composizione di commissioni di gara, concorso, ecc.;
- g. previsione di requisiti "personalizzati" allo scopo di favorire candidati o soggetti particolari;

- h. illegittima gestione dei dati in possesso dell'Azienda – comunicazione indebita ai privati – violazione di segreto d'ufficio;
- i. omissione dei controlli di merito o a campione;
- j. quantificazione dolosamente errata degli oneri economici a carico dei privati;
- k. quantificazione dolosamente errata di somme dovute dall'Azienda;
- l. alterazione e manipolazione di dati, informazioni e documenti;
- m. mancata segnalazione accordi collusivi.

CATALOGAZIONE FATTORI ABILITANTI

Successivamente sono stati individuati i fattori abilitanti, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. L'individuazione dei fattori abilitanti ci permette di individuare successivamente le misure specifiche di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta maggiormente appropriate per prevenire i rischi. Di seguito i fattori abilitanti che sono stati individuati e che, come per gli eventi rischiosi, possono essere associati alle varie unità oggetto di analisi:

- Mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli);
- 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;
- Carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.);
- Carenza di controlli

STIMA DEL LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO

Per ogni processo individuato il rischio di corruzione è stato stimato attraverso un approccio di tipo qualitativo tenendo presente il contesto organizzativo in cui lo stesso processo si colloca ed utilizzando i sottoelencati indicatori di livello di esposizione del processo al rischio corruttivo: a) Grado di discrezionalità del decisore interno all'Azienda; b) Manifestazione nel biennio precedente di eventi corruttivi nel processo mappato; c) Livello di rilevanza verso l'esterno.

PONDERAZIONE DEL RISCHIO

Dopo aver determinato il livello di esposizione al rischio di ciascun processo si è proceduto alla "ponderazione" con l'intento di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione e la priorità d'intervento ai fini della

prevenzione, valutando contestualmente la possibilità d'introdurre nuove ed ulteriori misure di prevenzione allo scopo di ridurre quanto più possibile il c.d. "rischio residuo".

TRATTAMENTO DEL RISCHIO.

Sulla base dell'esito della mappatura di cui ai punti precedenti, sono state individuate le misure che debbono essere predisposte per neutralizzare/ridurre il rischio.

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

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.

Il PNA 2019 distingue due tipologie di misure: quelle "generali", che si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera amministrazione; quelle "specifiche" che incidono su problemi specifici messi in evidenza tramite l'analisi del rischio corruttivo in relazione alle attività svolte dal personale.

Viene data priorità all'attuazione delle misure obbligatorie ossia quelle previste dalla normativa di settore come comuni a tutte le pubbliche amministrazioni rispetto a quelle ulteriori e aggiuntive. Queste ultime debbono essere valutate anche in base all'impatto organizzativo e finanziario connesso alla loro implementazione.

L'individuazione delle misure è stata effettuata nell'ambito delle seguenti tipologie che sono elencate con codice "lettera progressiva alfabeto" così da consentirne il richiamo sintetico nella relativa colonna delle tabelle di gestione del rischio:

- A. misure di controllo**
- B. misure di trasparenza**
- C. misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento**
- D. misure di regolamentazione**
- E. misure di semplificazione**
- F. misure di formazione**
- G. misure di sensibilizzazione e partecipazione**
- H. misure di rotazione**
- I. misure di segnalazione e protezione**
- J. misure di gestione di conflitto d'interesse**
- K. misure di gestione del pantouflage**
- L. misure organizzative**

Nel corso dell'anno 2023 le misure di prevenzione generali di seguito elencate trovano applicazione con riferimento alle Aree di rischio individuate. Come già specificato, si tratta di misure volte a creare un contesto generale di correttezza, imparzialità e legalità dell'azione amministrativa.

L'azione di monitoraggio e il conseguente risultato consentiranno negli anni 2024 e 2025 di individuare ulteriori e specifiche misure a integrazione del sistema.

2.3.8 MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO 2023-2025

A) ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA TRASPARENZA

La trasparenza dell'attività amministrativa rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. La trasparenza è intesa come accessibilità totale alle informazioni sull'organizzazione e l'attività delle Pubbliche Amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Essa, ai sensi dell'art.11 del D.lgs. 27 ottobre 2009 n.150, costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ex art. 117 c. 2 lettera m) della Costituzione ed è assicurata attraverso la pubblicazione nei siti web istituzionali delle Pubbliche Amministrazioni delle informazioni riguardanti i procedimenti amministrativi, nonché delle informazioni per consentire l'accesso civico e l'accesso generalizzato. La promozione di maggiori livelli di trasparenza, ai sensi di quanto disposto dal novellato art. 10 c.3 del D.lgs. 33/2013, rientra nell'ambito degli obiettivi strategici aziendali in materia di trasparenza e accesso civico. Tali obiettivi sono declinati nel paragrafo "TRASPARENZA".

La sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale è articolata secondo quanto prevede il decreto legislativo n. 33/2013 e s.m i. Nell'ambito della predetta sezione sono presenti i dati e i documenti salienti utili all'utenza per conoscere le informazioni relative al funzionamento e alla gestione dell'Azienda. Anche se diversi dati vengono ancora inseriti manualmente nella sezione Amministrazione Trasparente, ASP ha realizzato una progressiva implementazione della medesima sezione in maniera automatica, migliorandone alcune sottosezioni, che si intende proseguire, e realizzato azioni mirate a rafforzare la consapevolezza dei diversi livelli operativi aziendali, in particolare quelli amministrativi, circa gli adempimenti relativi alla trasparenza, definendo e tenendo costantemente aggiornata la mappa degli obblighi e delle responsabilità sulla trasparenza e un'attività di monitoraggio infrannuale da parte della referente aziendale per la trasparenza su tutte le sezioni del sito e sullo stato di attuazione delle misure previste. Nell'ambito dei controlli sulle proprie partecipate il Comune di Reggio Emilia ha previsto la verifica del rispetto della normativa in materia di trasparenza, esercitando pertanto un ulteriore impulso rispetto al puntuale assolvimento degli obblighi stessi. Costante è l'attenzione al rispetto della normativa sulla privacy, per garantire che gli obblighi di trasparenza siano correttamente adempiuti nel rispetto del Regolamento UE 2016/679 in materia di trattamento dei dati personali, avendo cura che l'attività di pubblicazione dei dati sul sito istituzionale, per finalità di trasparenza, sia rispettosa dei principi applicabili al trattamento dei dati personali così come richiesti dal medesimo Regolamento.

Normativa di riferimento: D.lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/16); art. 1, commi 15, 16, 26, 27, 28, 29, 30,32, 33 e 34, L. n.190/2012; Piano Nazionale Anticorruzione; delibera ANAC n. 1310 del 28/12/2016 “Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016”; delibera ANAC n. 241 dell’8 marzo 2017 “Linee guida recanti indicazioni sull’attuazione dell’art. 14 del D.lgs. 33/2013 “Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali” come modificato dall’art. 13 del D.lgs. 97/2016”, per la parte non interessata dalla sospensione dell’efficacia effettuata con la delibera ANAC n. 382 del 12 aprile 2017 “Sospensione dell’efficacia della delibera n. 241/2017 limitatamente alle indicazioni relative all’applicazione dell’art.14 c.1 lett. c) ed f) del D.lgs.33/2013 per tutti i dirigenti pubblici, compresi quelli del SSN”; “Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati” dell’Autorità Garante per la protezione dei dati personali (provvedimento n. 243 del 15 maggio 2014), Regolamento UE 2016/679 (Regolamento generale sulla protezione dei dati).

