

***PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE***  
***triennio 2026 - 2028***

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni,  
in legge 6 agosto 2021, n. 113)

## Sommario

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	4
Servizi erogati e attività svolte.....	4
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	7
<b>2.1 Sottosezione di programmazione - Valore pubblico</b> .....	7
<b>2.2 Sottosezione di programmazione – Performance</b> .....	8
<b>2.3 Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza</b> .....	8
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	9
<b>3.1 Sottosezione Struttura organizzativa</b> .....	9
<b>3.2 Sottosezione organizzazione del lavoro agile</b> .....	9
<b>3.3 Sottosezione Piano del fabbisogno di personale</b> .....	11
SEZIONE 4. MONITORAGGIO .....	14
ALLEGATO A.....	17
ALLEGATO A1.....	64
Allegato metodologico.....	65
ALLEGATO B.....	71
ALLEGATO C.....	79
ALLEGATO D.....	88

## **Premessa**

L'articolo 6, commi da 1 a 4, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale – quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Le finalità del PIAO sono:

- ✓ consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle Pubbliche Amministrazioni e una sua semplificazione;
- ✓ assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

## **Riferimenti normativi**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (Decreto Legislativo n. 150 del 2009 e le Linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano Nazionale anticorruzione – PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n. 190 del 2012 e del Decreto Legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministero per Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

L'articolo 6 del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione semplificato.

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

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

Tale strumento verrà progressivamente implementato ed integrato al fine di addivenire, come previsto dalla norma, ad un testo organico ed unitario, in coerenza con i principali documenti di indirizzo e programmazione della Azienda. E' bene precisare che l'insediamento del nuovo Consiglio di Amministrazione dell'Azienda - avvenuto a fine giugno 2025 - ha comportato, da un lato prioritariamente la soluzione di alcune principali criticità inerenti la gestione delle Residenze per anziani, dall'altro ha avviato una fase di riflessione strategica il cui compimento formale potrà sfociare, nel corso del 2026, nella revisione della presente versione di PIAO.

## **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

**Sede legale:** cap. 17100, Savona (SV) – Via Paleocapa, n. 4

**Telefono :** 0198331201

**Sito istituzionale:** [www.operesociali.it](http://www.operesociali.it)

**e-mail:** [info@operesociali.it](mailto:info@operesociali.it) - **pec:** [operesocialisavona@pec.it](mailto:operesocialisavona@pec.it)

**Codice fiscale:** 80004470094

**Codice ISTAT:** 009056 - **codice catastale:** I480

**Presidente:** Giorgio Masio

**Direttore:** Claudio Berruti

**Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza:** Dott. Claudio Berruti

**Responsabile per la protezione dei dati personali:** Dott. Claudio Berruti

### **Servizi erogati e attività svolte**

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

L'Azienda amministra direttamente il Patrimonio immobiliare di cui dispone sia in termini di valorizzazione a reddito che di manutenzione (ordinaria e straordinaria). Tale patrimonio immobiliare si può sinteticamente riepilogare in 270 unità immobiliari ubicate nel Comune di

Savona, suddivise in circa 215 alloggi ed uffici e 55 locali adibiti ad attività commerciali, oltre a molti terreni e boschi per un'estensione indicativa di oltre 280 ha.

Attraverso la SpA (mista, controllata) "Opere Sociali Servizi" (OSS) gestisce i Servizi alla persona, qui sotto riepilogati:

- RP Santuario: 95 posti letto di cui n° 65 convenzionati
- RSA Santuario: 73 posti letto di cui 63 convenzionati (23 riabilitazione e 40 mantenimento)
- RSA Noceti: 44 posti letto di cui 40 convenzionati
- RP Bagnasco: 53 posti letto di cui 40 convenzionati
- Comunità alloggio "Ercole": 10 posti letto.

Tale esternalizzazione, ad oggi in essere, è avvenuta nel 2013:

- a seguito di una procedura di gara "a doppio oggetto" bandita al fine di "reperire un socio di minoranza per la ricostituzione di una società per azioni cui affidare la gestione di parte delle proprie attività, strutture e servizi (gestione integrata di servizi socio-assistenziali, socio-sanitari e socio-educativi)", per la durata di anni sette (salve eventuali proroghe) e
- in conseguenza della stipula del Contratto di Servizio rep. n° 27 del 19/05/2014 (relativo per l'appunto all'affidamento alla Società Opere Sociali Servizi SpA della complessiva e completa gestione delle strutture assistenziali e dei servizi ivi accreditati).

In realtà, per effetto di una serie di sviluppi normativi nazionali e regionali, e di contingenti necessità derivanti dalla sopravvenuta scadenza della concessione - da parte dell'ASL 2 ad ASP - delle Strutture di Santuario (RP e RSA), la titolarità della gestione, l'autorizzazione al funzionamento, l'accreditamento istituzionale (e per l'effetto i rapporti convenzionali con il SSR), relativi alle Strutture, già in capo a OSS, di comune intesa con l'ASL 2, sono stati trasferiti ad ASP a far data dal 15/12/2025 (Delibera CdA 61/2025).

Alla luce del mutato assetto gestionale dei Servizi alla persona resi nelle diverse Strutture, l'Azienda (in applicazione della Delibera del CdA n° 37 del 21 luglio 2025) e OSS SpA hanno proceduto "a modificare talune previsioni dell'originale Contratto di Servizio, ritenute non più compatibili con la partecipazione diretta, da parte di ASP, alle finalità del servizio sanitario regionale", sino ad oggi come detto interamente realizzata per il tramite della Società. Secondo tale prospettiva, con la Delibera n. 61 del 10/12/2025 è stato approvato - al termine di una concomitante negoziazione con l'ex ASL 2 savonese - un "addendum modificativo e integrativo" al Contratto di Servizio del 2014. Tale addendum consegue al fatto che sono posti in capo ad ASP, in

qualità di Ente pubblico gestore, la titolarità di tutte le qualificazioni, le autorizzazioni, i permessi o i nulla-osta, necessari per l'esercizio delle Strutture e la prestazione dei Servizi Istituzionali, nonché l'accreditamento istituzionale con il Servizio Sanitario Regionale, di competenza della Regione Liguria, gli accordi e le convenzioni con le Aziende e gli Enti del Servizio Sanitario Regionale, ovvero con gli Enti locali, e i contratti conclusi con l'utenza.

In ossequio a tale modificazione, perciò, "OSS provvede, in nome e per conto di ASP, alla predisposizione, alla custodia e all'aggiornamento periodico, in conformità alle leggi e ai regolamenti applicabili, nonché alle best practices di settore, di tutta la documentazione necessaria per la corretta gestione delle Strutture e per la prestazione dei Servizi Istituzionali e all'adozione di tutte le azioni necessarie, a titolo esemplificativo e non esaustivo, in materia di: (a) funzionamento e accreditamento istituzionale delle Strutture, in conformità al Manuale di accreditamento della Regione Liguria, pro tempore vigente; (b) gestione e miglioramento della qualità dei servizi erogati; (c) gestione del rischio clinico e tutela della salute degli utenti; (d) gestione e conservazione della documentazione sanitaria e sociosanitaria; (e) sicurezza e tutela dei dati e delle informazioni, ivi inclusa la gestione delle reti informatiche e la cybersecurity; (f) igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro; (g) gestione dei rifiuti speciali sanitari. OSS provvede, altresì, alla definizione degli organigrammi, nonché alla messa a disposizione delle figure professionali, ivi incluso il Direttore Sanitario, richieste dalla legge per il funzionamento delle Strutture. È fatta sempre salva l'adozione dei necessari atti deliberativi, di preposizione e degli organigrammi, da parte di ASP.

OSS assicura la conservazione a norma, con modalità preferibilmente informatiche, di tutti i dati e i documenti relativi alla gestione delle Strutture e dei Servizi Istituzionali. In tal senso, OSS assume, nei confronti di ASP, ai sensi e per gli effetti del Reg. UE n. 2016/679, nonché del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, le qualifiche e tutte le responsabilità indicate dalla norma, compresa l'individuazione del *Responsabile del trattamento dati personali*; assicura, altresì, l'adozione di sistemi e protocolli informatici adeguati e aggiornati, in conformità con la normativa nazionale in materia di cybersecurity.

L'inserimento e la dimissione dell'utenza presso le Strutture sono altresì curati da OSS, la quale provvede, sotto la propria responsabilità, alla formazione della documentazione necessaria, ivi incluse le proposte di contratto, da sottoporre ad ASP per la sottoscrizione.

OSS è tenuta a informare tempestivamente ASP di qualsiasi visita ispettiva, controllo, o accesso di autorità pubbliche presso le Strutture, con l'invio dei relativi verbali. In ogni caso, il personale di

OSS assicura, in tali circostanze, la necessaria assistenza e la messa a disposizione della documentazione richiesta, per quanto di competenza della Società.

ASP provvede, in accordo con OSS e su indicazione di quest'ultima, alla formazione e adozione degli atti e all'affidamento e alla stipulazione dei contratti inderogabilmente riservati dalla legge all'Ente gestore, nonché al conferire ad OSS, ove richiesto, i poteri necessari per l'adempimento degli obblighi" di anzi riepilogati.

Il suddetto assetto delle competenze di ASP e OSS ha natura transitoria, in prima battuta fino al 31/12/2026. Seppur di natura transitoria le descritte nuove competenze dell'Azienda comportano una serie di revisioni e impatti sul contenuto del presente documento programmatico, rispetto al quadro istituzionale precedentemente riflesso nella versione del PIAO 2025-2027.

## **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2.1 Sottosezione di programmazione - Valore pubblico**

L'Azienda Pubblica Servizi alla Persona N.S. di Misericordia di Savona ritiene che il Valore Pubblico derivante dalla sua Mission, come rideterminata nei fatti dalla costituzione con procedura pubblica a doppio oggetto di una Società mista controllata cui è stata anche affidata fin dal 2007 la gestione delle attività di ricovero e cura di anziani (di anzi descritte), si possa identificare nella valorizzazione del Patrimonio immobiliare di cui dispone a diverso titolo.

Tale valorizzazione, in termini di *creazione* del Valore Pubblico, si rappresenta da due prospettive:

- L'investimento finanziario (in parte corrente e in conto capitale) per le attività di manutenzione ordinaria ed evolutiva: in termini di budget di spesa e di % di effettiva spesa annua del medesimo secondo tempistiche derivanti dai cronoprogrammi degli interventi previsti e progettati.
- Il *miglioramento qualitativo dello stock patrimoniale*, derivato:
  - sia dall'aumento dei valori (parametri) di consistenza degli indici di "qualità compositiva delle abitazioni e delle uu.ii. a destinazione commerciale", misurato rispetto a std locali distintamente predefiniti e rapportati ad una base-line convenzionalmente stabilita relativa all'anno 2025;
  - sia dall'*apprezzamento commerciale* dello stock abitativo e commerciale desunto: a) dallo svolgimento di successo di procedure di alienazione così come b) dal miglioramento del rispettivo tasso di occupazione.

In termini di *difesa del Valore Pubblico*, invece, emerge esiziale assicurare la massima efficienza del ciclo finanziario che - vedendo asimmetrico il ciclo attivo, in quanto curato dall'Azienda per la parte contrattuale e di emissione dei documenti di ricavo legati ai degenti (conventionati o paganti), rispetto alla parte di gestione dell'incasso, di sollecito, di pre-contenzioso e di eventuale recupero della morosità di responsabilità invece di OSS – viene a costituire per la prima volta da almeno 20 anni un fattore di potenziale compromissione della *salute economico-finanziaria* dell'Azienda, anche in termini di rischi aziendali.

L'obiettivo e il connesso indicatore di quest'ultima prospettiva di Valore Pubblico saranno meglio precisati dopo l'asestato avvio del nuovo modello gestionale ibrido.

Si ritiene altresì necessario dare atto che il CdA ha anche deliberato:

1. che con riferimento agli obiettivi specifici del personale dirigenziale dell'Azienda ed in particolare al rispetto dei tempi di pagamento per le operazioni di competenza, tale nuove operazioni economiche non costituiranno un obiettivo individuale ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato e non incideranno sui punteggi valutativi previsti dal vigente sistema di valutazione;
2. di prevedere, nel corso del primo quadrimestre 2026, una revisione del PIAO e nuove pesature e valutazioni da parte del NIV riguardanti il personale interessato alla suddetta trasformazione - come riflesso asestato non tanto e non solo dei nuovi carichi di lavoro emergenti, ma anche dei nuovi rilevanti profili di responsabilità chiaramente evenienti - così come l'elaborazione di un nuovo piano dei fabbisogni, non più fondato su un approccio inerziale, come invece nella successiva Sezione 3.3 si è proceduto per il momento a fare.

## **2.2 Sottosezione di programmazione – Performance**

Si rinvia all'Allegato D.

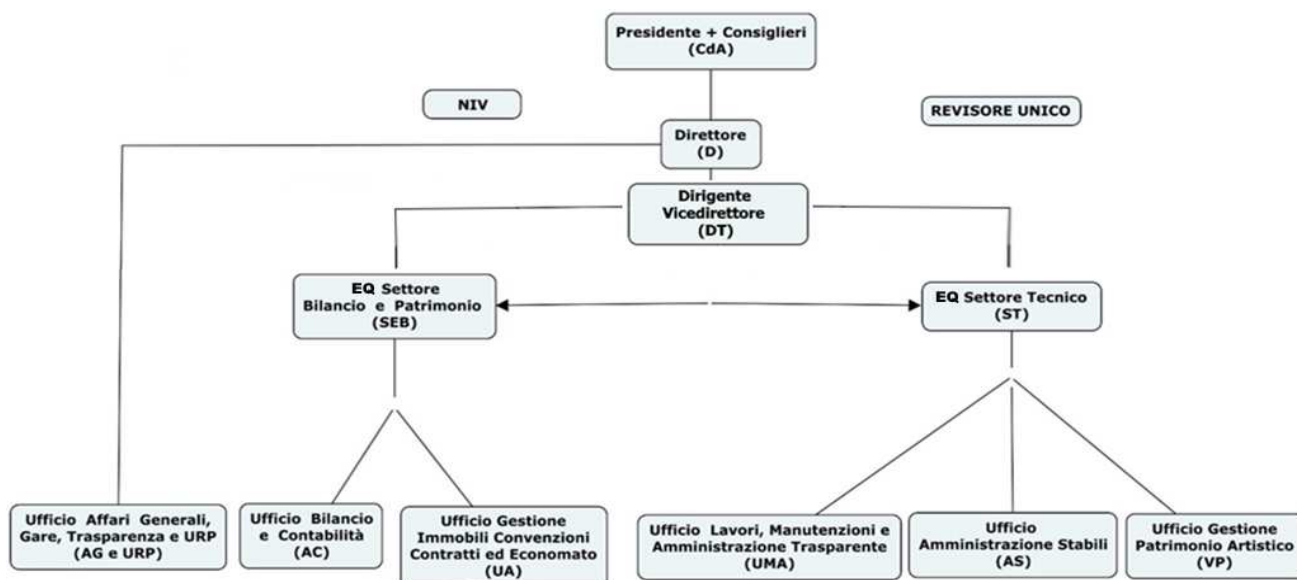
## **2.3 Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza**

Il Consiglio di Amministrazione, con deliberazione n. 24 del 6 giugno 2024 ha approvato l'appendice riguardante i "Rischi corruttivi e trasparenza – 2024-2026". Su tale matrice, in termini traslativi e di rafforzamento si è predisposto l'Allegato A e A1 e l'Allegato B al presente PIAO, cui si rinvia.

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Sottosezione Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'ASP Opere Sociali di N.S. di Misericordia viene così articolata:



L'incarico di Direttore è affidato ad un Dirigente di ruolo (qualifica Unica Dirigenziale di cui al vigente CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI), mentre le Responsabilità delle Aree vengono assegnate agli Incaricati di Elevata Qualificazione. Tale responsabilità è di norma affidata a personale dell'area dei Funzionari di cui al vigente CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE COMPARTO FUNZIONI LOCALI destinatario (Titolare) di incarico di Elevata Qualificazione.

Il Modello Organizzativo è definito dal Regolamento di Organizzazione e da sottostanti atti di Organizzazione approvati con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione. Eventuali interventi e azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico identificati potranno essere adottati dal Consiglio di Amministrazione o dal Direttore in base a quanto previsto dal Regolamento di organizzazione.

### 3.2 Sottosezione organizzazione del lavoro agile

L'esiguità del numero di dipendenti dell'Azienda finora non ha permesso di individuare ruoli, anche solo parzialmente, smartabili.

La nuova normativa dettata dal Decreto Semplificazioni – Decreto-legge n. 73/2022, convertito con modificazioni dalla Legge 4 agosto 2022, n. 122 in vigore dal 1° settembre 2022, modifica nuovamente le opportunità di accedere al lavoro agile ed in particolare rimanda all'uso del lavoro

agile attraverso progettazioni strutturate. Per attivare il lavoro agile inoltre è necessario un accordo individuale tra datore di lavoro e dipendente, strutturato in prevalenza sulle modalità e la tipologia di mansioni da svolgere. Anche il nuovo CCNL del 16 novembre 2022 ha previsto, agli art. 63-67, una disciplina del lavoro agile.

Nei prossimi mesi si provvederà a darne applicazione, provvedendo altresì a modificare il presente Piano, al di là di quanto già operato per le norme in materia di prevenzione del contagio da Coronavirus.

Ad integrazione di queste specifiche fattispecie, in considerazione del fatto che il ricorso al lavoro agile è una strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo che attiene una riflessione organizzativa ampia, nel rispetto delle previste relazioni sindacali, in linea con gli schemi di predisposizione del PIAO è stata svolta una disamina delle competenze professionali per le quali sono applicabili modelli di telelavoro e/o lavoro agile e/o lavoro da remoto. In particolare si ritiene che tutti i lavoratori, in astratto, possano accedere al lavoro agile o telelavoro/lavoro da remoto, tenuto conto delle mansioni che svolgono. Si provvederà in futuro a definire quali attività svolte dagli attuali dipendenti dell'Azienda sarà possibile considerare la modalità agile/telelavoro.

Il lavoro agile (smart work) verrà di norma concesso per 4 giornate al mese (di sei ore teoriche) da svolgere con una organizzazione da condividere con i propri colleghi al fine di non rallentare le esigenze delle attività in presenza e di garantire un adeguato presidio del servizio e dell'apertura al pubblico; la pianificazione mensile/settimanale sarà predisposta a cura del Direttore.

I criteri prevalenti in base ai quali concedere e concordare, a rotazione, all'interno del rapporto individuale, la possibilità di accedere al lavoro agile sono in particolare in queste condizioni:

- essere residente o domiciliato ad una distanza superiore ai 20 km dalla sede di lavoro
- avere figli minori di 14 anni
- assistere un familiare con certificazione 104/92.

La pianificazione individuale delle giornate dovrà garantire un equilibrio fra giornate lunghe (MP) giornate corte (M) ed eventuali sabati lavorativi, escludendo cumuli o modalità finalizzate ad alterare la struttura dell'orario di lavoro.

Il lavoro agile si svolge, di norma, in giornate senza rientro; in ogni caso non viene riconosciuto il buono pasto in nessun caso di lavoro agile.

Si prevede che il lavoro agile possa essere svolto in prevalenza in coincidenza con l'orario di servizio in un "range" di copertura di almeno 4 ore lavorative, al fine di agevolare la collaborazione all'interno dei servizi. L'Azienda garantisce il diritto alla disconnessione del lavoratore agile dalle ore 20 della giornata lavorata in lavoro agile, alle ore 7 della giornata successiva.

Possono essere usati dispositivi tecnologici di natura personale purché garantiscano un idoneo sistema di protezione dei dati. L'Azienda valuterà l'implementazione della tecnologia a disposizione di tali percorsi anche in base alle richieste pervenute di accesso al lavoro agile.

Le attività di lavoro agile dovranno sempre essere rendicontate nell'arco della stessa giornata sia in termini di orario che di mansioni professionali svolte; le attività dovranno essere strettamente correlate agli obiettivi perseguibili con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance.

### 3.3 Sottosezione Piano del fabbisogno di personale

In attuazione della Deliberazione n° 34 del 19 Settembre 2024, nel 2025 si sono completate tutte le iniziative concorsuali approvate.

Ad esito delle procedure concorsuali programmate con il PIAO 2025-2027 si è venuta a riscontrare la seguente situazione al 1/1/2026, frutto della conclusione con vincitori di tutte le procedure selettive pubbliche avviate, ad eccezione di quella inerente l'assunzione dell'Istruttore Tecnico, andata invece deserta:

Profilo professionale	Ex Categoria	Posti previsti in D.O.	Posti attualmente coperti	Posti vacanti
Dirigente T.I.	-	1	1	-
Funzionario Tecnico E.Q.	D	1	1	-
Funzionario Amministrativo E.Q.	D	1	1	-
Istruttore Amministrativo	C	4	4	-
Istruttore Tecnico	C	1	0	1
Totale		8	7	1

Stante sia la scelta del CdA di attendere l'assestamento del nuovo modello di gestione - frutto delle modificazioni apportate al Contratto di Servizio con la Delibera del CdA n. 61 del 10/12/2025 - sia la necessità di attendere l'individuazione di nuove strategie per l'Azienda e definire conseguentemente le necessarie specifiche strategie inerenti il Personale a supporto del nuovo mandato amministrativo, il Piano dei fabbisogni 2026-2028 non può che avere ad oggi un'espressione inerziale che si rappresenta nella seguente tabella.

Profilo professionale	Ex Categoria	Posti previsti in D.O.	Posti attualmente coperti	Posti vacanti	Fabbisogno 2026	Fabbisogno 2027	Fabbisogno 2028
Dirigente T.I.	-	1	1	-	-	-	-
Funzionario Tecnico E.Q.	D	1	1	-	-	-	-
Funzionario Amministrativo E.Q.	D	1	1	-	-	-	-
Istruttore Amministrativo	C	4	4	0	-	-	-
Istruttore Tecnico	C	1	0	1	-	1	-
Totale		8	7	1	-	1	-

## Formazione del personale

Il Piano della Formazione è il documento programmatico riguardante la formazione del personale dipendente di ASP ed indica gli obiettivi che si intendono perseguire, le risorse disponibili, gli ambiti formativi, le materie ed i temi oggetto dell'offerta, tenuto conto che l'attività di programmazione è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa e che più specificatamente già nel corso del termine del 2025 si sono avviate azioni di formazione e addestramento del Personale, che proseguiranno nei primi mesi del 2026, inerenti le nuove procedure informatizzate acquisite dall'Azienda in conseguenza della più volte citata modifica del Contratto di Servizi con OSS.

La programmazione della formazione per il triennio 2026-2028 punta al perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. migliorare il funzionamento e l'efficacia dell'azione amministrativa, rafforzando la digitalizzazione e l'innovazione organizzativa (intensificando il ricorso ai moduli di Syllabus, per il quale si è provveduto ad iscrivere tutti i dipendenti dell'Azienda);

2. acquisizione delle logiche contabili e tecniche d'uso delle nuove procedure inerenti le nuove attività poste in capo all'ASP per quanto riguarda la gestione delle Residenze;
3. attivare ed approfondire competenze trasversali (c.d. soft skills);
4. assicurare un percorso continuo ed organico sull'aggiornamento in ambito di salute e sicurezza sul lavoro;
5. assicurare una gestione attuale del sistema di prevenzione della corruzione e di promozione dell'integrità continua e integrata nei processi decisionali;
6. favorire il rinforzo della motivazione personale e della coscienza/responsabilità professionale.

L'efficacia della formazione nei processi lavorativi è di fondamentale importanza per il miglioramento delle prestazioni organizzative e professionali. A valle dei progetti formativi, si è stabilito che a partire dall'anno corrente, ed in seguito sistematicamente, verrà chiesta una valutazione complessiva da parte dei partecipanti, non solo per misurare il livello di gradimento, ma anche per raccogliere un riscontro sull'esperienza formativa in vista di successive azioni correttive, di approfondimento, o di miglioramento e per tenere monitorato l'aggiornamento del fabbisogno formativo.

Gli impatti della valutazione della formazione possono far emergere ulteriori bisogni che innescano un nuovo ciclo formativo.

Nell'ambito delle tematiche riportate, l'Azienda proseguirà nel corso del triennio l'impegno volto alla costruzione di un sistema fondato sulla formazione mirata e collegata alle attività svolte, garantendo parità di accesso alle iniziative formative e coinvolgendo il maggior numero di collaboratori possibile.

Nelle more dell'esperimento delle relazioni interne che porteranno all'approvazione del Piano della Formazione, si stabilisce sin d'ora che nel triennio di riferimento si svolgeranno sicuramente almeno tre giornate pro-capite di formazione sulle seguenti tematiche:

- Prevenzione corruzione e trasparenza, sicurezza sul lavoro, modificazioni normative inerenti il pubblico impiego e servizi socio-sanitari.
- Tecniche e metodiche di controllo di una Società pubblica controllata.

## **Pari opportunità ed equilibrio di genere**

In questa sezione sono esplicitate le azioni che si prevede di realizzare in materia di pari opportunità, parità di genere, inclusione, prevenzione e contrasto alle discriminazioni, benessere

organizzativo, suddivise per aree di intervento, cui fa seguito uno schema di riepilogo che illustra per ogni azione gli obiettivi, i soggetti coinvolti e gli indicatori associati per il triennio in esame.

La Legge n. 125/1991, i Decreti Legislativi n. 196/2000 e n. 165/2001, la “Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” del 23 maggio 2007 e da ultima la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 4 marzo 2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, prevedono che le Amministrazioni Pubbliche predispongano un Piano di Azioni Positive per la “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne e, contro ogni discriminazione, la valorizzazione del benessere di chi lavora” favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Punti chiave di queste norme sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

In base a questi principi, l’organizzazione del lavoro deve essere pensata e realizzata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l’organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell’orario di lavoro a favore dei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare.

Il Piano di Azioni Positive, che ha durata triennale, si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall’altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l’applicazione concreta delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, avuto riguardo alle realtà ed alle dimensioni dell’Azienda.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023-2026 è stato inizialmente approvato con determinazione del Direttore n. 25 del 21 Settembre 2023 (per il biennio 2023-2025) e successivamente riapprovato con determinazione del Direttore n. 2 del 19 gennaio 2026, qui Allegato C, è visionabile e scaricabile sul sito istituzionale di ASP al seguente link: <http://www.operesociali.it/main/regolamenti/piano-azioni-positive-2023-2026/>

## **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

N.R.

Con il DM 30 ottobre 2025 Il Ministro Zangrillo ha approvato delle nuove Linee Guida inerenti il PIAO. Naturalmente nessuna si rende immediatamente applicabile alle ASP, perciò nel corso del 2026 si avvierà un Gruppo di lavoro per individuare quanto sarà possibile utilmente recepire, preve le necessarie assimilazioni e approssimazioni di adattamento.

***Sottosezione 2.3***

***APPENDICE***  
***Rischi corruttivi e trasparenza***

## **ALLEGATO A**

### **Parte Prima Prevenzione della corruzione - Legalità**

## Premessa

La prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, il Valore Pubblico e il PIAO ai fini del presente documento, nonché dell'individuazione della dimensione di Valore Pubblico connessa alle attività di prevenzione della corruzione, si ritiene preliminarmente opportuno esplicitare le nozioni di "corruzione" e "prevenzione della corruzione", così come fornite dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) al par. 2 del PNA 2019.

Al riguardo, infatti, l'Autorità distingue la definizione di "corruzione", intesa come quei comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assume (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli, propri del contrasto penalistico ai fenomeni corruttivi, da quella di "prevenzione della corruzione", intesa come una vasta serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l'adozione di comportamenti di corruzione nelle amministrazioni pubbliche e nei soggetti, anche privati, considerati dalla legge n. 190/2012.

Pertanto, non si intende modificato il contenuto della nozione di *corruzione*, intesa in senso penalistico, ma la "prevenzione della corruzione" introduce in modo organico e mette a sistema misure che incidono laddove si configurano condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio.

Sulla base di tali definizioni, è possibile sottolineare, come rimarcato da ANAC nel PNA 2022, che la prevenzione della corruzione costituisce dimensione del Valore Pubblico, in quanto quest'ultimo deve essere interpretato in senso ampio, ossia come "miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio"; conseguentemente, tale concetto non deve essere limitato ad obiettivi finanziari/monetizzabili, bensì risultare comprensivo anche di obiettivi socio-economici, riguardanti varie e diverse dimensioni del vivere individuale e collettivo. Alla luce di tale interpretazione, la prevenzione della corruzione e la trasparenza rilevano sotto molteplici profili, tra i quali, in particolare, sono enucleabili, a titolo non esaustivo, i seguenti:

- rafforzamento della fiducia nelle istituzioni da parte di cittadini e stakeholder, in particolare con

riferimento alla capacità delle stesse di gestione della cosa pubblica in modo trasparente ed imparziale;

- implementazione delle effettive capacità delle pubbliche amministrazioni di agire secondo i criteri basilari dell'azione amministrativa, ossia efficienza, efficacia ed economicità, con un complessivo contributo al buon andamento dell'azione amministrativa medesima;
- concretizzazione del buon andamento nell'azione anche nelle sue fasi programmatiche, in ragione dell'impatto delle misure di prevenzione sotto il profilo della razionalizzazione delle attività. Tali profili sono pienamente coerenti ed omogenei rispetto alle declinazioni di Valore Pubblico riportate nel paragrafo dedicato del presente Piano integrato di organizzazione e attività. Proprio tale connessione tra Prevenzione della corruzione, Trasparenza e Valore Pubblico è, tra l'altro, alla base dell'intervento normativo apportato con il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. L. 6 agosto 2021, n. 113, con modificazioni, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"; tale decreto reca diverse disposizioni riguardanti la pubblica amministrazione, previste al fine di garantire il rafforzamento della capacità funzionale della medesima e assicurare il necessario supporto alle amministrazioni titolari di interventi previsti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza.

## 1. Inquadramento metodologico e normativo

Metodologicamente, l'inserimento di questa sezione nel PIAO esalta la natura programmatica, di misura, monitoraggio e rendicontazione di quello che si può definire Risk Management.

La seguente figura rappresenta il processo che deve attuarsi.



L'assetto normativo di riferimento per la predisposizione della *sotto-sezione 2.3 - Rischi corruttivi e Trasparenza* è suddiviso tra atti con valore di Legge e disposizione emanate dall'ANAC, come da

elencazioni che seguono.

## ATTI LEGISLATIVI

Legge 6 novembre 2012 n. 190 recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* e successive modifiche e integrazioni;

Decreto Legislativo 31 dicembre 2012 n. 235 recante *“Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell’art. 1, comma 63, della legge 6 dicembre 2012, n. 190”*;

Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33 recante *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”* e successive modifiche e integrazioni;

Decreto Legislativo 8 aprile 2013 n. 39 recante *“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’art .1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”* e successive modifiche e integrazioni;

Decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n. 62 *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art. 54 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165”*.

Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81 *“Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165»*.

Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97 recante *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’art.7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*;

Legge n. 179 del 30 novembre 2017 *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reato o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*;

Legge n. 3 del 9 gennaio 2019 *“Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”*.