Azioni da intraprendere: per le specifiche azioni individuate per l’attuazione di questa misura si rimanda al paragrafo “ TRASPARENZA” della presente sottosezione.

B) INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI

Tale misura consentendo la tracciabilità di ogni fase dei processi amministrativi, contribuisce al controllo del rispetto dei tempi e delle responsabilità connesse

L’attuazione della misura in argomento si inserisce nel processo di informatizzazione dei procedimenti e di dematerializzazione degli atti da tempo avviato. Nel corso dell’ultimo triennio sono state realizzate alcune importanti misure in materia di informatizzazione, sia in termini di riprogettazione del sistema informatico complessivo dell’Azienda, anche con riguardo all’adeguatezza delle reti, in rapporto al significativo aumento dei dati da trattare, sia in termini di collegamenti informatici delle diverse sedi periferiche con il sistema centrale, sia in termini di produzione di flussi informatizzati. Numerosi sono stati gli interventi eseguiti a sostegno del lavoro agile, con lo scopo di garantire la qualità e l’effettività del servizio erogato ed al contempo la sicurezza informatica. E’ altresì avvenuto il trasferimento dei server aziendali al Cloud Lepida per il salvataggio dei dati relativi a contabilità, mail e cartelle utenti. Nel corso del 2022 è stato informatizzato anche il processo di distribuzione dei buoni pasto, transitando dai buoni cartacei ai buoni elettronici con conseguente limitazione del maneggio valori. Con il progressivo esaurirsi dell’emergenza sanitaria si è invece registrato un rallentamento del processo di dematerializzazione degli atti, con consistente ripresa della produzione di documenti cartacei. Per invertire tale tendenza occorre favorire l’avvicinamento agli strumenti di produzione digitali. La dematerializzazione degli atti costituisce il primo passo per pervenire alla dematerializzazione e relativa integrazione dei processi al fine di permettere una gestione dei flussi informativi con documenti informatici in modo più snello e consapevole.

Normativa di riferimento: D.lgs. 39/1993; DPR 445/2000 e s.m.i; D.lgs. 10/2002; Direttiva del Ministero per l'Innovazione e la Tecnologia n. 9/12/2002; Codice dell' amministrazione digitale; Linee Guida AGID; Piano Nazionale Anticorruzione .

Azioni da intraprendere: Compatibilmente con le risorse finanziarie necessarie e disponibili, si intende proseguire il processo di informatizzazione dei procedimenti e di dematerializzazione degli atti. Si ritiene a tal fine prioritario transitare ad una nuova cartella socio sanitaria informatizzata che possa garantire prestazioni più performanti e soprattutto un flusso automatico di dati utilizzabili a livello aziendale anche per attività amministrative e di rendicontazione, oggi non direttamente realizzabili, con l'obiettivo di poterne estendere l'uso anche ai servizi per disabili e ai restanti servizi per anziani (casa di riposo e centri diurni). Al fine di incentivare la formazione di documenti digitali si prevede di incrementare progressivamente il numero dei soggetti muniti di firma elettronica con l'obiettivo di estendere l'utilizzo della firma elettronica anche ai Coordinatori di struttura e ai Responsabili di comunità. Si procederà altresì all'acquisto di una versione up grade dell'attuale Software in uso presso il servizio personale per la gestione della rilevazione presenze e paghe al fine di ottimizzare l'elaborazione di dati di budget del personale, gestione turni, workflow e gestione dotazione organica.

Obiettivi: verifica di mercato sulla disponibilità di nuovi applicativi interoperabili con altri applicativi in uso presso l'Azienda entro il primo semestre 2023; individuazione nuovo applicativo per la gestione della cartella informatizzata entro il 31.12.2023; sperimentazione nuova cartella informatizzata nei servizi per disabili entro il 31.12.2024; sperimentazione nuova cartella informatizzata nei servizi per anziani entro il 31.12.2025; estensione firma elettronica a Responsabili di Comunità entro il 31.12.2023; estensione firma elettronica a coordinatori di struttura entro il 31.12.2024; acquisto versione UP grade Software Personale entro il 30.04.2023

Indicatori: Rispetto tempistica

Soggetti Responsabili: Direttore, Dirigenti, Responsabile e addetti Servizio Pianificazione e Controllo, Responsabile e addetti Servizio Anziani, Responsabile e Addetti Servizio Minorenni, disabili e progetti di transizione verso l'autonomia, Responsabili e addetti Servizio Acquisti, Responsabile e addetti servizio coordinamento infermieristico; Responsabile e addetti Servizio Risorse economiche e finanziarie.

C) MONITORAGGIO TERMINI PROCEDIMENTALI

La misura del monitoraggio dei termini costituisce adempimento dell'obbligo, previsto dall'art.1 c. 9 lettera d) e c. 28 della Legge 190, di monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti e di eliminare le eventuali anomalie (che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi). Il controllo del rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi è effettuato dai Dirigenti nell'ambito delle proprie sfere di attività e dei processi di competenza.

Il rispetto del monitoraggio dei termini del procedimento è rilevante ai fini della valutazione della performance individuale. L'Azienda ha proceduto a regolamentare in maniera più dettagliata alcuni procedimenti e alla loro

regolamentazione, con la definizione delle relative tempistiche di realizzazione (richieste di accesso documentale e accesso civico, gestione degli incidenti di sicurezza in caso di violazione dei dati, controllo di gestione, recupero crediti...) con la finalità, laddove possibile, di definire tempistiche certe, ridurre margini di discrezionalità, potenziare le possibilità di controllo. Nel corso del 2022 è stata avviata una sperimentazione di assegnazione delle pratiche tramite le funzionalità del programma di protocollo gestita direttamente dal Responsabile del Servizio Tecnico. Tale funzionalità, utile anche per effettuare il monitoraggio del rispetto dei termini di procedimento, potrà essere estesa nel corso del triennio anche ad altri servizi aziendali previa formazione specifica a cura del fornitore del programma.

Normativa di riferimento: articolo 1, c. 9 lett. d) e c. 28 della legge 190/2012; art. 24 c. 2 del D.lgs. 33/2013; art. 2 L.241/1990 - Piano Nazionale Anticorruzione.

Azioni da intraprendere: formazione sull'utilizzo delle funzionalità del programma di protocollo per il controllo del rispetto dei termini di procedimento

Obiettivi: sensibilizzazione di Dirigenti e Responsabili di Servizio all'utilizzo delle funzionalità del programma di protocollo per il controllo del rispetto dei termini di procedimento entro il 31.12.2023;

Indicatori: realizzazione evento formativo ;

Soggetti Responsabili: RPCT, Direttore, Dirigenti, Responsabili di Servizio, Coordinatori di struttura, Responsabili di comunità, figure di coordinamento intermedio dei servizi socio-sanitari e socio-educativi, personale amministrativo; Referente per la trasparenza e l'accesso civico.