## **ATTI DELL'AUTORITA' NAZIONALE ANTICORRUZIONE**

Deliberazione n. 72 dell'11 settembre 2013, ad oggetto *“Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione”*, che ha fatto proprie le conclusioni dell'Intesa, raggiunta in data 24 luglio 2013, in sede di Conferenza Unificata tra Governo, Regioni ed Enti Locali, per l'attuazione dell'art. 1, commi 60 e 61, della Legge 6 dicembre 2012 n. 190;

Deliberazione n. 8 del 17.06.2015, ad oggetto: *“Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*;

Deliberazione n. 12 del 28 ottobre 2015, ad oggetto *“Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”*;

Deliberazione n. 831 del 3 agosto 2016, ad oggetto *“Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016”*;

Deliberazione n. 833 del 3 agosto 2016, ad oggetto: *“Linee guida in materia di accertamento delle inconfiribilità 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 inconfiribili e incompatibili”*;

*“Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell'art. 47 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97”*, adottato dall'Autorità nella seduta del 16.11.2016;

Determinazione n. 1309 del 28.12.2016, ad oggetto *“Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del D.Lgs. 33/2013 art. 5- bis, comma 6, del D.Lgs. n. 33 del 14/03/2013 recante «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni». Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016»*;

Determinazione n. 1310 del 28.12.2016, ad oggetto *“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”*;

Determinazione n. 241 dell'08.03.2017, ad oggetto *“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”;

Deliberazione n. 1134 dell'08.11.2017, ad oggetto *”Nuove Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*;

Deliberazione n. 1202 del 22 novembre 2017, ad oggetto *”Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione”*;

Deliberazione n. 1074 del 21 novembre 2018, ad oggetto *”Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”*;

Deliberazione n. 1064 del 15 novembre 2019, ad oggetto *”Approvazione del Piano Anticorruzione 2019”*;

Deliberazione n. 321 del 9 aprile 2020, ad oggetto *”Prime indicazioni in merito all'incidenza delle misure di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 sullo svolgimento delle procedure di evidenza pubblica di cui al Decreto Legislativo 18 aprile 2016 n. 50 e s.m.i. e sull'esecuzione delle relative prestazioni”*;

*”Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022”*, approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022;

Deliberazione n. 7, adottata dal Consiglio dell'Autorità il 17 gennaio 2023, ad oggetto *”Piano Nazionale Anticorruzione 2022”*;

Deliberazione n. 311 del 12 luglio 2023, ad oggetto *”Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”*;

Deliberazione n. 311 del 12 luglio 2023, ad oggetto *”Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”*;

Deliberazione n. 605 del 19 dicembre 2023, ad oggetto *”PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE Aggiornamento 2023”*;

Comunicato del Presidente dell'Autorità Nazionale Anticorruzione del 10 gennaio 2024, *”Termine del 31 gennaio per l'adozione e la pubblicazione dei PIAO e dei PTPCT 2024- 2026”*.

In ultimo, Comunicato del Presidente del 14 gennaio scorso, l'Autorità ricorda alle pubbliche amministrazioni tenute all'adozione del **Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO**, ai

sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 che, nel rispetto delle esigenze di razionalizzazione e semplificazione degli strumenti di programmazione, nell'ambito dello stesso **PIAO**, va predisposta anche la pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Rimane fermo che il termine per l'adozione del **PIAO 2026-2028** è il prossimo 31 gennaio, in conformità a quanto previsto dal legislatore.

In conclusione di tale parte introduttiva alla sotto-sezione 2.3 deve rilevarsi che a tutt'oggi l'ANAC non ha ancora adottato il nuovo PNA 2025-2027, atto che - come il comunicato ANAC, più sotto riportato, dello scorso 14 gennaio afferma - a breve dovrebbe essere assunto. Tale cronologia, però, comporterà l'inevitabile revisione del presente PIAO che è stato predisposto e approvato non potendo tenere conto del PNA 2025-2027.

“Il Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dal Consiglio di Anac dell'11 novembre 2025, sarà adottato a breve, non appena giungeranno all'Autorità i pareri formali dei soggetti istituzionali preposti dalla legge al riguardo. Si tratta del parere della Conferenza Unificata Stato Regioni e Autonomie locali, previsto in arrivo a breve, e il parere del Comitato interministeriale. Una volta ricevuti i pareri formali di tali istituzioni, seguirà l'approvazione consiliare definitiva. Successivamente il Piano Anticorruzione sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Autorità e di tale pubblicazione sarà dato avviso in Gazzetta Ufficiale.

## 2. Analisi del contesto esterno

Il presente capitolo costituisce espressione concreta di quanto previsto dal paragrafo 2 dell'Allegato n. 1 del PNA 2022, aggiornato per l'anno 2023 con Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023, ed ha l'intento di delineare e, conseguentemente, analizzare le condizioni ambientali nelle quali l'Amministrazione opera, al fine di individuare le situazioni che possano eventualmente favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi, comprendendo le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze a cui una struttura può essere sottoposta.

Gli atti di riferimento che permettono di delineare il quadro di insieme per l'anno 2023 e che, pertanto, vengono posti a fondamento del presente lavoro sono:

- Relazione sull'attività delle Forze di Polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, aggiornata all'anno 2022 (Doc. XXXVIII n. 1 - XIX Legislatura, presentato dal Ministro dell'Interno alla Presidenza del Senato il 03.01.2024 – Assegnato alle Commissioni permanenti Affari Costituzionali e Giustizia il 09.01.2024 );
- Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia, aggiornata al II semestre 2022 (Doc. LXXIV n. 2, - XIX Legislatura, presentato dal Ministro

dell'Interno alla Presidenza del Senato il 25.07.2023. Assegnato alle Commissioni permanenti Affari Costituzionali e Giustizia il 01.08.2023);

- Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia, aggiornata al I semestre 2022 (Doc. LXXIV n. 1 - XIX Legislatura, presentato dal Ministro dell'Interno alla Presidenza del Senato il 25.03.2023. Assegnato alle Commissioni permanenti Affari Costituzionali e Giustizia il 04.04.2023).
- Report annuali sulla Sicurezza e sulla Criminalità Organizzata-Edizione 2022 elaborati dall'Osservatorio regionale sulla sicurezza e sulla criminalità organizzata (L.R. n. 28/74) della Regione Liguria.
- Intervento del Procuratore Generale presso la Corte d'Appello di Genova dottor Roberto Aniello, per l'inaugurazione dell'Anno giudiziario 2023;
- "Diario di bordo – Storie, dati e meccanismi delle proiezioni criminali nei porti italiani", report stilato dall'Associazione "Libera. Associazioni, nomi e numeri contro le mafie APS".

Ai fini dell'analisi dei fenomeni criminosi interessanti i territori ligure e savonese descritti nei report sopra elencati, è utile fornire alcuni cenni in merito alle condizioni socio-economiche di contesto in quanto, come verrà meglio specificato in seguito, i sodalizi criminali tendono a pervadere sempre più tali ambiti, distanziandosi dalle tradizionali forme delittuose; ciò ancor più in un momento storico come quello attuale, in cui il superamento della pandemia da Covid-19 e lo stravolgimento degli equilibri geopolitici europei condizionano i sistemi economico, sociale e finanziario, sia a livello nazionale che locale.

L'attività economica ligure, seppure con un andamento diverso tra i principali settori, è stata interessata da un forte incremento nel primo trimestre del 2022, a causa del rialzo dei prezzi di alcuni fattori produttivi (tra cui quelli energetici, anche se rallentato nei mesi successivi, in particolare nel corso del 2023, prima del 7 ottobre), oltre che essere interessata dalle conseguenze del conflitto russo-ucraino. Problematiche che, nell'immediato futuro, sono riproponibili in relazione al blocco operato dalle principali compagnie mondiali di shipping, circa la navigazione nel Mar Rosso ed attraverso il canale di Suez, a causa degli attacchi ai navigli mercantili verificatisi dopo il 7 ottobre 2023, nei pressi dello stretto di Bab El Mandeb, porta dello stesso Mar Rosso dall'Oceano Indiano, con conseguente necessità di circumnavigazione del continente africano e, pertanto, il verificarsi di inevitabili ritardi nelle filiere di distribuzione commerciale.

In linea generale, il tessuto economico ligure è, e continua ad essere, piuttosto florido e di conseguenza appetibile per le diverse organizzazioni criminali italiane e straniere.

La descrizione delle articolate e complesse attività delle macrostrutture criminali organizzate - contenuta nella Relazione sull'attività delle Forze di Polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata aggiornata all'anno 2022 - è il risultato -in continuum- di un costante monitoraggio dei fenomeni delittuosi interessanti il territorio nazionale. Tale documento, aggiornato annualmente, descrive, con un approccio di carattere generale, le ricorrenti modificazioni degli assetti criminali e delle attività nazionali e transnazionali delle stesse. Tale ultimo aspetto rileva ai fini dell'individuazione dei centri di riferimento della criminalità organizzata, finalizzati allo smistamento di traffici illeciti di diversa natura ed alle aree maggiormente interessate dal fenomeno, con una particolare attenzione all'aspetto criminologico transnazionale, anche dal punto di vista delle misure di contrasto attuate mediante le strutture europee e le collaborazioni instaurate a livello mondiale (in particolar modo con il Sud America, per quanto riguarda il traffico di sostanze stupefacenti). La relazione dedica specifici report all'analisi delle diverse fattispecie di reato, su base nazionale e regionale, anche in funzione di comparazione della loro frequenza, influenzata dalla progressiva uscita dalla fase pandemica dovuta al Covid-19 e dalla guerra in Ucraina.

La relazione, come ogni anno, risulta utile ai fini della contestualizzazione dei fenomeni criminosi locali, ma dato il carattere generale non è di ausilio all'analisi degli stessi.

Diversamente, le relazioni semestrali relative all'attività svolta e ai risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia, costituiscono un vero e proprio focus sulle attività criminali locali e forniscono una precisa analisi delle organizzazioni e dei fatti criminosi interessanti i territori regionali e delle principali città italiane. Ci si riserva perciò di aggiornare i seguenti paragrafi in occasione della revisione in corso d'anno del presente PIAO, tenendo in debito conto le relazioni semestrali di cui sopra.

Più in dettaglio, il quadro regionale ligure ha evidenziato, in continuità con gli anni precedenti, persistenti condizioni di criticità per quanto riguarda la 'ndrangheta calabrese e, in subordine, la camorra campana, la mafia siciliana, la sacra corona unita pugliese e i sodalizi criminali stranieri, in particolare quelli africani (principalmente nord-africani e nigeriani), sudamericani e dell'est Europa. Da tale analisi si evince che i reati più frequentemente commessi sono quelli inerenti le fattispecie di seguito elencate:

- traffico di stupefacenti;
- estorsioni;
- usura e recupero crediti;
- sfruttamento della prostituzione;
- attività edilizia, di movimento terra e materiali inerti;

- truffe on line e frodi informatiche;
- trasporto e commercio all'ingrosso di beni;
- settore turistico-alberghiero;
- corse di cavalli e scommesse in genere;
- centri per la cura del corpo.

Inoltre, è importante tener presente il particolare interesse delle organizzazioni criminali anche per i settori degli appalti pubblici, dello smaltimento dei rifiuti e, più in generale, del terziario e dell'immobiliare, in quanto costituiscono veri e propri strumenti di reinvestimento di proventi illeciti ai fini del riciclaggio di denaro e di appropriazione di risorse pubbliche destinate al ciclo produttivo. I reati commessi in questi ambiti configurano, anche in conseguenza dei nuovi scenari socio-economici, non soltanto attività criminali tout court ma veri e propri strumenti di rafforzamento del controllo del territorio che risulta ormai essere fondato sempre più sulla infiltrazione del tessuto economico, in particolar modo a livello locale.

La centralità del controllo del territorio è testimoniata anche dalla conferma della presenza, nella Regione L., delle cosiddette "proiezioni extraregionali" di "famiglie" o "clan", oltre che di origine calabrese, in misura assolutamente preponderante, anche della criminalità campana, pugliese e siciliana oppure straniera, prevalentemente dedite al reinvestimento di proventi illeciti in attività economiche legali o all'intercettazione di canali di approvvigionamento del narcotraffico.

La 'ndrangheta calabrese continua a mantenere una capillare organizzazione sul territorio e a restare molto attiva in diversi territori liguri, soprattutto nell'imperiese -roccaforte della 'ndrangheta reggina- , dove la cosiddetta "mimetizzazione nell'area grigia" consta di tre direzioni regionali (denominate "locali"), aventi sede a Genova ("camera di controllo"), a Lavagna e a Ventimiglia ("camera di passaggio"); quest'ultima locale è stata protagonista di infiltrazioni nel tessuto economico di città francesi di confine, quali Nizza, Mentone e Cannes, ove è oggi presente una seconda generazione di mafiosi di origine calabrese.

In provincia di Savona, la 'ndrangheta ha specifiche ramificazioni nei territori tra Albenga, Vado Ligure ed il capoluogo. Tale presenza è caratterizzata dall'infiltrazione del sodalizio in diversi settori economici.

Le relazioni sull'attività e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia evidenziano, con sempre maggior forza, la strategia della sommersione. Le organizzazioni mafiose cercano, sempre più e ad ogni livello, la minore esposizione possibile: proprio la "mimetizzazione" nel tessuto economico e sociale permette di concretizzare affari illeciti, di appropriarsi di risorse finanziarie pubbliche o di reinvestire quelle illecitamente conseguite, senza figurare ed attirare l'attenzione degli inquirenti. A tal fine è fondamentale per i sodalizi criminali ricercare la complicità

di imprenditori e professionisti, di esponenti delle istituzioni e della politica, formalmente estranei ma in concreto organici ad essi, tanto più in un quadro di ripresa economica dovuta alle fasi post pandemiche e di realizzazione dei progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Ai fini dell'analisi di contesto rileva altresì l'analisi contenuta nel "Report annuale sulla Criminalità Organizzata" - elaborato nell'anno 2022 ed in aggiornamento per l'anno 2023 - unitamente a quello sulla "Sicurezza", dall'Osservatorio Regionale sulla sicurezza e sulla criminalità organizzata della Regione Liguria istituito dalla L.R. 22 luglio 2022, n. 8, in quanto entrambi volti all'analisi prospettica territoriale rispetto ai reati associativi.

L'estrazione e l'interpretazione dei dati raccolti durante il sessennio 2016-2021, permette di ottenere un quadro del fenomeno in chiave evolutiva a livello regionale, provinciale e comunale, sempre attuale poiché, oltre alla mera raccolta di dati per anno, fornisce un vero e proprio metodo di studio di tali dati in chiave evolutiva, volto a individuare, monitorare e prevedere, per quanto possibile, l'evoluzione del rischio di infiltrazione mafiosa.

La consapevolezza che in Liguria le organizzazioni criminali agiscano mediante la costruzione di relazioni e interconnessioni con i diversi soggetti presenti sul territorio al fine di porre in essere attività illecite ma di difficile inquadramento nell'ambito dell'illegalità, richiede un notevole sforzo interpretativo dei dati. Per questo lo studio ha impiegato un metodo di analisi - elaborato dalle Regione Emilia Romagna e ripreso dal suindicato Osservatorio - che presuppone l'individuazione di "reati spia", atti criminosi, le cui caratteristiche e complessità portano a ritenere che possano essere attuati solo da parte di gruppi criminali organizzati.

Tale approccio permette di analizzare e interpretare i reati così rilevati fino a giungere all'individuazione di indici sintetici tali da permettere lo studio del fenomeno a livello territoriale.

È necessario, pertanto, continuare a mantenere alta l'attenzione sulle possibili ingerenze nelle attività pubbliche e fornire segnali che contrastino con l'attività delle organizzazioni criminali. In tale prospettiva risulta d'interesse la delibera n. 790/2022 della Giunta Regionale della Liguria, adottata ai sensi dell'art. 11 della legge regionale n./2012, di approvazione del bando di concessione di contributi - finanziati con Fondo Strategico Regionale - agli enti locali assegnatari di beni confiscati alla criminalità organizzata ai fini del riutilizzo sociale degli stessi.

Letto unitamente al precedente, anche il "Report sulla Sicurezza", analizzando i dati relativi alle diverse tipologie di reato - non soltanto di tipo associativo - maggiormente denunciati nelle aree urbane, fornisce utili informazioni in merito alla percezione che la popolazione ha della criminalità e, conseguentemente, della sicurezza. Tali dati sono utili per comprendere come il contesto ambientale in cui agisce l'amministrazione venga percepito dai cittadini, costituendo un utile

informazione di ritorno ai fini delle misure da intraprendere.

In attesa dell'elaborazione dei Report regionali suindicati per l'anno 2023 è di aiuto, ai fini della definizione del quadro relativo ai reati di maggior incidenza nella Provincia di Savona, quanto affermato dal Procuratore Generale presso la Corte d'Appello di Genova, Dott. Roberto Aniello, durante l'intervento presentato in occasione dell'inaugurazione dell'Anno giudiziario 2023, che evidenzia " (...) dalle statistiche allegate risultano nel complesso in aumento i reati contro la pubblica amministrazione (84 iscrizioni a fronte di 56 nel periodo precedente). Peraltro non risultano iscritti procedimenti per corruzione ed uno solo per il reato di cui all'art. 317 cp, mentre sono in aumento le iscrizioni per i reati di cui agli art. 316 ter e 640 bis cp, fenomeno evidentemente legato all'illecito utilizzo di finanziamenti pubblici nel periodo di pandemia e a procedimenti connessi alla indebita percezione del reddito di cittadinanza.

Sono in diminuzione i reati contro l'incolumità della persona (...).

Le denunce in materia di edilizia e i reati legati al traffico di stupefacente risultano in linea con i dati del periodo precedente; in diminuzione le notizie di reato in materia di inquinamento.

Anche nell'anno in corso va segnalato, quale problematica significativa del circondario, il traffico di stupefacenti ed in particolare l'utilizzo del porto commerciale di Vado Ligure per l'importazione di cocaina. Le dimensioni ed i quantitativi trattati evidenziano collegamenti con la criminalità organizzata: accurate indagini, anche mediante rogatorie internazionali, hanno consentito di effettuare numerosi arresti e di sequestrare rilevanti quantitativi di cocaina importati dal Sudamerica da parte di soggetti che avevano la base logistica all'interno del porto di Vado Ligure, ove la sostanza stupefacente veniva sbarcata e quindi recuperata da soggetti legati ad organizzazioni criminali.

Rilevante il numero di notizie di reato connesse alla indebita percezione del reddito di cittadinanza. Ulteriore fenomeno di rilievo che ha riguardato il circondario riguarda alcuni incendi boschivi, di rilevanti proporzioni, verificatisi nel ponente della Provincia, alcuni dei quali di verosimile matrice dolosa.

Fra i procedimenti più significativi, oltre alle indagini appena citate, vanno ricordati un procedimento per turbativa d'asta con l'aggravante del metodo mafioso, poi trasmesso per competenza alla DDA di Genova; un procedimento a carico di 76 indagati di nazionalità nigeriana, nel quale sono state emesse misure cautelari a carico di 29 persone per il reato di associazione per delinquere finalizzata al compimento di truffe on line e riciclaggio. Altro procedimento a carico di cinque indagati avente ad oggetto il reato di favoreggiamento dell'immigrazione commesso mediante l'avvio di pratiche per il riconoscimento della cittadinanza italiana fondate su atti

anagrafici fittizi".

Come si evince dalle parole del Procuratore Generale, con riferimento alle condizioni di penetrabilità da parte dei sodalizi criminali, la provincia di Savona sconta la presenza, sul proprio territorio, di due porti commerciali molto attivi, quello di Savona e quello, direttamente confinante con il capoluogo, di Vado Ligure.

Il report "Diario di bordo – Storie, dati e meccanismi delle proiezioni criminali nei porti italiani", scritto dall'Associazione "Libera APS", mostra come il mutamento della permeabilità del tessuto socioeconomico, verificatosi negli ultimi anni, abbia proiettato l'interesse mafioso su scali diversi da quelli tradizionali e uno di questi porti è proprio quello di Vado Ligure. L'attrattività dipende non solo da una posizione geografica favorevole ma anche, e soprattutto, dalla possibilità di sfruttare le caratteristiche di funzionamento dello scalo, quali il tipo, l'ampiezza dell'economia portuale e le opportunità fornite dal contesto. Un esempio è dato dall' elemento temporale di trasferimento delle merci all'interno del porto: un porto è tanto più efficiente quanto più veloce. Tale caratteristica positiva costituisce, tuttavia, un notevole vantaggio per i traffici illeciti dei gruppi criminali in quanto le merci illecite, restando poco tempo nel porto, corrono rischi inferiori di essere controllate rispetto a merci che sostano per un tempo più lungo.

La presenza, più o meno marcata, di interessi criminali all'interno dei porti italiani non è un fatto nuovo, ciononostante solo di recente, soprattutto a causa dell'aumento di tali proiezioni in porti non tradizionalmente coinvolti, è stato approfondito.

Infatti, il suindicato report, basandosi sui dati contenuti nei comunicati dell'Agenzia delle Dogane e della Guardia di Finanza, e della rassegna stampa di Assoport, evidenzia come nel corso del 2022, all'interno dei porti italiani, si siano verificati 140 casi accertati di criminalità di varia natura - con una notevolissima preponderanza per il traffico di merce contraffatta e di stupefacenti - avvenuti in 29 porti, che corrispondono al 40% di tutti i porti nazionali. Nella relazione, particolare attenzione viene rivolta alla Liguria, dove proiezioni della 'ndrangheta sembrano coinvolgere tutti i principali porti: Genova, La Spezia, Vado Ligure e Savona, situazione che emerge anche in diverse relazioni Parlamentari della Commissione Antimafia, dal 1976 ad oggi (dalla relazione al Parlamento della Commissione Antimafia – anno 1994 "(...) Un'ipotesi simile è stata esposta anche in un altro rapporto riguardante la presenza delle organizzazioni criminali in aree non tradizionali, in particolare nella regione della Liguria. In questo contesto, i commissari affermano che i collegamenti marittimi forniti da tre porti, La Spezia, Savona e Genova hanno contribuito a rendere il territorio regionale un luogo di scelta per le attività criminali organizzate, come il traffico illegale di droga e armi ).

I soggetti maggiormente interessati a realizzare traffici illeciti e infiltrare l'ambito portuale sono stati, nella maggior parte dei casi, le organizzazioni criminali di stampo mafioso italiane ('ndrangheta, camorra, mafia, e, in misura minore, la sacra corona unita pugliese) ed estere (provenienti dall'Est Europa, dall'Asia e dall' Africa).

Incidentalmente, va anche segnalato che, con riferimento all'anno 2022, il porto di Vado Ligure è stato al centro di due operazioni di polizia, la prima nel mese di febbraio e la seconda nel mese di novembre. La prima indagine, condotta dalla polizia di Stato di Bologna, Savona, Pisa, Vicenza, Lucca, Arezzo, in collaborazione con l'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli, ha portato al fermo di due dominicani e un italiano. Il gruppo, attivo tra l'Emilia-Romagna, la Toscana e il Veneto, grazie alla complicità di un imprenditore italiano importava cocaina dalla Repubblica di Santo Domingo in Italia, proprio attraverso lo scalo savonese (DIA 2022 a p. 263). La seconda operazione, effettuata dalla Guardia di Finanza di Savona, ha tratto in arresto un gruppo criminale composto da tre italiani e un albanese, che importava cocaina occultandola all'interno di container frigo. Dall'inchiesta è emerso che "il recupero dello stupefacente veniva effettuato da due italiani che lavoravano all'interno dell'area portuale, per tali condotte già processati e condannati" (DIA 2022a, p. 292). La presenza sul territorio di scali portuali, commerciali e turistici, è un importante volano economico; tuttavia, richiede particolare attenzione non solo da parte degli inquirenti ma anche da parte del mondo politico ed imprenditoriale.

non devono essere sottovalutare anche le attività criminali poste in essere dalle organizzazioni straniere insistenti sul territorio ligure e savonese, sempre più floride non soltanto in relazione allo spaccio di stupefacenti ma, come dimostrano le operazioni di polizia citate dal Procuratore Generale, in grado di strutturare vere e proprie reti criminali a livello transnazionale, atte a favorire l'immigrazione clandestina ed a realizzare truffe ai danni di cittadini italiani, riciclando il denaro ottenuto e destinandolo ad hub finali nei paesi di origine che, ottenendo i proventi, non sono in alcun modo interessati a contrastare tali fenomeni.

Complessivamente, dunque, le conclusioni che possono trarsi in merito è che l'ambiente della Regione Liguria, per quanto attiene alla tipologia ed incidenza dei reati contro la persona, sia da connotarsi incrementato nel livello di attenzione, per le implicazioni derivanti dalla partecipazione della criminalità organizzata. La Provincia di Savona pare rappresentare criticità inferiori, più in generale, per quanto riguarda i reati che attengono alla specialità di cui al Libro II, Titolo II c.p. (reati contro la pubblica amministrazione), anche se, l'aumento pari ad un terzo dei reati di tale specie, segnalato dal Procuratore Generale nella prolusione 2023, sia una spia indicatrice a sostegno della validità di mantenimento dell'attuale livello di attenzione contenuto nelle previsioni

di contrasto del PTPCT comunale.

### **3. Analisi del contesto interno**

L'organizzazione dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona Opere Sociali di Nostra Signora di Misericordia al 31.12.2025 può come di seguito sintetizzarsi:

n. 7 dipendenti in servizio, di cui 6 donne e 1 uomo;

distribuzione per Aree - ex Categorie:

- Area Istruttori, ex cat. C, n. 4 dipendenti (4 donne);
- Area Funzionari ed Elevata Qualificazione, ex cat. D, n. 2 dipendenti (2 donne);
- n. 6 dipendenti sono titolari di diploma di scuola media superiore e n. 1 di laurea;
- Dirigenti: n. 1 dipendente (uomo).

Le fasce d'età sono le seguenti:

- Da 30 a 49 anni n. 1 dipendente (donna);
- da 50 a 59 anni n. 2 dipendenti (1 donna e 1 uomo);
- sopra i 60 anni n. 3 dipendenti (3 donne).

La struttura amministrativa è articolata in 2 Settori ed un Servizio in staff al Direttore, quale Incarico Amministrativo di Vertice; ciascun Settore è assegnato ad un Funzionario con Incarico di Elevata Qualificazione.

### **4. Gli attori del contrasto alla corruzione**

Con la legge 190/2012, lo Stato italiano in primo luogo ha individuato l'Autorità nazionale anticorruzione e gli altri organi incaricati di svolgere, con modalità tali da assicurare azione coordinata, attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2013 (e 2019, che costituisce una summa degli aggiornamenti precedenti – Parte II, Cap. 4) ha individuato gli attori del contrasto nel Paragrafo A dell'Allegato 1, distinguendo tra:

- A1 – Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione a livello nazionale;
- A2 – Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione a livello decentrato.

Nei paragrafi che seguono, i primi 2 rientrano nella categoria A1 ed i seguenti in quella A2.

Discendendo il dettaglio di Piano Nazionale da quanto già previsto nella soggettivizzazione delineata nella Legge Anticorruzione, non si ritiene di dover integrare con ulteriori specificazioni salvo evidenziare, circa gli attori interni, il coinvolgimento del NIV (Nucleo Interno di Valutazione)

quale titolare di competenza consultiva obbligatoria in materia di Codice di comportamento adottato da ciascuna Amministrazione e di supporto collaborativo rispetto al RPCT.

#### **4.1 L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)**

L'Autorità Nazionale Anticorruzione è stata individuata nella Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) istituita dall'articolo 13 del decreto legislativo 150/2009.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione:

- a) collabora con i paritetici organismi stranieri, con le organizzazioni regionali ed internazionali competenti;
- b) approva il Piano nazionale anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- c) analizza le cause e i fattori della corruzione e individua gli interventi che ne possono favorire la prevenzione e il contrasto;
- d) esprime pareri facoltativi agli organi dello Stato e a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 comma 2 del decreto legislativo 165/2001, in materia di conformità di atti e comportamenti dei funzionari pubblici alla legge, ai codici di comportamento e ai contratti, collettivi ed individuali, regolanti il rapporto di lavoro pubblico;
- e) esprime pareri facoltativi in materia di autorizzazioni, di cui all'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001, allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei dirigenti amministrativi dello Stato e degli enti pubblici nazionali, con particolare riferimento all'applicazione del comma 16-ter, introdotto dalla legge 190/2012;
- f) esercita la vigilanza e il controllo sull'effettiva applicazione e sull'efficacia delle misure adottate dalle pubbliche amministrazioni e sul rispetto delle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa previste dalla legge 190/2012 e dalle altre disposizioni vigenti;
- g) riferisce al Parlamento, presentando una relazione entro il 31 dicembre di ciascun anno, sull'attività di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione e sull'efficacia delle disposizioni vigenti in materia.

Su tale impianto, come esplicitato nella premessa normativa, è intervenuto l'art. 19 del D.L. n. 90/2014 che, al comma 5, ha altresì attribuito all'ANAC:

- la generalità delle funzioni in materia di vigilanza sui contratti pubblici;
- il ruolo di connettore, a livello nazionale, delle segnalazioni di illeciti;
- una significativa potestà sanzionatoria per i casi di omissione di predisposizione/aggiornamento di PTPC, PTTI e Codici di comportamento, da parte dei soggetti obbligati (da

€ 1.000,00 a € 10.000,00).

#### **4.2 Il Dipartimento della Funzione Pubblica**

All'attività di contrasto alla corruzione partecipava anche il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il Dipartimento, anche secondo le linee di indirizzo adottate dal Comitato interministeriale istituito e disciplinato con decreto del Presidente de Consiglio dei Ministri:

- a) coordinava l'attuazione delle strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione elaborate a livello nazionale e internazionale;
- b) promuoveva e definisce norme e metodologie comuni per la prevenzione della corruzione, coerenti con gli indirizzi, i programmi e i progetti internazionali;
- c) predisponava il Piano nazionale anticorruzione, anche al fine di assicurare l'attuazione coordinata delle misure di cui alla lettera a);
- d) definiva modelli standard delle informazioni e dei dati occorrenti per il conseguimento degli obiettivi previsti dalla presente legge, secondo modalità che consentano la loro gestione ed analisi informatizzata;
- e) definiva criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai dirigenti pubblici, anche esterni.

A seguito dell'entrata in vigore dell'art. 19 del D.L. n. 90/2014 (comma 15), tutte le suddette funzioni sono transitate direttamente all'ANAC. Il Dipartimento, quindi, non ha più un ruolo specifico e determinato in materia di prevenzione bensì complementare, in quanto totalmente investito delle attribuzioni concernenti la performance delle Pubbliche Amministrazioni (da integrarsi in effetti con il PTPCT, ma a cura dell'ANAC).

E da segnalare, tuttavia, il ruolo fondamentale che il Dipartimento ha continuato ad operare per quanto concerne il monitoraggio costante e periodico in materia di trasparenza (per la precisione dei contenuti delle sezioni di Amministrazione Trasparente dei siti delle PP.AA.), che è una (la principale) misura di contrasto, anche se ha progressivamente assunto un ruolo pressoché autonomo in virtù della propria rilevanza: al Dipartimento continuava infatti a far capo il sito Magellano PA – Bussola della Trasparenza (<http://bussola.magellanopa.gov.it/home.html>). Purtroppo, a decorrere dal 2020, anche questo sito è stato dismesso e non risulta ad oggi ancora sostituito da analoghe iniziative.

## Livello decentrato

<b>RUOLO</b>	<b>POSIZIONE IN Azienda</b>	<b>COMPETENZE SULLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b>
Organo di indirizzo politico	Presidente e Consiglio di Amministrazione	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ adotta il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, unitamente ai suoi aggiornamenti (ora confluito nella Sotto-sezione PIAO);</li><li>✓ adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale finalizzati direttamente o indirettamente, a prevenire la corruzione;</li><li>✓ nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza a norma dell'art.1, comma 7, della L. 190/2012.</li></ul>
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza	Direttore Dott. Claudio Berruti	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ elabora la proposta del PTPCT (nell'ambito del PIAO);</li><li>✓ verifica/monitora l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità;</li><li>✓ definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;</li><li>✓ propone modifiche del Piano qualora si accertino significative violazioni o mutamenti organizzativi;</li><li>✓ adotta ogni altro adempimento previsto dalle normative applicabili;</li><li>✓ individua il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;</li><li>✓ cura la diffusione della conoscenza del Codice Etico e di Comportamento e del Sistema Disciplinare e la loro pubblicazione sul sito istituzionale;</li><li>✓ effettua le verifiche di competenza ed attesta il rispetto degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D.lgs. 33/2013 (c.d. "Decreto trasparenza");</li></ul>
Dipendenti	Tutti i dipendenti, sia a tempo determinato, che a tempo indeterminato	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ partecipano al processo di autoanalisi organizzativa e mappatura dei processi;</li><li>✓ attuano le misure (di competenza) di prevenzione;</li><li>✓ collaborano con il RPCT.</li></ul>
Collaboratori	Tutti i collaboratori, a qualsiasi titolo dell'Azienda	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ partecipano al processo di autoanalisi organizzativa e mappatura dei processi;</li><li>✓ attuano le misure (di competenza) di prevenzione;</li><li>✓ collaborano con il RPCT.</li></ul>

### **4.3 Il Presidente**

Il Presidente convoca e presiede le sedute del Consiglio di Amministrazione, stabilendo il relativo ordine del giorno, anche relativamente alle tematiche inerenti la Prevenzione della Corruzione.