D) FORMAZIONE

ASP prevede all'interno del piano annuale di formazione, specifici interventi formativi inerenti le attività a rischio di corruzione, la trasparenza, i temi della legalità e dell'etica, tenuto conto di quanto proposto dal RPCT. Nel triennio si intende privilegiare la formazione valoriale che, mediante l'insegnamento di principi di comportamento adeguati, costituisce veicolo di diffusione di valori etici ed efficace strumento di promozione della cultura dell'integrità. Uno specifico momento formativo sarà quindi dedicato nel primo semestre dell'anno alle tematiche dell'etica e della legalità che, per attuare un maggior coinvolgimento, saranno affrontate con un approccio più pratico ed esperienziale che teorico. Nell'evento formativo saranno coinvolte circa 60 persone tra Dirigenti, Responsabili di Servizio, Coordinatori di struttura, Responsabili di comunità e figure di coordinamento intermedio dei servizi socio-sanitari e socio-educativi con lo scopo di far permeare la sensibilità etica in maniera pervasiva nell'organizzazione.

Normativa di Riferimento: articolo 1, c. 5 lett. b), c. 8, c. 10 lett. c) e c.11 della legge 190/2012; art. 7-bis del D.lgs. 165/2001; D.P.R. 70/2013; art. 4 DL 30 aprile 2022 n. 36 ; Piano Nazionale Anticorruzione.

Azioni da intraprendere: . Il piano di formazione "anticorruzione" 2023-2025 sarà sviluppato su tre livelli: 1) un livello avanzato rivolto al RPCT e al Referente della Trasparenza ; 2) un livello specialistico rivolto ai Dirigenti, ai Responsabili di Servizio , Coordinatori di struttura, Responsabili di comunità, figure di coordinamento intermedio

dei servizi socio-sanitari e socio-educativi, sui temi dell'etica e della legalità e sul codice di comportamento; 3) un livello più generale rivolto al personale di nuova assunzione sui doveri del dipendente in ambito disciplinare e in materia di privacy.

Obiettivi: realizzare n. 3 iniziative formative per ciascun livello del piano per ogni anno

Indicatori N° iniziative formative su iniziative previste

Responsabili: RPCT, Referente per la trasparenza, Direttore, Dirigenti, Responsabili di Servizio, Coordinatori di struttura, Responsabili di comunità, figure di coordinamento intermedio dei servizi socio-sanitari e socio-educativi, Personale neoassunto.

E) CODICE DI COMPORTAMENTO

Insieme con la formazione costituisce un utile strumento per promuovere e incentivare comportamenti corretti nell'ambito dello svolgimento delle attività lavorative.

Il Codice di comportamento dell'ASP "REGGIO EMILIA - Città delle Persone" è stato adottato con deliberazione n. 30/2016 del 12/04/2016 con procedura aperta all'acquisizione del contributo di stakeholder ed è frutto dell'armonizzazione dei codici di comportamento delle due Aziende che si sono unificate. Il Codice è stato redatto tenendo conto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62 del 2013) ed è conforme a quanto previsto nelle Linee Guida emanate da ANAC con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020. il vigente Codice di comportamento è disponibile al link <https://www.asp.re.it/atti-general-2>.

Normativa di riferimento: art. 54 del D.lgs. n.165/2001, come sostituito dall'art. 1, c. 44, della L. 190/2012; art.1 c. 9 lett. e) della Legge 190/2012; D.P.R. 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"; Piano Nazionale Anticorruzione; Delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020 "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54 c. 5 del D.lgs. n. 165/2001)".

Azioni da intraprendere: I Responsabili di Servizio/Ufficio, i Coordinatori di struttura e i Responsabili di Comunità sensibilizzeranno il personale loro assegnato al rispetto del Codice avendo cura di intensificare i controlli e di segnalare tempestivamente al Dirigente di riferimento, o all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari eventuali violazioni degli obblighi previsti dal codice.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza effettuerà un monitoraggio semestrale sull'applicazione delle disposizioni del Codice richiedendo report specifici ai Dirigenti ed all'UPD.

Obiettivi: Rilevazione criticità dell'applicazione del codice di comportamento.

Indicatori Acquisizione n. 2 report all'anno

Soggetti Responsabili: il RPCT, i Dirigenti, i Responsabili di Servizio/Ufficio, i Coordinatori di struttura e i Responsabili di comunità e l'Ufficio Procedimenti Disciplinari per le incombenze di legge e per quelle previste direttamente dal Codice di comportamento, i dipendenti e i collaboratori per l'osservanza.

F) ROTAZIONE DEL PERSONALE

La rotazione del personale addetto alle aree di maggior rischio costituisce una contromisura obbligatoriamente prevista dalle disposizioni di legge e dal PNA.

Essa, peraltro, si presenta tra quelle di maggior difficoltà attuativa, non soltanto nelle piccole realtà, ma anche negli enti di dimensioni come quelle di ASP, in quanto le esigenze di superare le problematiche dovute a una lunga permanenza in funzioni e attività più esposte si scontrano con altre, certamente da non sottovalutare, quali, ad esempio, l'esiguità del numero di professionalità di livello dirigenziale o di figure con i requisiti per incarico di Posizione Organizzativa, non facilmente sostituibili, trattandosi di professionalità che hanno competenze non facilmente replicabili. Inoltre le esigenze di continuità e di specializzazione operativa per un più efficace svolgimento delle attività e dei servizi non sempre si adattano ai cambiamenti degli addetti che hanno maturato un'esperienza significativa che rende sicuramente più fluido l'esercizio di tali attività. Senza considerare che un'applicazione sistematica di tale misura al personale occupato, soprattutto nei servizi socio-educativi ed educativi e nei servizi socioassistenziali e socio-sanitari, confliggerebbe con la qualità dei servizi stessi, nei quali gli utenti abbisognano di continuità e stabilità relazionale e, soprattutto, lederebbe il dovere aziendale di garantire il prioritario interesse delle persone accolte.

Normativa Di Riferimento: articolo 1, c. 4 lett. e), c.5 lett. b), c.10 lett. b) della legge 190/2012; art.16, c. 1, lett. I-quater del D.lgs.165/2001; Piano Nazionale Anticorruzione.

Azioni da intraprendere: tenuto conto dell' assoluta imprescindibilità che tale misura di prevenzione avvenga senza pregiudicare la continuità e l'efficienza dell'azione dell'ASP, nei procedimenti afferenti le aree di rischio ove non sia possibile prevedere la rotazione del personale, i Dirigenti assicureranno, per quanto possibile, la rotazione delle pratiche, acquisiranno da parte dei dipendenti le autodichiarazioni concernenti l'assenza di conflitto d'interesse e attueranno meccanismi di controllo delle istruttorie. In funzione di prevenire eventuali fenomeni di burn out e possibili comportamenti corruttivi ,saranno favoriti e promossi percorsi di mobilità interna del personale, anche volontaria, per coniugare obblighi normativi ed esigenze organizzative e di servizio con esigenze personali e professionali dei dipendenti.