### **4.4 Il Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione determina l'indirizzo politico-amministrativo dell'Azienda e la sua organizzazione macrostrutturale; pur non occupandosi della gestione dell'Azienda adotta/adequa

tutti i regolamenti interni gestionali e amministrativi, anche finalizzati a ridurre i margini di possibile discrezionalità prodromici di possibili rischi corruttivi, in conseguenza dell'adozione delle misure generali e specifiche individuate con l'adozione del PIAO e del presente Allegato.

#### **4.5 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e Gestore delle segnalazioni antiriciclaggio**

A livello periferico, amministrazioni pubbliche ed enti territoriali devono individuare, di norma tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio, il responsabile della prevenzione della corruzione. Nell'Azienda, il responsabile della prevenzione della corruzione è individuato nel Direttore, salva diversa e motivata determinazione.

Il responsabile della prevenzione della corruzione svolge i seguenti compiti:

- a) entro il 31 gennaio di ogni anno, propone all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione la cui elaborazione non può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione (art. 1 co. 8 L.190/2012); cura successivamente la trasmissione del Piano adottato (pubblicandolo in apposita sezione di Amministrazione Trasparente);
- b) verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione;
- c) propone la modifica del piano, anche a seguito di accertate significative violazioni delle prescrizioni, così come qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- d) nei casi in cui l'organo di indirizzo politico lo richieda o qualora lo ritenga opportuno, il riferisce sull'attività svolta.

L'art. 6 del Decreto del Ministro dell'Interno del 25 settembre 2015, ad oggetto "Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione", ha previsto:

- al comma 4, un provvedimento espresso di nomina del "Gestore" ovvero del soggetto delegato a valutare e trasmettere le segnalazioni di operazioni sospette all'Unità di Informazione finanziaria per l'Italia (UIF);
- al comma 5, la coincidenza della persona individuata come gestore con il responsabile della prevenzione della corruzione previsto dall'art. 1, comma 7, della Legge 190/2012";
- al comma le figure degli "Addetti", da intendersi quali referenti procedurali interni, ossia coloro che "trasmettono le informazioni rilevanti ai fini della valutazione delle operazioni sospette a un soggetto denominato "gestore"".

Nelle more dell'adozione, da parte della Banca d'Italia, di proprie ulteriori disposizioni sull'argomento, sulla base di una bozza provvedimento licenziata in consultazione pubblica ad aprile 2018, è stata ritenuta non più procrastinabile l'individuazione delle figure previste dal DM 25.09.2015; pertanto, il Consiglio di Amministrazione, con proprio provvedimento n. 52 del 19.11.2020 ha provveduto a nominare il Direttore dell'Ente, già responsabile della Prevenzione della corruzione e Responsabile per la trasparenza, quale "Gestore" ovvero soggetto delegato a valutare e trasmettere le segnalazioni di operazioni sospette all'Unità di Informazione finanziaria per l'Italia, ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto del Ministro dell'Interno del 25 settembre 2015, pubblicato in G. Uff. n. 233 del 07.10.2015;

Nel corso del 2020, del 2021, del 2022, del 2023, del 2024 e del 2025 non si sono verificate fattispecie che abbiano comportato la necessità di presentare segnalazioni di operazioni sospette all'Unità di Informazione finanziaria per l'Italia.

#### **4.6 IL N.I.V.**

Il Nucleo Indipendente di Valutazione, istituito e disciplinato dall'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 (c.d. "Decreto Brunetta"), con funzioni in materia di performance e trasparenza delle PP.AA., ha acquistato nuove competenze in materia di prevenzione ai sensi del nuovo comma 8-bis dell'art. 1, Legge 190/2012:

- verificando i contenuti della Relazione annuale del RPCT ai sensi del comma 14;
- all'uopo, chiedendo informazioni e documenti allo stesso RPCT o richiedendo audizioni di dipendenti;
- riferendo all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure, se richiesto.

Con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 32 del 25.05.2023, a seguito di procedura selettiva comparativa, si è provveduto alla nomina dell'Organismo che nell'Azienda si denomina Nucleo Indipendente di Valutazione (NIV), che pertanto ha assunto pienamente le funzioni relative, per il triennio di competenza.

L'Organismo ha un'importante funzione di garanzia/controllo, in quanto allo stesso è demandata l'Attestazione annuale sugli obblighi di trasparenza, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere ANAC. nn. 1310/2016 e 294/2021 e ss., consistente in una puntuale verifica, operata visualizzando il sito istituzionale, sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione, così come elencati in un griglia pubblicata annualmente dall'ANAC, in apposita deliberazione.

L'Organo ha adempiuto ogni anno al proprio compito, con pubblicazione delle risultanze in

apposita sottosezione di Amministrazione Trasparente.

## 5. Contenuto della sotto-sezione 2.3 del PIAO

### 5.1 Misure di contrasto

Il Piano Nazionale Anticorruzione (fin dall'edizione del 2013) ha suddiviso le misure di contrasto in:

- Azioni e misure generali finalizzati alla prevenzione della corruzione, descritte nel Capitolo B dell'Allegato 1 al PNA (oltre che nel capitolo 3 del PNA stesso, per le più rilevanti), di natura obbligatoria ex paragrafo PNA 3.1;
- Misure ulteriori, esemplificate in elenco non esaustivo all'Allegato n. 4 del PNA, di natura facoltativa ex riquadro riassuntivo del paragrafo PNA 3.1.1.

Il medesimo Allegato 1 al PNA 2013 stabilisce altresì che il P.T.P.C. (*rectius*: la sotto-sezione Rischi corruttivi e Trasparenza, qui illustrata in termini di riferimenti normativi e relativi contenuti) “deve contenere l'individuazione e prevedere l'implementazione anche delle **misure di carattere trasversale**. Tra le misure di carattere trasversale si segnalano a titolo di esempio:

- la **trasparenza**, che, di norma, costituisce oggetto di un'apposita sezione del P.T.P.C. (P.T.T.I.); gli adempimenti di trasparenza possono essere misure obbligatorie o ulteriori; le misure ulteriori di trasparenza sono indicate nel P.T.T.I., come definito dalla delibera C.I.V.I.T. n. 50 del 2013;
- l'**informatizzazione dei processi**; questa consente per tutte le attività dell'amministrazione la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce quindi il rischio di “blocchi” non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase;
- l'**accesso telematico a dati, documenti e procedimenti** e il riutilizzo dei dati, documenti e procedimenti (d.lgs. n. 82 del 2005); questi consentono l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e, quindi, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza;
- il **monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali**; attraverso il monitoraggio emergono eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

Relativamente alle ulteriori misure si riportano nel seguito uno stralcio della Tabella dell'Allegato 4 del PNA 2013.

## Elenco esemplificazione misure ulteriori

**NOTA: la presente elencazione ha carattere meramente esemplificativo e si riferisce a misure di prevenzione diverse da quelle obbligatorie per legge. Le misure di seguito elencate sono considerate in un'ottica strumentale alla riduzione del rischio di corruzione.**

- a) Intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dai dipendenti e dagli utenti ai sensi degli artt. 46-49 del d.P.R. n. 445 del 2000 (artt. 71 e 72 del d.P.R. n. 445 del 2000).
- b) Razionalizzazione organizzativa dei controlli di cui al punto a), mediante potenziamento del servizio ispettivo dell'amministrazione (art. 1, comma 62, l. n. 662 del 1996) rispetto a tutte le verifiche sulle dichiarazioni (art. 72 d.P.R. n. 445 del 2000).
- c) Promozione di convenzioni tra amministrazioni per l'accesso alle banche dati istituzionali contenenti informazioni e dati relativi a stati, qualità personali e fatti di cui agli artt. 46 e 47 del d.P.R. n. 445 del 2000, disciplinando le modalità di accesso ai dati da parte delle amministrazioni procedenti senza oneri a loro carico (art. 58, comma 2, d.lgs. n. 82 del 2005).
- d) Affidamento delle ispezioni, dei controlli e degli atti di vigilanza di competenza dell'amministrazione ad almeno due dipendenti abbinati secondo rotazione casuale.
- e) Previsione della presenza di più funzionari in occasione dello svolgimento di procedure o procedimenti "sensibili", anche se la responsabilità del procedimento o del processo è affidata ad un unico funzionario.
- f) Individuazione di "orari di disponibilità" dell'U.P.D. durante i quali i funzionari addetti sono disponibili ad ascoltare ed indirizzare i dipendenti dell'amministrazione su situazioni o comportamenti, al fine di prevenire la commissione di fatti corruttivi e di illeciti disciplinari (art. 15, comma 3, d.P.R. n. 62 del 2013).
- g) Pubblicazione sul sito *internet* dell'amministrazione di casi esemplificativi anonimi, tratti dall'esperienza concreta dell'amministrazione, in cui si prospetta il comportamento non adeguato, che realizza l'illecito disciplinare, e il comportamento che invece sarebbe stato adeguato, anche sulla base dei pareri resi dalla C.I.V.I.T. ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. d), della l. n. 190 del 2012.
- h) Inserire apposite disposizioni nei Codici di comportamento settoriali per fronteggiare situazioni di rischio specifico (ad es. per particolari tipologie

professionali, per condotte *standard* da seguire in particolari situazioni, come nel caso di accessi presso l'utenza).

- i) Introduzione di procedure che prevedano che i verbali relativi ai servizi svolti presso l'utenza debbano essere sempre sottoscritti dall'utente destinatario.
- j) In caso di delega di potere, programmazione ed effettuazione di controlli a campione sulle modalità di esercizio della delega.
- k) Nell'ambito delle strutture esistenti (es. U.R.P.), individuazione di appositi uffici per curano il rapporto con le associazioni e le categorie di utenti esterni (canali di ascolto), in modo da raccogliere suggerimenti, proposte sulla prevenzione della corruzione e segnalazioni di illecito, e veicolare le informazioni agli uffici competenti. Ciò avviene utilizzando tutti i canali di comunicazione possibili, dal tradizionale numero verde, alle segnalazioni via *web* ai *social media*.
- l) Regolazione dell'esercizio della discrezionalità nei procedimenti amministrativi e nei processi di attività, mediante circolari o direttive interne, in modo che lo scostamento dalle indicazioni generali debba essere motivato; creazione di flussi informativi su deroghe e sugli scostamenti.

L'Azienda oggi ha adottato e/o in parte traguarda, come meglio di dirà in seguito, nel triennio di riferimento le seguenti Misure:

- Il Codice di Comportamento, approvato con determina del Direttore dell'Azienda n. 15 del 18 Aprile 2024;
- la rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione, la cui corretta collocazione è da rinvenirsi nei Protocolli di attività, essendo l'Azienda di piccole dimensioni (n. 7 addetti) al momento non è prevista;
- l'astensione in caso di conflitto di interesse, la cui corretta collocazione è da posizionarsi nel Codice di comportamento;
- la prevenzione del cumulo di incarichi d'ufficio e/o extra-istituzionali;
- la prevenzione del pantouflage/revolving-doors, analogo al divieto di concorrenza nei rapporti tra privati di cui all'art. 2125 cc, la cui applicazione postula l'inserimento di apposite clausole nei contratti di lavoro per i dirigenti, i funzionari titolari di funzioni dirigenziali ed il responsabile del procedimento nel caso previsto dall'art. 50, del D.Lgs. n. 36/2023;
- l'incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali, su cui è dettagliatamente intervenuto il D.Lgs. n. 39/2013 (art. 12);
- la previsione di incompatibilità per partecipazione a commissioni, assegnazioni ad uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la P.A., disciplinata dall'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- la tutela e il divieto di discriminazione nei confronti del dipendente che effettua segnalazioni

di illecito (c.d. Whistleblower), per cui il Codice di comportamento dell'Amministrazione è intervenuto con specifica disciplina;

- la formazione professionale;
- le azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile, essenzialmente consistenti nell'attività dell'Ufficio relazioni con il pubblico (URP) istituito presso l'Ente oltre che nel processo partecipato di adozione del Codice di comportamento.

## **5.2 Individuazione / Mappatura dei processi a rischio**

La mappatura richiesta dall'aggiornamento del PNA è stata effettuata sulla base di aree di rischio suddivise in processi, in alcuni casi ulteriormente distinti in singoli procedimenti.

È però evidente che nel corso del 2026 dovrà essere riformulata la mappatura, tenendo in debito conto i “nuovi processi” che si sono venuti a creare in conseguenza della modifica del Contratto di Servizio con OSS, deliberate dal CdA il 10/12/2025, e del nuovo modello di gestione ibrida delle Residenze per anziani.

Per “rischio” si intende l’effetto dell’incertezza sul corretto perseguimento dell’interesse pubblico e, quindi, sull’obiettivo istituzionale, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento corruttivo. Per “evento” si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell’obiettivo istituzionale dell’ente.

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

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

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2013 ha dedicato un apposito allegato, il n. 2, alle “Aree di Rischio Comuni ed Obbligatorie”,

- ridenominate dall'Aggiornamento del PNA 2015 “Aree di Rischio Generale”, distinguendo tra:
  - A) Area: acquisizione e progressione del personale;
  - B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture, ridenominata Area dei contratti pubblici;
  - C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (a propria volta distinta tra provvedimenti discrezionali e vincolati nell'adozione e/o nel contenuto);

D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (a propria volta distinta tra provvedimenti discrezionali e vincolati nell'adozione e/o nel contenuto);

➤ cui sono state aggiunte, come ulteriore campo di analisi (in attuazione del predetto aggiornamento 2015 paragrafo 6.3.b), le seguenti:

E) Area: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;

F) Area: controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;

G) Area: incarichi e nomine;

H) Area: affari legali e contenzioso;

➤ l'aggiornamento di PNA 2016 ha sostanzialmente individuato:

I) Area: governo del territorio.

Non risultano invece, ad oggi, integrazioni conseguenti all'aggiornamento del PNA 2017 e successivi, fatto salvo quanto premesso circa il PNA 2019, per un eventuale reinquadramento generale.

Ciò premesso, in relazione alla struttura dell'organizzazione interna e nella considerazione che, ai sensi del comma 2 bis dell'art. 1 della L.190/2012, il PNA costituisce "atto d'indirizzo" per le Amministrazioni, sono state individuate macro aree da mappare, suddivise a loro volta in processi, come di seguito specificato:

1. Contratti Pubblici;

2. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio (core business ASP);

4. Gestione del ciclo attivo relativo ai degenti ospitati nelle residenze;

5. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;

6. Controllo della Società mista OSS;

7. Incarichi e nomine;

8. Affari legali e contenzioso.

L'individuazione delle suddette Aree di rischio è stata effettuata con riferimento a tutte le strutture organizzative dell'Azienda e tiene conto delle esperienze rilevate, degli esiti dei controlli interni e, in generale, di una serie di indici di maggior esposizione ai rischi di deviazione corruttiva.

Nell'ambito delle "Aree di rischio generali", sono ritenuti a elevato rischio di corruzione i seguenti macro processi aziendali:

**A) Area di rischio: acquisizione e progressione del personale.**

- Concorsi e procedure selettive;

- Progressioni/benefici di carriera;
- Mobilità interna/esterna/comandi;
- Gestione rilevazione presenze, disciplina ferie, congedi, permessi e similari.

**B) Area di rischio: affidamento di lavori, servizi e forniture.**

- Conferimento di incarichi di studio, ricerche e consulenza;
- 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. 163/06;
- Opere e interventi di edilizia e di lavori pubblici in genere, comprensive della gestione diretta delle stesse; attività successive alla fase inerente l'aggiudicazione definitiva;
- Manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili di proprietà dell'Azienda;
- Gestione contrattuale forniture e servizi, compresa l'applicazione di penali;
- Controlli sulla regolarità dell'esecuzione delle forniture e dei servizi (consegne, verifiche di conformità, pagamenti, liquidazioni ecc.).

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

- Concessione permessi/aspettative;
- Procedure di gestione dati;
- Dichiarazioni testimoniali rese dai dipendenti nei casi di infortuni sul lavoro.

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

- Trasformazione rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno e viceversa;
- Gestione giuridica assenze a vario titolo con riconoscimento totale o parziale della retribuzione;
- Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi esterni ai dipendenti;
- Piani di rateizzazione morosità e recupero legale dei crediti;
- Concessione benefici/Autorizzazioni al lavoro straordinario.

**E) Area di rischio Contratti Pubblici.**

- Gestione contrattuale forniture e servizi, compresa l'applicazione di penali;
- Predisposizione di atti e documenti gara;
- Gestione delle proroghe e dei rinnovi.

**F)** Area di rischio: Gestione delle entrate.

- Procedure di fatturazione-incasso dei servizi.
- Procedure incassi diversi.

**F1)** Gestione del ciclo attivo relativo ai degenti ospitati nelle residenze.

- Procedure fatturazione degenza;
- Incassi assegni bancari rette.

**G)** Area di rischio controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni.

- Controlli sulla veridicità dichiarazioni ANF.

**(G1)** Area di rischio Controllo della Società OSS.

- Controllo sulla gestione;
- Monitoraggio morosità.

**H)** Area di rischio: incarichi e nomine.

- Incarichi e nomine.

**I)** Area di rischio affari legali e contenzioso.

- Transazioni.

**L)** Area di rischio: gestione Beni Immobili e Patrimonio.

- Determinazione sgravi morosità e dilazioni;
- Determinazione canoni;
- Determinazione riduzione canoni;
- Procedura di scelta del contraente per alienazione di beni immobili appartenenti al patrimonio disponibile dell'Azienda e gestione dei contratti;
- Procedura di scelta del contraente per fitti, locazioni, concessione in uso/comodato del patrimonio immobiliare e gestione dei contratti;
- Concessione in uso di immobili d'interesse culturale per finalità di valorizzazione;
- Trasferimenti e prestiti di beni culturali.

In linea con quanto già indicato nel vigente Piano, si riconferma l'individuazione di un'Area di rischio "specifica" per l'ASP Opere Sociali di N.S. di Misericordia, nella quale confluiscono i rischi connessi a vari processi che ineriscono ad attività connesse alle proprie finalità istituzionali.

Tali rischi sono stati raggruppati nell'Area "Ambiti diversi e specifici". Nel corso del 2026 si provvederà ad aggiornare tale Area, in conseguenza di quanto deliberato dal CdA il 10/12/2025 relativamente al "nuovo" Contratto di Servizio.

**M)** Area di rischio residuale: ambiti diversi e specifici.

- Controllo finanziario-patrimoniale di OSS (partecipata).

La revisione 2025 della Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza, nel prevedere l'ampliamento dell'Area di Rischio "L", come di anzi esposto, ha previsto anche l'adozione progressiva della rappresentazione di tutti i processi (e la contestuale progressiva revisione del relativo risk assesment) secondo il modello che per l'Area L) *Gestione Beni Immobili e Patrimonio* è allegato al presente documento, come Allegato A1 MAPPATURA PROCESSI AREA DI RISCHIO GESTIONE BENI IMMOBILI E PATRIMONIO.

### **5.3 Valutazione del rischio sui processi (ri)mappati**

Date le dimensioni dell'Azienda, da un lato viene confermata la metodologia adottata nei precedenti PTPCT, dall'altro si dà atto che si avvierà nel triennio (2026-2028) la progressiva applicazione anche della metodologia di assesment "qualitativo", peraltro suggerita da ANAC nell'aggiornamento PNA del 2019 (vedasi allegato 1 alla Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019), integrato con le disposizioni del PNA 2022.

Come riportato dal PNA l'analisi di tipo qualitativo deve essere accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi (scoring), qui in Azienda avvenuta con un approccio condiviso tra tutti i dipendenti, fin dal 2013, sulla base del personale livello di interpretazioni dei fattori (check list) di rischio individuati dal PNA 2013 (+ volte richiamato).

A ciascun processo individuato sono stati applicati i criteri indicati nella Tabella di cui all'allegato 5 del PNA 2013, (la cui applicazione ci si riserva di sviluppare nella prospettiva indicata dal PNA 2019 – Allegato 1), stimando la probabilità che il rischio si possa verificare e, nel caso, il conseguente impatto per l'Azienda.

Pertanto, la Probabilità di accadimento di ciascun rischio (= frequenza) è stata valutata prendendo in considerazione le seguenti caratteristiche del corrispondente procedimento:

- discrezionalità;
- rilevanza esterna;

- complessità del processo;
- valore economico;
- frazionabilità del processo;
- efficacia dei controlli.

L' Impatto è stato considerato sotto il profilo:

- organizzativo;
- economico;
- reputazionale;
- di immagine.

Il Livello di rischio è stato determinato moltiplicando il valore (medio) assegnato alla Probabilità per il valore medio assegnato all'Impatto ed è rappresentato da un valore numerico nella scala 1-25.

Secondo la metodologia anche proposta dal CERVAP dell'Università di Ferrara (Prof. Deidda Gagliardo) – e peraltro riconducibile all'Allegato 5 del PNA 2013 - il VALORE COMPLESSIVO DEL RISCHIO (residuo, nel senso del Rischio al netto dell'effetto mitigante dei c.d. "controlli") è la risultante del prodotto del punteggio assegnato a ciascuno dei due elementi:

- Valori e frequenze della *probabilità*: 0 nessuna probabilità; 1 improbabile; 2 poco probabile; 3 probabile; 4 molto probabile; 5 altamente probabile.
- Valori e importanza dell'*impatto*: 0 = nessun impatto; 1 = marginale; 2 = minore; 3 = soglia; 4 = serio; 5 = superiore.

La stima della probabilità, come detto, ha tenuto conto, tra gli altri fattori, dello stato dell'arte (in allora) dei sistemi di controllo per la riduzione del rischio presenti nell'Azienda, da riattualizzare in relazione alla diversa efficacia risultante dal *nuovo modello di gestione ibrida delle Residenze*, più volte richiamato.

#### a) Ponderazione del rischio

Per ciascuno dei processi mappati, è stata effettuata una valutazione, avvalendosi di una metodologia quali-quantitativa, riconducibile al primo Piano Nazionale Anticorruzione (allegato 5 del PNA), e confermata dal Prof. Deidda Gagliardo del CERVAP (di Ferrara).

Dalla valutazione, che si realizzerà nel corso del 2026, emergeranno sia in relazione ai "nuovi processi" sia ai precedenti, valori del *livello di rischio* che porteranno potenzialmente ad una nuova versione della tabella di seguito riportata:

- Livello rischio "basso" con valori inferiori a 3,00
- Livello rischio "medio" con valori tra 3,00 e 5,00
- Livello rischio "serio" con valori oltre il 5,0.

Come detto, si devono considerare oggetto di revisione i Processi/Attività-eventi a rischio dell'Area "L". In tale prospettiva il relativo scoring deriverà dalle attività organizzative che si attueranno in termini di misure propedeutiche - obiettivi di performance nel corso del 2025-2026, così da risultare utili elementi di base per il successivo ciclo 2026-2028. Della tabella successiva si è considerato utile alleggerimento l'eliminazione del processo L4, più propriamente da ricondurre tassonomicamente alla fattispecie di comportamenti da non assumere, come previsto dal relativo Codice aziendale.

PRIORITA'	AREA	PROCESSO	RISCHIO
serio	Area L: ambiti diversi e specifici	7) Controllo della SPA partecipata	5,83
medio	Area L: ambiti diversi e specifici	4) Accettazione donazioni e regalie di varia natura da parte di familiari ed utenti	4,96
medio	Area F: gestione delle entrate, spese e patrimonio	1) Procedure di gestione dei beni patrimoniali e beni di consumo	4,75
medio	Area A: acquisizione e progressione personale	1) Concorsi e procedure selettive	4,67
medio	Area B: Affidamento lavori, servizi e forniture	6) Controlli sulla regolarità dell'esecuzione delle forniture e dei servizi (consegne, verifiche di conformità, pagamenti, liquidazioni ecc)	3,96
medio	Area D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	4) Piani di rateizzazione morosità e recupero legale crediti	3,96
medio	Area L: ambiti diversi e specifici	3) Procedura di scelta per fitti, locazioni servizi dell'azienda, concessione in uso/comodato del patrimonio immobiliare e gestione dei contratti	3,75
medio	Area E: contratti pubblici	3) Gestione proroghe e rinnovi	3,75
medio	Area I: affari legali e contenzioso	Transazioni	3,75
medio	Area B: affidamento lavori, servizi e forniture	1) Conferimento di incarichi di studio, ricerche e consulenza	3,75
medio	Area B: affidamento lavori, servizi e forniture	3) Opere ed interventi di edilizia, di lavori pubblici in genere, comprensiva della gestione diretta delle stesse; attività successive alla fase inerente l'aggiudicazione definitiva	3,54
medio	Area B: affidamento lavori, servizi e forniture	4) Manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili di proprietà dell'azienda	3,54
medio	Area B: affidamento lavori, servizi e forniture	5) Gestione contrattuale forniture e servizi, compresa l'applicazione di penali	3,54
medio	Area E: contratti pubblici	1) Gestione contrattuale forniture e servizi, compresa l'applicazione di penali	3,54

medio	Area L: ambiti diversi e specifici	2) Procedura di scelta del contraente per alienazione di beni immobili appartenenti al patrimonio disponibile e gestione dei contratti	<b>3,33</b>
medio	Area B: affidamento lavori, servizi e forniture	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	<b>3,33</b>
medio	Area L: ambiti diversi e specifici	6) Trasferimenti, prestiti di beni culturali	<b>3,17</b>
medio	Area C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	3) Dichiarazioni testimoniali rese dai dipendenti nei casi di infortuni sul lavoro	<b>3,13</b>
basso	Area E: contratti pubblici	2) Predisposizione atti e documenti di gara	<b>3,13</b>
basso	Area L: ambiti diversi e specifici	5) Concessione in uso di immobili d'interesse culturale per finalità di valorizzazione	<b>2,83</b>
basso	Area C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	2) Procedure di gestione dati	<b>2,71</b>
basso	Area F: gestione delle entrate, spese e patrimonio	2) Procedura di fatturazione dei servizi	<b>2,67</b>
basso	Area G: controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Controlli veridicità dichiarazioni ANF	<b>2,67</b>
basso	Area H: incarichi e nomine	Incarichi e nomine	<b>2,67</b>
basso	Area A: acquisizione e progressione personale	3) Mobilità interna- esterna/comandi	<b>2,5</b>
basso	Area D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	2) Gestione giuridica assenze a vario titolo con riconoscimento totale o parziale della retribuzione	<b>2,5</b>
basso	Area L: ambiti diversi e specifici	1) Protocollo atti	<b>2,33</b>
basso	Area C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	1) Concessione permessi/aspettative	<b>2,29</b>
basso	Area D: 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	<b>2,29</b>
basso	Area D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	3) Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi esterni ai dipendenti	<b>2,29</b>
basso	Area D: Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	5) Concessione benefici/autorizzazione al lavoro straordinario	<b>2,29</b>
basso	Area A: acquisizione e progressione personale	2) Progressioni / benefici di carriera	<b>1,67</b>
basso	Area A: acquisizione e progressione personale	4) Gestione Rilevazione Presenze, Disciplina ferie, Congedi, Permessi e Similari	<b>1,13</b>

#### 5.4 Gestione del rischio per i processi mappati

Sulla base dell'esito della mappatura di cui ai punti precedenti, si individueranno le Misure - anche tenendo conto di quelle ad oggi già individuate e adottate ed eventualmente "dismesse" - idonee per neutralizzare/ridurre il rischio.

Con il termine "Misura" s'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.

Come già detto, le misure di prevenzione si dividono in due categorie fondamentali:

- "**obbligatorie**" o legali: sono quelle che devono essere necessariamente attivate in quanto la loro applicazione è espressamente prevista dalla legge o da altre fonti normative;
- "**ulteriori**" e "**specifiche**": sono quelle che, pur non obbligatorie di legge, sono previste e contemplate nel presente documento come utile strumento per la riduzione del rischio corruttivo, alcune di queste sono state progettate e previste solo per specifici ambiti e procedure.

Di seguito sono individuate le misure generali obbligatorie e le misure generali ulteriori finalizzate alla gestione del rischio con validità dall'adozione del presente piano.

Fin dall'anno 2017 le misure di prevenzione di seguito elencate hanno generalmente trovato applicazione con riferimento alle Aree di rischio individuate, salvo un caso di "dismissione" derivante dall'indisponibilità sopravvenuta da parte dell'A.U. di OSS a produrre i Report periodici previsti per il controllo dell'andamento economico-gestionale della SpA controllata.

Pur nelle more della accennata rimappatura dei processi e della conseguente (ri)valutazione dei rischi in cui incorre l'Azienda si rende ormai urgente assumere la seguente ulteriore "specifica misura":

Ambito	Misura	Indicatore
Sistema controlli	Predisposizione e adozione "Regolamento controlli di OSS"	Presentazione al CdA del Regolamento entro il 30 aprile 2026

#### 5.5 Whistleblowing

Il *whistleblower* è chi testimonia un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, a una persona o un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo. Pur rischiando personalmente atti di ritorsione a causa della segnalazione, egli svolge un ruolo di

interesse pubblico, dando conoscenza, se possibile tempestiva, di problemi o pericoli all'ente di appartenenza o alla comunità. Il whistleblowing consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni. Tali procedure sono già da tempo in uso presso altri ordinamenti come strumento finalizzato a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. Per quanto riguarda il contesto nazionale, l'art. 1, comma 51, della Legge n. 190/2012, inseriva, nel D.Lgs. n. 165/2001, l'art. 54-bis, relativo alla tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, successivamente modificato dall'art. 31, comma 1, D.L. 90/2014 (come convertito con legge 114/2014) e dall'art. 1 della Legge 30 novembre 2017, n. 179. Il sistema così delineato è stato radicalmente riformato tramite il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.", i cui tratti salienti possono essere così riepilogati:

- ai sensi degli articoli 23 e 24, le disposizioni di cui all'art. 54-bis D.Lgs. n. 165/2001 sono abrogate dal nuovo decreto, che si applica a partire dal 15 luglio 2023, mentre per le segnalazioni precedenti continua ad applicarsi la disciplina previgente;
- la nuova disciplina è dedicata alla "protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato", ex art. 1, con una serie di esclusioni e limitazioni riportate dall'articolo medesimo.

L'A.P.S.P. Opere Sociali di N.S. di Misericordia ha aderito al progetto Whistleblowing PA di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali adottando la piattaforma informatica per la segnalazione delle condotte illecite, in ottemperanza ai nuovi obblighi normativi di cui al D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 in "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23/10/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

Le caratteristiche di questa modalità di segnalazione sono le seguenti:

- la segnalazione può essere fatta da tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con l'A.P.S.P. pur non avendo la qualifica di dipendente (a titolo esemplificativo: coloro il cui rapporto sia cessato o che siano in periodo di prova, i dipendenti a tempo determinato, indeterminato, gli stagisti, i tirocinanti, azionisti e persone con funzioni di

amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, i collaboratori, i lavoratori autonomi, i titolari di rapporti di collaborazione, i liberi professionisti e consulenti, i dipendenti e i collaboratori delle aziende che forniscono beni o servizi);

- il Segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione di condotte illecite di cui è venuto a conoscenza salvo quanto riportato dalla normativa vigente;
- le tutele del segnalante non sono garantite nei casi in cui sia accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione;
- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata;
- la segnalazione viene ricevuta dalla Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) che la inoltra eventualmente al Consiglio di Amministrazione (CdA) o al Nucleo Indipendente di Valutazione (NIV) per le attività conseguenti;
- nel momento dell'invio della segnalazione, il Segnalante riceve un codice numerico che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta dell'RPCT e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti.

La segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

## 6. Rotazione del personale

Come previsto nell'Atto di Intesa fra Stato e Regioni - il Piano è stato redatto tenendo conto delle specificità che caratterizzano gli enti di piccola dimensione e pertanto si precisa quanto segue:

- l'organigramma dell'Azienda al momento dell'adozione del presente Piano vede l'incarico di Direttore conferito a tempo determinato ad un dirigente di ruolo;
- l'oggettivo contesto dell'Azienda non permette al momento alcuna rotazione degli incarichi ed impone forme di adattamento nella gestione delle eventuali situazioni di incompatibilità.

Ambito	Misura	Indicatore
Rotazione del personale	Rotazione periodica del personale.	Essendo l'Azienda di piccole dimensioni (n. 7 addetti) non si prevede al momento alcuna rotazione.

## **Rotazione straordinaria del personale**

L'ANAC, con deliberazione n. 215 del 26 marzo 2019, *“Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma 1, lettera l-quater, del D.Lgs. n. 165 del 2001”* constatando che *“le discipline (Legge n. 97/2001 – art. 16, comma 1, lett. l-quater del D.Lgs. n. 165/2001 – D.Lgs. n. 265/2012, art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013 – Legge n. 69/2015) non appaiono sempre ben coordinate tra loro sotto diversi profili”*, le ha puntualmente rianalizzate concludendo che *“l’ordinamento ha predisposto, con ritmo crescente, tutele, di tipo preventivo e non sanzionatorio, volte ad impedire l’accesso o la permanenza nelle cariche pubbliche di persone coinvolte in procedimenti penali, nelle diverse fasi di tali procedimenti”*, e disponendo precise indicazioni interpretative. In particolare, ha stabilito che *“è necessario che nei Piani triennali per la prevenzione della corruzione (PTPC) delle Amministrazioni si prevedano adeguate indicazioni operative e procedurali che possano consentirne la migliore applicazione. L’ANAC vigila sulla introduzione di tali indicazioni e sull’attuazione della rotazione straordinaria”*.

Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell’area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo, al fine di tutelare l’immagine di imparzialità dell’amministrazione.

Trova il proprio fondamento normativo nell'art. 16, comma 1 lett. 6-quater, del D.Lgs. n. 165/2001 (Teso Unico del Pubblico Impiego), lettera introdotta dall'art. 1, comma 24 del D.L. n. 95/2012, conv. in Legge n. 135/2012, secondo cui dirigenti degli uffici dirigenziali generali *“provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttivi”* senza ulteriori specificazioni.

Prescindendo dalle compiute ma complicate ermeneutiche svolte dall'Autorità nella succitata deliberazione, si traggono di seguito dalla stessa le principali ed ineludibili indicazioni operative, rinviando ulteriori implementazioni che si riterranno necessarie od opportune ad eventuali modifiche ad hoc del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

L'Autorità ha individuato le fattispecie che impongono la misura nell'elencazione prevista dall'art. 7 della Legge n. 69/2015, ossia nei seguenti articoli del Libro II, Titolo II del Codice Penale (dei delitti contro la Pubblica Amministrazione):

- art. 317 (Concussione);

- art. 318 (Corruzione per l'esercizio della funzione);
- art. 319 (Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio);
- art. 319-bis (Circostanze aggravanti della Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio);
- art. 319-ter (Corruzione in atti giudiziari);
- art. 319-quater (Induzione indebita a dare o promettere utilità);
- art. 320 (Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio);
- art. 321 (Pene per il corruttore);
- art. 322 (Istigazione alla corruzione);
- art. 322-bis (Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri);
- art. 346-bis (Traffico di influenze illecite);
- art. 353 (Turbata libertà degli incanti);
- art. 353-bis (Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente).

Per i reati previsti dai richiamati articoli del codice penale è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria.

L'adozione del provvedimento di cui sopra, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconfiribilità ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e del D.Lgs. n. 235 del 2012).

Sono, comunque, fatte salve le ipotesi di applicazione delle misure disciplinari previste dai CCNL.

### **Tempistica e immediatezza nell'adozione del provvedimento**

È da intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p. Ciò in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale.

Il provvedimento potrebbe anche non disporre la rotazione; l'ordinamento raggiunge infatti comunque lo scopo di indurre l'Amministrazione ad una valutazione trasparente, collegata all'esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità.

Il carattere fondamentale della *rotazione straordinaria* è la sua immediatezza. Si tratta di valutare se rimuovere dall'ufficio un dipendente che, con la sua presenza, pregiudica l'immagine di

imparzialità dell'Amministrazione e di darne adeguata motivazione con un provvedimento formale. La misura, pertanto, deve essere applicata non appena l'Amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale.

Ovviamente l'avvio del procedimento di rotazione richiederà da parte dell'Amministrazione l'acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l'effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente. Questa conoscenza, riguardando un momento del procedimento che non ha evidenza pubblica (in quanto l'accesso al registro di cui all'art. 335 c.p.p. è concesso ai soli soggetti ex lege legittimati), potrà avvenire in qualsiasi modo, attraverso ad esempio fonti aperte (notizie rese pubbliche dai media) o anche dalla comunicazione del dipendente che ne abbia avuto cognizione o per avere richiesto informazioni sulla iscrizione ex art. 335 c.p.p. o per essere stato destinatario di provvedimenti che contengono la notizia medesima (ad esempio, notifica di un'informazione di garanzia, di un decreto di perquisizione, di una richiesta di proroga delle indagini, di una richiesta di incidente probatorio, etc.).

### **Competenza all'adozione**

È competente all'adozione il Direttore, quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sentiti :

- il Responsabile del cui Settore il dipendente interessato è inquadrato;
- il Responsabile del cui Settore il dipendente interessato verrà eventualmente trasferito.

Secondo l'Autorità, *“Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio, di carattere disciplinare, è necessario che venga data all'interessato la possibilità di contraddittorio, senza, però, che vengano pregiudicate le finalità di immediata adozione di misure di tipo cautelare; a tal fine, prima dell'adozione, deve essere contattato”*. Pertanto, qualora possibile in relazione alle esigenze di immediatezza, lo stesso interessato dovrà essere sentito prima dell'adozione, se quest'ultima effettivamente comporti un trasferimento ad altra unità organizzativa.

### **Durata**

Il provvedimento è destinato a coprire la fase che va dall'avvio del procedimento penale fino all'eventuale decreto di rinvio a giudizio.

Fatte salve modifiche *ad hoc* al Regolamento aziendale, l'Amministrazione provvederà caso per caso.

In caso di intervenuto rinvio a giudizio, il provvedimento può essere oggetto di conferma (par. 3.10 della delibera ANAC n. 215/2019).

### **Misure alternative e conseguenze su incarichi di gestione**

L'Autorità ha previsto l'ipotesi, in caso di valutazione positiva circa la necessità di ricorso alla misura, che non sia materialmente possibile *“trovare un ufficio o una mansione di livello corrispondente alla qualifica del dipendente da trasferire”*, distinguendo n. 3 fattispecie:

- titolari di incarichi amministrativi di vertice per cui è prevista la revoca dell'incarico; il solo caso di incarico amministrativo di vertice riguarda la figura del Direttore. Nel caso di specie, è da ritenersi che spetti al Presidente del Consiglio di Amministrazione la valutazione e dunque l'adozione di un provvedimento di revoca dell'incarico di RPCT.
- dipendenti non di livello dirigenziale, per cui è previsto che siano collocati in aspettativa o in disponibilità, con conservazione del trattamento economico in godimento;
- dipendenti di livello dirigenziale, per cui è stabilita l'anticipata revoca dell'incarico dirigenziale, con assegnazione ad altro incarico ovvero, in caso di impossibilità, l'assegnazione a funzioni *“ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specificamente previsti dall'ordinamento”*.

## **7. Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, con verifica di eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dipendenti dell'Amministrazione**

### **7.1 Conflitto di interessi ai sensi del Codice di comportamento**

Ciascun appartenente all'Amministrazione che si trovi in eventuali relazioni di parentela o affinità con i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che stipulano con l'Azienda contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere è tenuto a dare immediata comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione. Lo stesso provvede ad individuare altro soggetto responsabile del procedimento amministrativo e dell'adozione del provvedimento finale. Nel caso in cui i rapporti attengano alla gestione di rapporti contrattuali di natura continuativa, il Responsabile della prevenzione della corruzione provvederà a dare immediata informazione al Presidente e al Consiglio di Amministrazione che potranno adottare gli eventuali mutamenti organizzativi ritenuti necessari.

Si ritiene indispensabile adottare, nell'elencazione di modelli autodichiarativi ad uso di tutti gli Uffici dell'Amministrazione per affidamento di incarichi a persone fisiche / studi professionali e di lavori, servizi o forniture a persone fisiche o giuridiche, specifico riferimento all'assenza di cause di esclusione dalla contrattazione con l'Azienda per violazione dell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001. Alle conseguenti verifiche si provvederà, ricorrendone i presupposti, ai sensi dell'art. 71 e con le conseguenze di cui all'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000.

La fattispecie risulta disciplinata dall'art. 6-bis della Legge n. 241/1990 e dall'art. 7 del DPR n. 62/2013 (c.d. *"Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" generale*), riproposto nel Codice di comportamento dei dipendenti dell'Azienda.

Sulla materia in generale, per brevità definibile come "conflitto di interessi", l'ANAC è intervenuta con propria deliberazione n. 494 del 05 giugno 2019, ad oggetto *"Linee Guida n. 15 recanti «Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici»"*.

### **7.2 Pantouflage**

Il divieto di *"pantouflage"* (lett. fr. *"pantofola"*) trova fondamento nell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001 (Testo Unico sul Pubblico Impiego), e consiste nella specifica interdizione, per i dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o

negoziali per conto delle pubbliche Amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'Amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. L'apparato sanzionatorio è rilevante, in quanto, in caso di violazione del divieto, i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti sono nulli ed i soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni ed hanno altresì l'obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, riferiti a detti contratti o incarichi.

Palesemente, l'istituto configura una sorta di *"incompatibilità successiva"* alla cessazione del rapporto di lavoro pubblico e mira a scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali da parte del dipendente che, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, potrebbe preconstituire situazioni lavorative vantaggiose, presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro.

## **8. Monitoraggio sul funzionamento e sull'osservanza del Piano (Sottosezione del PIAO)**

La verifica del funzionamento e dell'osservanza del piano richiesta dall'art. 1, comma 12, lett. b) della legge 190/2012, viene effettuata dal RPCT con le seguenti attività:

- 1) realizzazione del sistema di controllo successivo annuale di regolarità amministrativa;
- 2) tempestiva informazione al Presidente e al Consiglio di Amministrazione, nei rapporti contrattuali di natura continuativa, di eventuali relazioni di parentela o affinità da parte degli organi dell'Amministrazione con i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che stipulano contratti con l'Azienda;
- 3) proposte di modifica o adeguamento del piano a seguito delle verifiche di cui al precedente punto;
- 4) verifica del rispetto dello svolgimento delle azioni entro i termini di cui al presente "Piano" ed eventuale diffida ad adempiere nel caso di mancato rispetto dei termini;
- 5) attestazione annuale sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, da parte del Nucleo Indipendente di Valutazione.

## 9. Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità

Il Responsabile della prevenzione della corruzione cura e vigila sul rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 8 aprile 2013 n. 39 sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi conferiti (fattispecie diversa è l'incompatibilità occasionale per singoli procedimenti).

Il responsabile:

- a) contesta agli interessati l'esistenza o l'insorgenza di situazioni di inconferibilità o incompatibilità;
- b) segnala i casi di possibile violazione in tema di inconferibilità o incompatibilità ex Decreto Legislativo 39/2013:
  - all'Autorità Nazionale Anticorruzione;
  - all'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla Legge 20 luglio 2004 n. 215;
  - alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

Il Responsabile contesta all'interessato l'insorgere della causa di incompatibilità.

Decorsi 15 giorni dalla contestazione, perdurando la situazione di incompatibilità di cui ai capi V e VI del Decreto Legislativo 39/2013, l'incarico decade e il relativo contratto di lavoro subordinato o autonomo si risolve.

La deliberazione ANAC n. 833 del 03.08.2016, *“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'ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili”*, ha chiarito che il Responsabile della prevenzione *“è il soggetto cui la legge ... riconosce il potere di avvio del procedimento, di accertamento e di verifica della sussistenza della situazione di inconferibilità, di dichiarazione della nullità dell'incarico, nonché il successivo potere sanzionatorio nei confronti degli autori della nomina dichiarata nulla perché inconferibile”*, riferito alla sospensione trimestrale del potere di nomina comminata dall'art. 18, comma 2, del D.Lgs. n. 39/2013.

La questione non è pacifica a seguito, in ultimo, delle modifiche previste dal “milleproroghe” di recente convertito.

Si riporta il testo del recente Comunicato ANAC sul tema, inerente la relativa Segnalazione ANAC al Governo.

“Con Atto di segnalazione n. 2 del 26 marzo 2025, Anac è intervenuta nuovamente presso il Parlamento e il Governo per chiedere la tempestiva modifica della legge 21 febbraio 2025, N. 15, il

cosiddetto “Milleproroghe”, approvato da poco dal Parlamento, per quanto riguarda le disposizioni in materia di inconfiribilità.

Già in precedenza l’Autorità Anticorruzione fu tra i primi a segnalare l’irragionevolezza della disposizione legislativa precedente, che poi la Corte ha dichiarato incostituzionale.

L’ Autorità Anticorruzione aveva evidenziato al Parlamento ed al Governo l’esigenza di una modifica, che poi è intervenuta attraverso la parziale declaratoria di incostituzionalità.

Purtroppo, anche dopo una seconda segnalazione, il Parlamento è intervenuto non per eliminare la discrasia, ma creando ulteriori incongruenze.

A seguito della declaratoria di incostituzionalità, l’Autorità ha proceduto a segnalare, con Atto n. 2 del 10 luglio 2024, alcune criticità che permanevano nel sistema delle inconfiribilità chiedendo di intervenire rispetto alla fattispecie di inconfiribilità in questione rimuovendo, in via generale, gli incarichi di presidente o amministratore delegato.

Ora l’Autorità ha formulato un nuovo Atto di Segnalazione (n. 2 del 26 marzo 2025) con il quale ha segnalato, a tutela delle immutate esigenze di prevenzione dei fenomeni corruttivi, l’opportunità di ripristinare il regime delle inconfiribilità stabilito dal previgente art. 7, comma 2, d.lgs. n. 39/2013 – abrogato dal Decreto Milleproroghe 2025 e convertito dalla legge 21 febbraio 2025, n. 15 - nei confronti di coloro che abbiano rivestito cariche in organi di indirizzo politico, eliminando, dunque, lo svolgimento, in provenienza, degli incarichi amministrativi presso gli enti di diritto privato in controllo pubblico.

Il secondo atto di segnalazione si è reso necessario a seguito dell’ulteriore intervento del legislatore in materia che, invece di risolvere le criticità sollevate con il primo atto di segnalazione, ne ha create altre con l’abrogazione integrale della fattispecie di inconfiribilità di cui al comma 2 della disposizione in esame.

Anac, pertanto, “segnala l’urgenza che la norma venga tempestivamente modificata”, “ripristinando il precedente regime delle inconfiribilità nei confronti di coloro che abbiano rivestito cariche in organi di indirizzo politico, eliminando dunque lo svolgimento, in provenienza, degli incarichi amministrativi presso gli enti di diritto privato in controllo pubblico, nonché di modificare nello stesso senso il comma 1 del medesimo articolo 7”.

I chiarimenti che eventualmente interverranno consentiranno di comprendere i corretti riferimenti normativi.

## **10. Aggiornamento ed adeguamento della sotto-sezione 2.3 del PIAO**

Il presente Piano potrà essere oggetto di adeguamento ed aggiornamento, oltre che in sede di verifica annuale anche a seguito:

- a) delle indicazioni eventualmente fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, individuata dall'art. 34 bis del DL. 179/2012 nella Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- b) delle direttive emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione pubblica (ora Ministero per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione);
- c) delle Intese in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, con cui si definiscono gli adempimenti, con l'indicazione dei relativi termini degli enti locali, volti alla piena e sollecita attuazione delle disposizioni della Legge 190/2012;
- d) delle indicazioni da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione, secondo le risultanze dell'attività di monitoraggio;
- e) delle proposte e delle osservazioni eventualmente presentate da cittadini singoli o associati e da altre forme di organizzazione portatrici di interessi collettivi, nonché dalla RSU e dalle OO.SS.