Sarà comunque assicurata la rotazione obbligatoria in caso di violazione delle regole anticorruzione, verificata a seguito di procedimento disciplinare o di eventuali pronunce giudiziarie. Si cercherà inoltre, nei limiti del possibile, di adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi a quello della rotazione, tra le quali la previsione di modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività o l'affidamento delle varie fasi di procedimento appartenente a un'area a rischio a più persone.

Obiettivi: rotazione del 10% del personale afferente le aree di rischio nell'anno;

Indicatori: n. persone ruotate su totale;

Soggetti Responsabili: Consiglio di Amministrazione, Direttore, Dirigenti, Responsabili di Servizio, RPCT.

G) CONTROLLO SUL RISPETTO DELLE NORME IN MATERIA DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI/ CARICHE DI COMPONENTI DI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO.

Si tratta di una misura tesa a garantire il rispetto:

- delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali introdotte con il D.lgs. 39/2013 e previste dall'art. 53 del D.lgs. 165/2001;
- delle norme in materia di incompatibilità previste dal D.lgs. 39/2013 per le cariche di componenti di organi di indirizzo politico.

La disciplina compiuta della presente misura è contenuta nel Codice di comportamento aziendale che altresì definisce procedure e modalità per assicurare il rispetto degli obblighi di astensione.

Normativa di riferimento: D.lgs. 39/2013; Determinazione ANAC n. 833 del 3 agosto 2016, concernente "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili."; Piano Nazionale Anticorruzione.

Azioni da intraprendere: verifica all'atto dell'attribuzione dell'incarico della sussistenza di eventuali cause di inconferibilità e di incompatibilità previste dal D.lgs. 39/2013 e dall' art 53 del D.lgs. 165/2001. L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato che deve essere ripetuta anche annualmente nel corso dell'incarico.

Le dichiarazioni annuali sull'insussistenza di cause di incompatibilità, previste dall'articolo 20, c. 2, del D.lgs. 39/2013, sono richieste agli interessati dal Servizio Affari Generali e Giuridico Legali entro il mese di febbraio e devono essere rilasciate entro quindici giorni dalla suddetta richiesta. Qualora, successivamente al conferimento dell'incarico, si verifichi una causa di incompatibilità, l'interessato è tenuto a darne comunicazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza entro e non oltre cinque giorni dall'insorgere dell'incompatibilità medesima. Sia le dichiarazioni sull' insussistenza di cause di inconferibilità, rese in funzione del conferimento dell'incarico, sia quelle annuali sull'insussistenza di cause di incompatibilità sono pubblicate, non oltre venti giorni dalla loro acquisizione sul sito istituzionale.

Obiettivi: Acquisizione delle dichiarazioni elative all'insussistenza di cause di inconferibilità e/o incompatibilità

Indicatori: n. dichiarazioni acquisite/totale

Soggetti Responsabili: Direttore, Dirigenti, Servizio Affari Generali e Giuridico Legali, RPCT, Referente per la trasparenza e l'accesso civico.

H) MECCANISMI DI FORMAZIONE, ATTUAZIONE E CONTROLLO DELLE DECISIONI IDONEE A PREVENIRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE.

La standardizzazione delle procedure, con la stesura e pubblicazione di linee guida, assicurando trasparenza e tracciabilità delle decisioni e dei comportamenti, contribuiscono a migliorare la qualità dell'azione

amministrativa e a rendere conoscibile e comprensibile da parte dei cittadini e dei fruitori il “modus operandi” dell’ Azienda, determinando il presupposto indispensabile per impedire violazioni della regolarità amministrativa su cui possano innestarsi fenomeni corruttivi. Inoltre essa può costituire un elemento determinante per condividere all’interno degli Uffici/Strutture prassi operative note alla generalità degli addetti e, come tale, può facilitare anche gli interventi di rotazione del personale, ove possibili. L’adozione di tali misure è di particolare importanza nei procedimenti a forte contenuto discrezionale e in quelli di controllo, specialmente a campione.

Normativa di riferimento: art. 1 c. 9 della legge n. 190/2012.

Azioni da intraprendere: Nel 2023 sarà avviato un gruppo di lavoro per la rivisitazione del processo acquisti con l’obiettivo della sua semplificazione e della definizione di una nuova procedura operativa.

Obiettivi: reingegnerizzare il processo acquisti

Indicatori: Adozione nuova procedura acquisti entro il 2023

Soggetti Responsabili: Direttore, Dirigenti, Responsabili di Servizio, Coordinatori di struttura, Responsabili di comunità, figure di coordinamento intermedio dei servizi socio-sanitari e socio-educativi, personale amministrativo.

I) FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI.

L’art. 35 bis del D.lgs. 165/2001 stabilisce il divieto in base al quale coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

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

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

Azioni da intraprendere: obbligo di autocertificazione circa l’assenza delle cause ostative di cui all’art.- 35 D. Lgs 165/2001 per i membri di commissione e rimozione del responsabile a seguito di informazione da parte dell’autorità giudiziaria.

Obiettivi: Acquisizione delle dichiarazioni relative all’insussistenza delle cause ostative di cui all’art.- 35 D. Lgs 165/2001

Indicatori: n. dichiarazioni acquisite /totale

Soggetti Responsabili: Direttore, Dirigenti, Responsabili di Servizio e figure interessate.

L) ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.

L'art. 53 c. 16 ter, del D.lgs. n. 165/2001 prevede il divieto, a carico dei dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali, di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati, o di contratti conclusi con l'apporto decisionale dei dipendenti stessi (Divieto di pantouflage).

Normativa di riferimento: art.53 c.16-ter del D.lgs. n.165/2001; Piano Nazionale Anticorruzione. Art 16 e 21 D. Lgs 39/2013 delibera ANAC n. 207/2018; Regolamento ANAC del 7 dicembre 2018

Azioni da intraprendere: Al fine di garantire l'esatto rispetto della normativa in tema di pantouflage (art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001), i Dirigenti assicurano che nei contratti di assunzione del personale, di collaborazione e di consulenza che contemplino l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente, consulente o collaboratore e l'informativa relativa alla possibilità per l'Azienda di agire in giudizio per ottenere il risarcimento dei danni nel caso sia accertata la violazione della suddetta norma. Nelle procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture acquisizione, da parte delle ditte interessate è acquisita autocertificazione attestante l'assenza di rapporti di collaborazione/lavoro dipendente con i soggetti individuati dall'art.53 c. 16 ter del D.lgs.165/2001. Una specifica clausola contenente il divieto di pantouflage è inserita nei contratti di assunzione di personale dirigenziale e non dirigenziale sia tempo determinato che indeterminato. La dichiarazione è acquisita una tantum per i titolari di incarico di cui all'art. 21 D. Lgs 39/2013 .

Obiettivi : acquisizione di un campione almeno dell'80 % delle dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage da parte dei soggetti interessati

Indicatori : n dichiarazioni /contratti sottoscritti

Soggetti Responsabili: Direttore, Dirigenti e Responsabili di Servizio per gli affidamenti di competenza.

M) TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (WHISTLEBLOWING)

Ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, come introdotto dall'art.1 comma 51 della L. 190/2012, e da ultimo sostituito dal D.Lgs. 179/2017 "Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower)", l'Azienda ha adottato una policy per la segnalazione di presunti illeciti e irregolarità, in attuazione delle più recenti disposizioni normative che risulta pubblicata con la relativa modulistica sul sito istituzionale dell'Azienda nella sezione Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti - Prevenzione della corruzione. Viene pertanto prevista per tali segnalazioni di illeciti una procedura specifica rispetto a quella utilizzata per le altre segnalazioni, accompagnata da particolari forme di garanzia a tutela dell'identità del segnalante. Tutti i dipendenti di ASP,

nonché i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, possono inviare segnalazioni di fatti illeciti utilizzando la modulistica prevista e sono tutelati ai sensi del già richiamato art. 54 bis del d. lgs 165/2001. In alternativa è possibile utilizzare per le segnalazioni la piattaforma informatica con garanzia di anonimato predisposta dal Comune di Reggio Emilia.

Normativa di riferimento: art. 54 bis D.lgs. n. 165/2001; Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.); Linee guida ANAC di cui Delibera n. 469 del 9 giugno 2021

Azioni da intraprendere: Nell'ambito delle iniziative di formazione anticorruzione previste per l'anno sarà dedicato uno specifico modulo all'illustrazione delle modalità previste per la segnalazione di presunte condotte illecite e delle forme di tutela del segnalante. La procedura verrà inoltre pubblicizzata nuovamente tramite newsletter aziendale

Obiettivi: Diffondere la conoscenza delle misure di segnalazione di whistleblowing

Indicatori: Realizzazione di un modulo formativo dedicato al whistleblowing nell'anno newsletter entro il 30/09/2023

Soggetti Responsabili Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Referente Trasparenza e accesso civico.

N) ATTIVITÀ' ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI VIETATI AI DIPENDENTI

Lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte di un dipendente può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi. La valutazione dei conflitti di interesse, effettuata in sede di istruttoria dai singoli Dirigenti, non ha finora evidenziato alcun potenziale conflitto. Al contrario, gli incarichi autorizzati hanno avuto positive ricadute nell'attività istituzionale ordinaria in funzione dell'arricchimento professionale conseguito dai dipendenti autorizzati. Si ritiene tuttavia opportuno potenziare le misure di verifica dell'insussistenza di conflitti d'interesse in fase preventiva del rilascio dell'autorizzazione.

Normativa di riferimento: art. 53, c. 3-bis del D.lgs. n. 165/2001; art. 1 c. 58-bis della Legge n. 662/1996; Piano Nazionale Anticorruzione.

Azioni da intraprendere: Si prevede di rivedere la modulistica utilizzata per la richiesta di autorizzazione allo svolgimento d'incarico al fine di inserire la dichiarazione circa l'avvenuta verifica dell'insussistenza di conflitto d'interesse da parte del Dirigente di riferimento con indicazione dei criteri utilizzati per concedere l'autorizzazione.

Obiettivi: Controllare il rispetto della normativa in materia di divieto di svolgimento di incarichi non autorizzati

Indicatori: Revisione modulistica incarichi esterni entro l'anno 2023

Soggetti responsabili: Direttore, Dirigenti, Responsabili di Servizio, tutti i dipendenti.

O) CONFLITTI D'INTERESSE

Il conflitto d'interessi rappresenta uno degli aspetti maggiormente rilevanti in materia di prevenzione della corruzione. Ai sensi del PNA, 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. Oltre alle situazioni 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, ai sensi dell'art. 6-bis della L. 241/90 (introdotto dall'art. 1, comma 41, legge n. 190/2012) rilevano anche le situazioni di conflitto potenziale, che, seppure non tipizzate, possono essere idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale del potere pubblico. Per quanto attiene ai dipendenti le disposizioni specifiche inerenti il conflitto d'interesse sono inserite nel codice di comportamento aziendale. Per quanto riguarda i consulenti e collaboratori, viene implementata la banca dati PerlaPA (consulentipubblici.gov.it) per gli incarichi agli organi politici le dichiarazioni sono acquisite all'atto del conferimento dell'incarico. Disposizioni specifiche relative al conflitto di interessi nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici In materia di conflitto di interessi, sono state introdotte con l'art. 42 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recante il Codice dei contratti pubblici, al fine di contrastare fenomeni corruttivi nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni e garantire la parità di trattamento degli operatori economici. La disposizione in esame va coordinata con l'art. 80, co. 5, lett. d) del codice dei contratti pubblici secondo cui l'operatore economico è escluso dalla gara quando la sua partecipazione determini una situazione di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 42, co. 2, del codice dei contratti pubblici che non sia diversamente risolvibile. Sulla materia in questione è intervenuta l'ANAC con la 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», cui si fa rinvio.

Azioni da intraprendere: Il nuovo PNA 2022, nella Parte Speciale "Il PNRR e i contratti pubblici", ferma restando la validità delle Linee guida n. 15/2019, dedica un ulteriore focus al tema del conflitto di interessi in materia di contratti pubblici, in relazione al quale si rende necessario prevedere la realizzazione di iniziative di sensibilizzazione tramite specifiche direttive agli uffici interessati con particolare riguardo a: individuazione dei soggetti obbligati, tempi e modelli di autodichiarazione, misure di verifica e controllo.

Obiettivi sensibilizzazione nei confronti degli uffici coinvolti negli affidamenti sul tema del conflitto di interessi in materia di contratti pubblici

Indicatori: nota circolare sul tema del conflitto d'interessi in materia di contratti pubblici nell'anno 2023

Soggetti responsabili Dirigente Area Risorse , Servizio acquisti contratti e patrimonio, Servizio Tecnico, RUP
P) PATTI DI LEGALITÀ E DI INTEGRITÀ.

Il Patto di integrità costituisce una misura finalizzata a inserire specifiche clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti.

Normativa di riferimento: art. 1 c. 17 della Legge 190/2012 che stabilisce la possibilità per le Stazioni Appaltanti di 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.

Azioni da intraprendere: nel corso del triennio ci si attiverà per l'adesione ai patti di integrità/legalità sottoscritti dal Comune di Reggio Emilia e/o in ambito provinciale. Saranno previste nei bandi/capitolati/disciplinari/contratti le specifiche clausole contrattuali.

Obiettivi: attuare le disposizioni in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti

Indicatori: n. contratti con clausole di legalità/totale contratti

Soggetti Responsabili: Dirigente Area Risorse, Responsabile del Servizio "Acquisti, Contratti e Patrimonio", Responsabile del "Servizio Tecnico" e Responsabili di Servizio interessati alle procedure di affidamento.

Q) AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE.

Nell'ambito della strategia di prevenzione e contrasto della corruzione è particolarmente importante la comunicazione e la diffusione delle strategie di prevenzione adottate dall'azienda e il coinvolgimento e l'ascolto dell'utenza, basati sul reciproco rapporto di fiducia e collaborazione.

Azioni da intraprendere: Nel corso della validità del PIAO proseguire la collaborazione con gli stakeholder al fine di acquisire osservazioni/suggerimenti da tener presenti in sede di successivi aggiornamenti ovvero eventuali segnalazioni relative ad episodi di corruzione, cattiva amministrazione e conflitto di interessi.

Obiettivi: sensibilizzazione degli stakeholder sui temi dell'anticorruzione

Indicatori: Almeno due consultazioni nell'anno tramite sito aziendale

Soggetti responsabili: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e, in supporto a quest'ultimo, la Referente per la trasparenza e l'accesso civico.

R) MISURE NELL'AMBITO DEI CONTRATTI PUBBLICI

Nel PNA 2022 l'ANAC ha dedicato uno specifico approfondimento all'Area di rischio inerente ai contratti pubblici di lavori, servizi e forniture allo scopo di fornire alle amministrazioni indicazioni per la predisposizione e gestione delle misure specifiche di prevenzione della corruzione, in ragione delle criticità ricorrenti riscontrate. La riflessione assume particolare rilevanza alla luce del regime derogatorio del Codice dei contratti introdotto con gli interventi legislativi, volti ad arginare le conseguenze economiche dell'emergenza sanitaria da diffusione del virus Covid-19 (Decreto legge 16 luglio 2020, n. 76 e Decreto legge 31 maggio 2021, n. 77) e a disciplinare le procedure ad evidenza pubblica finanziati con fondi PNRR. In questo ambito specifico ANAC ha individuato numerosi profili di criticità di cui si è tenuto conto nelle schede di rischio dedicate all'Area specifica anche al fine di identificare i possibili eventi rischiosi e programmare le più idonee misure di prevenzione.

Azioni da intraprendere: Per tutto il triennio:

- acquisizione di informazioni, dati e documenti volti a identificare le soluzioni presenti sul mercato, privilegiando l'esperienza di confronti concorrenziali al fine di bilanciare gli obiettivi di speditezza dell'azione amministrativa con le esigenze di tutela della concorrenza;
- rispetto del principio di rotazione, secondo le indicazioni dell'ANAC, che consente l'affidamento al "contraente uscente" in casi del tutto eccezionali e in presenza di specifiche circostanze e con adeguata motivazione;
- predominante ricorso agli strumenti di acquisto e di negoziazione informatici quali convenzioni quadro, mercato elettronico, ecc.;
- intensificazione dei controlli nelle fasi centrali del processo di acquisto, richiedendo adeguata istruttoria e puntuali controlli;
- responsabilizzazione dei Dirigenti e dei Responsabili di Servizio nella definizione puntuale delle varie esigenze di approvvigionamento con le relative caratteristiche tecniche;

Obiettivi: attuazione maggiori controlli delle procedure di gara e nei contratti di lavori servizi e forniture

Indicatori: Rispetto degli adempimenti

Soggetti responsabili: Direttore, Dirigenti, Responsabili di Servizio

2.3.9 monitoraggio e azioni di risposta.

La fase di monitoraggio e riesame delle misure di prevenzione della corruzione nella loro totalità, costituisce una fase fondamentale del processo di gestione del rischio di corruzione, sia con riferimento all'attuazione delle misure di trattamento del rischio che in riferimento all'idoneità delle stesse. La responsabilità del monitoraggio è del RPTCT, che effettua un monitoraggio di primo livello affiancato dal monitoraggio, per quanto di competenza, effettuato dai Referenti della prevenzione della corruzione. Ulteriore verifica viene effettuata nell'ambito del processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali per gli obiettivi assegnati di trasparenza e prevenzione della corruzione. Sarà altresì possibile prevedere audit interni specifici da parte del RPCT con verifiche sul campo soprattutto in riferimento ai processi individuati a più elevato rischio di corruzione. Il risultato complessivo del monitoraggio è riportato nella relazione annuale pubblicata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza sul sito aziendale

2.3.10 TRASPARENZA

PREMESSE

La trasparenza è strumento multiforme di conoscenza accesso e partecipazione ed è inoltre uno strumento fondamentale dell'azione di prevenzione della corruzione. Stante la natura preventiva delle attività svolte in tema di trasparenza, gli obiettivi di trasparenza sono obiettivi strategici e costituiscono parte integrante degli strumenti di programmazione strategica e operativa dell'Azienda. La valenza strategica della trasparenza e il collegamento con il Ciclo della Performance trovano enunciazione nell'obiettivo strategico di performance

“Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell’integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione”. Nel presente paragrafo sono descritte le iniziative che ASP “REGGIO EMILIA – Città delle Persone” intende promuovere per garantire un adeguato livello di trasparenza in attuazione del D.lgs. n. 33/2013, novellato dal D.lgs. n. 97/2016 e del Piano nazionale anticorruzione 2022 approvato con deliberazione n 7 del 17.01.2023. La trasparenza che ASP si impegna a realizzare è sia una «trasparenza formale» che una «trasparenza sostanziale», pertanto non solo l’accessibilità delle informazioni relative all’Azienda e alle sue attività (rese immediatamente disponibili tramite la sezione «Amministrazione trasparente» del sito web istituzionale), ma anche la effettiva conoscibilità e comprensibilità degli stessi.

È una trasparenza «sostanziale» direttamente collegata e strumentale, tra l’altro, non solo alla prevenzione della corruzione, ma anche ai miglioramenti della performance nella erogazione dei servizi alla persona . Il sito web istituzionale di ASP www.asp.re.it è il principale strumento di pubblicazione di dati e informazioni in possesso dell’azienda e si pone quindi naturalmente come fondamentale punto di riferimento in materia di trasparenza amministrativa. Tramite il sito, l’Azienda consolida la propria immagine istituzionale e fornisce informazioni sui servizi gestiti. Utilizzato da alcuni anni come strumento di comunicazione primario dell’ente, è stato nel corso del tempo sviluppato e arricchito di nuove funzionalità. E’ in corso una riprogettazione nel rispetto delle «Linee guida di design per i siti web della PA» che dovrebbe migliorare la disponibilità delle informazioni, la loro reperibilità, la semplicità d’uso, i livelli di accessibilità, la funzionalità tramite dispositivi mobili (smartphone e tablet). L’accessibilità è la caratteristica di un dispositivo, di un servizio, di una risorsa o di un ambiente d’essere fruibile con facilità da una qualsiasi tipologia d’utente, un sito accessibile non significa pertanto solo adeguarlo per chi ha disabilità, ma renderlo più leggibile, comprensibile e trasparente per tutti. La sezione Amministrazione Trasparente è organizzata in sottosezioni all’interno delle quali sono inseriti i documenti, le informazioni e i dati previsti dal decreto legislativo n. 33/2013. Ogni singola sezione è aggiornata costantemente e i dati sono pubblicati in formato aperto, dove è possibile in maniera automatizzata (es. deliberazione del Consiglio di Amministrazione e dell’Assemblea dei Soci , dati ex L.190/2012, nei restanti casi a seguito di input interno).

Per assicurare l’adempimento degli obblighi di pubblicazione sono stati individuati i responsabili preposti alla formazione dei dati, alla trasmissione e alla loro pubblicazione, e la loro indicazione è contenuta nella “[mappa degli obblighi e delle responsabilità](#)” allegata alla presente sottosezione.

i Dirigenti/Responsabili di Servizio garantiscono:

- il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge
- la gestione dell'accesso civico

- il rispetto delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali relativamente ai dati personali messi a disposizione sul sito istituzionale, contenuti anche in atti e documenti amministrativi (in forma integrale, per estratto, ivi compresi gli allegati).

A seguito di intervenute riorganizzazioni si ravvisa ora l'esigenza di rafforzare i presidi a garanzia del rispetto degli obblighi di trasparenza e conseguentemente di effettuare una revisione della Mappatura delle responsabilità. Il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione e segnala all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, ad Anac e, nei casi più gravi, all'ufficio procedimenti disciplinari i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. Il RPCT è coadiuvato dal Referente per la Trasparenza nell'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, sulla completezza, chiarezza e sul costante aggiornamento delle informazioni pubblicate. Un ruolo fondamentale è attribuito all'Organismo Indipendente di Valutazione al quale l'art. 14, co. 4, lett. g) del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, assegna il compito di promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità da parte delle amministrazioni. Le risultanze delle attestazioni prodotte da parte dell'OIV in materia di pubblicazione dei dati riferiti al sito "Amministrazione trasparente" sono disponibili nella sottosezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione - Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe" al seguente link: <https://www.asp.re.it/atti-degli-organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con-funzion>

La materia dell'accesso (accesso documentale ex l. 8 agosto 1990 n. 241 – accesso civico semplice ed accesso generalizzato ex d.lgs. 13 marzo 2013 n. 33) è disciplinata nel Regolamento approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2018/88 del 28.12.2018.

Il citato regolamento è reperibile e nella stessa sezione "accesso civico" è reperibile il modello per effettuare le richieste.

Ai sensi del Dlgs. 33/2013 in "Amministrazione trasparente" sono pubblicati: le modalità per l'esercizio dell'accesso civico; il nominativo del Responsabile della trasparenza al quale presentare la richiesta d'accesso civico; il nominativo del titolare del potere sostitutivo, con l'indicazione dei relativi recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale.

L'Azienda si è inoltre dotata di un registro delle richieste di accesso, pubblicato sul sito istituzionale. Le richieste di accesso pervenute all'Ente vengono raccolte e pubblicate nel registro, finalizzato alla valutazione proattiva di eventuali e ulteriori pubblicazioni oltre a quelle obbligatorie.

In questa sezione ASP pubblica l'elenco delle richieste di accesso documentale, di accesso civico e di accesso generalizzato con indicazione dell'oggetto, della data della richiesta e dell'esito con la data della decisione (determinazione Anac n. 1309/2016).

GLI OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI TRASPARENZA

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza e accesso civico che ASP individua per il triennio 2023-2025 sono i seguenti:

- 1. IMPLEMENTAZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE NELLE SEZIONI “CONCORSI” E “BANDI DI GARA”**
- 2. MIGLIORAMENTO REQUISITI ACCESSIBILITA' SITO AZIENDALE**
- 3. MIGLIORAMENTO DEI CONTENUTI DELLA SEZIONE “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE” IN TERMINI DI COMPLETEZZA, SEMPLIFICAZIONE E TEMPESTIVO AGGIORNAMENTO DEI DATI**
- 4. RIDEFINIZIONE DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELLE PROCEDURE PER L'ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA**
- 5. POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE SPECIFICHE IN MATERIA DI TRASPARENZA;**
- 6. IMPLEMENTAZIONE MAPPATURA E MONITORAGGIO PROCEDIMENTI.**

PROGRAMMAZIONE DELL'ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA

Per ciascuno degli obiettivi strategici individuati, sono programmate le azioni che interesseranno il triennio 2023 – 2025. Per ciascuna azione sono indicati:

- il termine di attuazione;
- i Responsabili dell'attuazione;
- l'indicatore di realizzazione.

1.IMPLEMENTAZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE NELLE SEZIONI “CONCORSI” E “BANDI DI GARA”

Le attuali sezioni “ concorsi” e “ bandi di gara “ di Amministrazione trasparente sono strutturate in forma statica DIVISA PER ANNO . Si prevede di sviluppare una procedura interna CMS che consenta di distinguere le informazioni sulla base dello stato di avanzamento delle procedure a seconda che si tratti di concorsi/bandi per i quali sono ancora aperti i termini per la presentazione delle domande ovvero di concorsi/bandi con procedimento in corso per i quali è in atto la procedura di svolgimento ovvero di bandi scaduti - bandi conclusi per i quali è stato definito l'esito.

Obiettivo 1	Azione	Termine di attuazione	Responsabili dell'Attuazione	Indicatore di realizzazione
1.1	<p>Sviluppo di procedura informatica per le sezioni "Concorsi e "Bandi di Gara" con l'individuazione di tre stadi in relazione allo stato per le nuove procedure:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bandi aperti - procedimenti in corso - bandi scaduti 	2023-2024	<p>Direttore – Dirigente Area Risorse - Responsabile del Servizio Appalti e Contratti - Responsabile del Servizio gestione Amministrativa del Personale -RPCT; - Referente Trasparenza</p>	Attivazione online della nuova procedura informatica

2.MIGLIORAMENTO REQUISITI ACCESSIBILITA' SITO AZIENDALE

ASP effettua le pubblicazioni dei dati sul proprio sito istituzionale garantendo l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità e la conformità ai documenti originali in suo possesso. Con le Linee guida per i siti web e i servizi digitali della Pubblica Amministrazione approvate con determinazione Agid n. 224 del 26 luglio 2022 sono stati aggiornati gli standard e gli obiettivi che il settore pubblico deve avere nella sua presenza web istituzionale. Accessibilità, trasparenza, sicurezza, semplicità di consultazione sono solo alcune delle caratteristiche che ogni portale istituzionale deve possedere, pena anche l'irrogazione di sanzioni. Il mancato rispetto degli obblighi di accessibilità espone infatti i responsabili del settore pubblico al rischio di sanzioni amministrative. Nel corso del 2023 sarà rivisitato il sito aziendale per adeguarlo alle "Linee guida siti Web" approvate con determinazione Agid n. 224 del 26 luglio 2022 . Con il nuovo sito si intende offrire una nuova veste "grafica e concettuale" ma anche una migliore accessibilità grazie ad una interfaccia più snella, dotata di collegamenti rapidi e strumenti di facile reperimento delle informazioni riguardanti i servizi gestiti da ASP. In occasione dell'aggiornamento del sito verrà realizzata anche una nuova interfaccia della sezione Amministrazione Trasparente al fine di renderla maggiormente fruibile e navigabile;

Obiettivo 2	Azione	Termine di attuazione	Responsabili dell'Attuazione	Indicatore di realizzazione
2.1	rivisitazione della struttura grafica nonché concettuale del sito aziendale	31.03.2023	Dirigente Unità di Progetto Ricerca e Sviluppo; Referente Trasparenza; Servizio Pianificazione e controllo	Presentazione della nuova struttura del sito al gruppo di Direzione
2.2.	Realizzazione nuova interfaccia sezione amministrazione trasparente	31.03.2023	Dirigente Unità di Progetto Ricerca e Sviluppo; Referente Trasparenza; Servizio Pianificazione e controllo	Presentazione della nuova interfaccia di struttura amministrazione trasparente al gruppo di Direzione
2.3	Messa on line del nuovo sito	30.05.2023	Dirigente Unità di Progetto Ricerca e Sviluppo; Referente Trasparenza; Servizio Pianificazione e controllo	Rispetto della Tempistica

3.MIGLIORAMENTO DEI CONTENUTI DELLA SEZIONE “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE” IN TERMINI DI COMPLETEZZA, SEMPLIFICAZIONE E TEMPESTIVO AGGIORNAMENTO DEI DATI

Il miglioramento dei contenuti della sezione Amministrazione trasparente, in termini di completezza e, nel contempo, di semplificazione, fruibilità, qualità e tempestivo aggiornamento dei dati, dei documenti e delle informazioni costituisce un obiettivo strategico di ASP in termini di trasparenza anche per il triennio 2023-2025. In tale direzione, sono previste una serie di azioni tra di loro strettamente interconnesse e collegate in modo

organico anche a ulteriori azioni relative ad altri obiettivi che l’Azienda intende perseguire in termini di trasparenza.

Si conferma pertanto anche nel corso del 2023 un puntuale monitoraggio dei contenuti della sezione Amministrazione Trasparente, da realizzarsi da parte del RPCT, con il supporto della Referente per la Trasparenza e l’Accesso civico, con evidenziazione delle principali criticità e carenze riscontrate. La referente per la trasparenza e l’accesso civico curerà il costante adeguamento dei contenuti della sezione “Amministrazione trasparente”. Si procederà nel corso del 2023 all’adeguamento degli obblighi di pubblicazione della pagina Bandi di gara e contratti alle direttive contenute nella Parte Speciale del PNA e nell’Allegato n. 9.

Obiettivo 3	Azione	Termine di attuazione	Responsabili dell’Attuazione	Indicatore di realizzazione
3.1	Costante aggiornamento della sezione amministrazione trasparente	2023-2025	RPCT; Referente Trasparenza;	n. 2 monitoraggi all’anno
3.2.	Controlli periodici dei formati dei dati pubblicati in amministrazione trasparente	2023-2025	Referente per la Trasparenza e l’accesso civico	n. 2 report all’anno
3.3	Adeguamento obblighi di pubblicazione della sezione Gare e contratti all’all. 9 del PNA 2022	31.12.2023	RPCT Referente Trasparenza;	Rispetto della Tempistica

4.RIDEFINIZIONE DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELLE PROCEDURE PER L'ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA

La complessità della disciplina in materia di trasparenza e il significativo impatto del D.lgs.33/2013 sull'organizzazione e sull'attività aziendale, richiedono un costante aggiornamento del modello di "governance", con declinazione delle relazioni e delle procedure per l'assolvimento degli obblighi di trasparenza, al fine di definire un sistema di responsabilità diffuse e condivise che facciano sì che la trasparenza diventi un modus operandi dei diversi livelli aziendali.

Si prevede per il triennio di aggiornare la mappa degli obblighi e delle responsabilità conformemente allo schema contenuto nell'allegato n. 2 al PNA che prevede di indicare per ogni obbligo il relativo "Termine di scadenza per la pubblicazione", che costituisce specificazione della colonna "Aggiornamento" e rappresenta il termine entro cui l'Amministrazione pubblica sul sito il dato, l'informazione o il documento oggetto dell'obbligo di pubblicazione. Sarà inoltre aggiornata la mappa per quanto concerne gli obblighi della sezione Gare e contratti come previsto dall'all. 9 PNA 2022.

La necessità di una revisione della mappa scaturisce altresì dagli intervenuti cambiamenti organizzativi e/o di rotazione delle figure individuate per i diversi compiti.

Ulteriori aggiornamenti potranno essere previsti nel triennio in seguito a eventuali proposte di interventi migliorativi o a fronte di eventuali rilievi derivanti dal monitoraggio che sarà realizzato dal RPCT sui contenuti della sezione Amministrazione trasparente nel corso dell'anno.

Obiettivo 4	Azione	Termine di attuazione	Responsabil i dell'Attuazio	Indicatore di realizzazione
-------------	--------	-----------------------	-----------------------------------	-----------------------------

ne

4.1	Aggiornamento della “Mappa degli obblighi e delle responsabilità” allo schema di cui all’art. 2 del PNA 2022 e ai nuovi obblighi previsti nell’all. 9 del PNA 2022	2023-2025	RPCT – Referente per la Trasparenza e l’accesso civico	Redazione nuova Mappa proposta interventi migliorativi/correttivi
-----	--	-----------	--	---

5.POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE SPECIFICHE IN MATERIA DI TRASPARENZA

ASP riconosce un rilievo strategico alla formazione in materia di trasparenza per favorire il cambiamento culturale dell’Azienda nel suo complesso in una logica di apertura all’esterno e di servizio nei confronti dei cittadini e degli stakeholder.

Nel corso del triennio l’Azienda intende proseguire con momenti formativi dedicati all’aggiornamento del personale sugli adempimenti previsti dal D.lgs. 33/2013, sull’istituto dell’accesso civico generalizzato (c.d. FOIA), con particolare attenzione al tema della protezione dei dati personali. Sarà verificata anche la possibilità di momenti formativi congiunti con altre ASP del territorio o in modalità FAD.

Obiettivo 5	Azione	Termine di attuazione	Responsabili dell’Attuazione	Indicatore di realizzazione
-------------	--------	-----------------------	------------------------------	-----------------------------

ne

5.1	Formazione in materia di trasparenza rivolta a varie figure professionali con focus specifico sulla protezione dei dati personali	2023-2025	RPCT – Formatori esterni	Materiale e-learning e/o Realizzazione incontri in presenza
-----	---	-----------	--------------------------	---

6.IMPLEMENTAZIONE MAPPATURA E MONITORAGGIO PROCEDIMENTI.

L’Azienda si propone di implementare il proprio sistema di mappatura e monitoraggio dei procedimenti aziendali in modo da consentire sia una più puntuale attività di analisi e valutazione del proprio funzionamento, sia la pubblicazione di quanto richiesto in adempimento degli obblighi di trasparenza di cui all'art. 35 del D.lgs. 33/2013.

Tale sistema prevede la progressiva implementazione della rilevazione delle diverse tipologie di procedimenti aziendali e la definizione e/o revisione della modulistica relativa

Obiettivo 6	Azione	Termine di attuazione	Responsabili dell'Attuazione	Indicatore di realizzazione
6.1	mappatura nuovi procedimenti aziendali	2023-2025	RPCT; Referente Trasparenza; Direttori, Dirigenti, Responsabili di Servizio	Report annuale
6.2	pubblicazione sul sito ai sensi dell'art. 35 del D.lgs. 33/2013 di eventuali nuovi procedimenti	2023-2025	Referente per la Trasparenza e l'accesso civico	Integrazione annuale della sezione "Procedimenti" in Amministrazione Trasparente entro il 31.12. di
6.3	Definizione, revisione e pubblicazione della modulistica relativa ai nuovi procedimenti amministrativi	31.12.2023	Ciascun Responsabile per l'ambito di competenza	ciascun anno Rispetto dell'adempimento

MISURE DI MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza verifica il puntuale adempimento degli obblighi in materia di trasparenza, mediante monitoraggi periodici (di regola, svolti due volte all'anno), avvalendosi del supporto della Referente per la Trasparenza e l'accesso civico.

Si allegano :

- " Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza"
- "Sottosezione rischi corruzione - tabelle di valutazione del rischio"