## **11. Responsabilità in caso di mancato rispetto del piano**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è responsabile in caso di ripetute violazioni delle misure di cui al presente Piano, ai sensi dell'articolo 21 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 14, della L. 190/2012.

Il presente Piano costituisce espressa "Direttiva interna" e il mancato rispetto del contenuto del presente Piano potrà costituire violazione disciplinare.

In ogni caso, la violazione da parte dei dipendenti dell'Amministrazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 14, della L. 190/2012.

## 12. Criteri di estensione del Piano agli enti pubblici vigilati ed a società ed enti in controllo

### Premessa normativa di inquadramento della materia

Il comma 34 dell'art. 1, Legge n. 190/2012, reca quanto segue:

*“Le disposizioni dei commi da 15 a 33 si applicano alle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, agli enti pubblici nazionali, nonché alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e dalle loro controllate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea”.*

Le citate disposizioni vincolanti per società e gli enti controllati sono tuttavia relative alla materia della trasparenza, particolarmente nei pubblici appalti, e non all'obbligo di predisposizione del PTPC, cui sono espressamente riferiti i commi da 2 a 14 dello stesso articolo di legge.

Il PNA 2013 è successivamente intervenuto sull'argomento, al paragrafo 3.1.1 (pagg. 33 e 34) e, più succintamente, all'allegato n. 1, paragrafo A.2 (pagg. 5 e 6), nei seguenti termini:

Par. 3.1.1 *“Al fine di dare attuazione alle norme contenute nella l. n. 190/2012 gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali. Per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dalla l. n. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella l. n. 190 del 2012 , dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente (società strumentali/società di interesse generale). Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della l. n. 190 del 2012 e denominate Piani di prevenzione della corruzione, debbono essere trasmessi alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito istituzionale.*

*Gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale devono, inoltre, nominare un responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, che può essere individuato anche nell'organismo di vigilanza previsto dall'art. 6 del d.lgs. n. 231 del 2001, nonché definire nei propri modelli di organizzazione e gestione dei meccanismi di accountability che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione.*

*L'amministrazione che esercita la vigilanza verifica l'avvenuta introduzione dei modelli da parte dell'ente pubblico economico o dell'ente di diritto privato in controllo pubblico. L'amministrazione e l'ente vigilato organizzano un idoneo sistema informativo per monitorare l'attuazione delle misure sopra indicate. I sistemi di raccordo finalizzati a realizzare il flusso delle informazioni, compresa l'eventuale segnalazione di illeciti, con l'indicazione dei referenti sono definiti rispettivamente nel P.T.P.C. dell'amministrazione vigilante e nei Piani di prevenzione della corruzione predisposti dagli enti pubblici economici e dagli enti privati in controllo pubblico".*

All. 2, Par. A.2 *"Gli enti pubblici economici, le società a partecipazione pubblica e gli altri enti di diritto privato in controllo pubblico debbono nominare un responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, che ha anche la competenza ad effettuare la vigilanza, la contestazione e le segnalazioni previsti dall'art. 15 del d.lgs. n. 39 del 2013.*

*Nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi (art. 1, comma 12, l. n. 190) in capo al responsabile per la prevenzione, tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'amministrazione".*

Ciononostante, anche dopo l'adozione del PNA con deliberazione ANAC n. 72/2013, sono rimasti dubbi interpretativi di una certa rilevanza in capo alle società pubbliche, in quanto:

1. l'obbligo predispositivo ha continuato a non essere discendente dalla legge ma da un atto di un'Autorità la cui azione è, in difetto di norma primaria, precipuamente diretta alle sole PP.AA., e tale assunto è stato confermato da circolari di associazioni categoriali o federative, cui le società esercenti servizi pubblici locali fanno principalmente riferimento per aggiornarsi sulle normative vigenti, solitamente di natura tecnico-settoriale;
2. l'accenno alle "inutili ridondanze" rispetto al modello di organizzazione e gestione del rischio di cui al D.Lgs. n. 231/2001, contenuto nel par. 3.1.1 del PNA, nonché l'assenza nel PNA di precise e puntuali indicazioni di coordinamento tra le 2 normative del 2001 e del 2013, ha indotto una sottovalutazione della coerenza;
3. un altro "sentito" problema è consistito nella difficoltà ad individuare le figure responsabili, sia per quanto concerne l'approvazione di Piano (Cda o Assemblea) che la figura del responsabile vero e proprio (e ciò specialmente nella realtà medio-piccole, prive di dirigenza).

Sul punto, ha fatto chiarezza il *"Protocollo d'Intesa tra Ministero dell'Interno, e l'Autorità Nazionale Anticorruzione – Prime linee guida per l'avvio di un circuito collaborativo tra ANAC, Prefetture-UTG*

*ed enti locali, per la prevenzione dei fenomeni di corruzione e l'attuazione della trasparenza amministrativa*", stipulato il 15.07.2014, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, Parte Prima, del 18.07.2014 e trasmesso a tutti i Sindaci della Provincia di Savona con prefettizia prot. n. 22457 del 23.07.2014.

Il protocollo, infatti, espressamente ha menzionato le società in controllo pubblico quali soggetti obbligati alla predisposizione di PTPC e PTTI, disponendo specifici quesiti nell'allegato questionario che è stato poi trasmesso alla Prefettura in data 04.09.2014.

L'ANAC, con propria determinazione n. 8 del 17.06.2015, ad oggetto *"Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli pubblici economici"*, ha nuovamente aggiornato la materia, questa volta autonomamente (benché ciò appaia in contrasto col disposto dell'art. 1, comma 60, lett. a, della Legge n. 190/2012, che richiede l'Intesa in Conferenza Unificata per l'adozione di criteri inerenti i PTPC comunali) ed organicamente, ricomprendendo cioè anche le società con partecipazione minoritaria.

Successivamente l'ANAC, con propria delibera n. 10 del 21.01.2015, ha avocato a sé stessa la competenza all'irrogazione di sanzioni in materia di anticorruzione. Il sistema sanzionatorio, ovviamente, riguarda anche i responsabili di prevenzione societari, non diversamente dai responsabili delle PP. AA. controllanti; in proposito, prescindendo in questa sede dalla connessa materia della trasparenza, occorre tenere presente che la Legge n. 190/2012 (art. 1, commi 8, 12, 13 e 14) prevede, a carico del Responsabile della prevenzione, sia la responsabilità dirigenziale di cui al D.Lgs. n. 165/2001 (ossia l'impossibilità di rinnovo dell'incarico), che disciplinare (quantificata, nel minimo, nella sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 1 a 6 mesi) ed erariale (anche d'immagine), in caso di:

1. mancata predisposizione del Piano o del suo aggiornamento annuale per scorrimento nei termini;
2. mancata formazione dei dipendenti;
3. commissione, accertata con sentenza passata in giudicato, di un reato di corruzione all'interno dell'Amministrazione, salvo che siano provati l'assolvimento degli obblighi e la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
4. ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano.

Gli obblighi di vigilanza stabiliti dal PNA e ribaditi dalla determinazione ANAC n. 8/2015, in capo alle PP.AA. controllanti, impongono quindi, in capo ai rispettivi Responsabili di prevenzione,

altrettanti obblighi di segnalazione ad ANAC in caso si verificano, nelle società ed enti sottoposti alla propria vigilanza, le suesposte fattispecie.

Infine, con propria deliberazione n. 1134 dell'08.11.2017, l'ANAC ha provveduto ad aggiornare le proprie linee guida impartite alle società con determinazione n. 8/2015, principalmente per adeguarle all'entrata in vigore del FOIA (D.Lgs. n. 97/2016) e del TUSP (D.Lgs. n. 175/2016).

Le ricadute sono di una certa importanza per quanto concerne gli adempimenti societari in materia di trasparenza e chiariscono meglio gli ambiti di applicazione per categorie di società ma non apportano significative innovazioni, specialmente con riferimento alle tipologie societarie di cui l'Amministrazione è socia, in quanto anche in precedenza non sussistevano dubbi interpretativi in proposito.

Riguardo l'ambito di applicazione, infatti, l'ANAC ricomprende come senz'altro obbligate all'applicazione pressoché integrale della normativa e certamente per quanto attiene le attività di pubblico interesse:

- le società controllate direttamente, che siano o meno in house;
- le società in controllo diffuso, che siano o meno in house.

# ALLEGATO A1

MAPPATURA PROCESSI			IDENTIFICAZIONE, ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO		PROGRAMMAZIONE E MONITORAGGIO MISURE SPECIFICHE							
					Per ogni misura di prevenzione è necessario inserire i relativi tempi di attuazione, indicatori di monitoraggio e responsabili della misura							
AREA DI RISCHIO	PROCESSO	UNITA' ORGANIZZATIVA RESPONSABILE	ATTIVITA'-EVENTI A RISCHIO	VALUTAZIONE DEL RISCHIO (in prima ipotesi, da validare e quantificare)	MISURA SPECIFICA DI PREVENZIONE	TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORE DI ATTUAZIONE	PROGRAMMAZIONE DEL MONITORAGGIO Cfr. § 5.1 e § 5.2 del PNA 2022.	FREQUENZA DEL MONITORAGGIO Cfr. § 5.1 e § 5.2 del PNA 2022.	MONITORAGGIO Proposte da considerare per la fase di monitoraggio	NOTE	RESPONSABILE DELLA MISURA
GESTIONE BENI IMMOBILI e PATRIMONIO	Procedure di selezione contraenti per la stipula di: Contratti di affitto terreni, Contratti di locazione immobili ad uso abitativo e ad uso diverso; Concessioni immobili, patrimonio artistico e indisponibile; Alienazione beni immobili.	Settore Bilancio e Patrimonio  Settore Tecnico	mancata trasparenza delle procedure di determinazione dei canoni, di sgravio dei debiti e di riduzione del canone	alto	1. Adozione di un Regolamento interno (o altro atto, come la revisione dell'esistente) volto a disciplinare fasi e responsabilità del procedimento.  2. Applicazione del Regolamento adottato.	Adozione/adequamento Regolamento/i entro novembre 2025	1. Adozione del Regolamento (si/no)  2. Rispetto delle previsioni del Regolamento (% di decisioni specifiche attuate ai sensi del Regolamento)	ogni anno	annuale	1. In alternativa: a) SI b) NO  2. n alternativa: a) SI b) NO	1. In caso di opzione b) illustrare le criticità riscontrate e come si intende risolverle  2. In caso di opzione b) illustrare le criticità riscontrate e come si intende risolverle.	Vice-Direttore
			utilizzo di dichiarazioni/ attestazioni false o non veritiere per comprovare il possesso dei requisiti per poter partecipare alla procedura per il conferimento di vantaggi economici diretti	alto	1. Verifiche sulla veridicità/correttezza delle dichiarazioni/attestazioni. Verifiche svolte a cura di più dipendenti		1. n. di verifiche svolte sulle dichiarazioni/attestazioni per comprovare il possesso dei requisiti per poter partecipare alla procedura (SI/No)	ogni anno	annuale	In alternativa: a) 0; b) 1; c) più di 1	1. In caso di opzione a) illustrare le criticità riscontrate e come si intende risolverle  2. Illustrare le criticità riscontrate e come si intende risolverle	Vice-Direttore
			Bando ad personam per agevolare specifici partecipant	alto	1. Predisposizione del bando con la partecipazione di più dipendenti. 2. Verifiche sulla pubblicazione dei bandi/avvisi e sulla previsione in essi di criteri oggettivi e non discriminatori. Verifiche svolte a cura di più dipendenti e in termini di segregazione confutazionale		1. n. verifiche svolte sul rispetto degli obblighi di pubblicazione di bandi/avvisi e sulla oggettività e non discriminatorietà dei requisiti di partecipazione ivi previsti  2. Percentuale dei bandi redatti con la partecipazione di più dipendenti	ogni anno	annuale	1. In alternativa: a) 0; b) 1; c) più di 1  2. In alternativa: a) tra 80 e 100 % b) tra 50 e 80% c) tra 0 e 50%	1. In caso di opzione a) illustrare le criticità riscontrate e come si intende risolverle  2. In caso di opzione b) e c) illustrare le criticità riscontrate e come si intende risolverle	Vice-Direttore
			Conflitti d'interesse tra il personale assegnato alle attività e soggetti richiedenti	alto	1. Rilascio di una dichiarazione attestante l'assenza di conflitti d'interesse a chiusura del termine di presentazione delle domande utilizzando apposito modulo  2. Adozione del provvedimento finale da parte di soggetto diverso da colui che ha curato l'istruttoria		1. N. di dichiarazioni rilasciate/totale procedure per le quali sono scaduti i termini di presentazione delle domande  2. Percentuale di provvedimenti adottati da soggetto diverso rispetto a colui che ha curato l'istruttoria	ogni anno	annuale	1. In alternativa: a) tra 80 e 100 % b) tra 50 e 80% c) tra 0 e 50%  2. In alternativa: a) tra 80 e 100 % b) tra 50 e 80% c) tra 0 e 50%	1. In caso di opzione B e C illustrare le criticità riscontrate e come si intende risolverle  2. In caso di opzione B e C illustrare le criticità riscontrate e come si intende risolverle	Vice-Direttore
			mancata previsione o descrizione dei criteri e/o delle modalità cui l'Azienda deve attenersi per la selezione dei contraenti	alto	1. Adozione di un Regolamento interno (o altro atto interno) che espliciti criteri e modalità per la selezione dei contraenti  2. Attuazione del Regolamento		1. Adozione del (nuovo) Regolamento (si/no)  2. Rispetto delle previsioni del Regolamento (si/no)	ogni anno	annuale	1. In alternativa: a) si b) no  2. In alternativa: a) si b) no	1. In caso di opzione b) illustrare le criticità riscontrate e come si intende risolverle  2. In caso di opzione b) illustrare le criticità riscontrate e come si intende risolverle	Vice-Direttore



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

**Allegato metodologico**

**Valutazione del rischio: approccio qualitativo (a tendere)**

Per valutazione del rischio s'intende il processo di:

- identificazione dei rischi
- analisi dei rischi
- ponderazione dei rischi.

L'identificazione consiste nell'attività di ricerca, individuazione e descrizione dei rischi di corruzione, ossia dei comportamenti illeciti che potrebbero manifestarsi nei processi dell'Azienda.

L'identificazione dei rischi è stata condotta, da un lato mediante la consultazione dei soggetti (interni) coinvolti nei processi analizzati presso l'Azienda, e dall'altro mediante l'analisi dei dati relativi a eventuali precedenti giudiziari o disciplinari che hanno coinvolto l'Azienda.

La fase di analisi dei rischi è il cuore del processo di valutazione del rischio e consiste nella valutazione dei fattori abilitanti e degli indicatori di stima del livello di rischio corruttivo, applicando, come peraltro suggerito dall'ANAC, un approccio di tipo qualitativo.

I fattori abilitanti del rischio corruttivo possono essere i seguenti:

**Tabella 1. Fattori abilitanti del rischio (Fonte ANAC – PNA 2019)**

<b>Fattori abilitanti del rischio</b>
Mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli): in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi
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



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi
Inadeguata diffusione della cultura della legalità
Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione

Nella tabella che segue sono riportati gli indicatori di stima, utilizzabili nella redazione del Piano, con una descrizione di ognuno ai fini di agevolare il lettore nell'interpretazione del livello di esposizione al rischio.

**Tabella 2. Indicatori di rischio (Fonte ANAC - PNA 2019)**

<b>Indicatori di stima del livello del rischio</b>	<b>Descrizione</b>
<b>Livello di interesse "esterno"</b>	La presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio
<b>Grado di discrezionalità del decisore interno alla PA</b>	La presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato
<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata</b>	Se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quell'attività ha caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi
<b>Opacità del processo decisionale</b>	L'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio
<b>Livello collaborazione responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del Piano</b>	La scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità
<b>Grado di attuazione delle misure di trattamento</b>	L'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi

Nella tabella che segue sono riportati esempi di dati oggettivi per la stima del rischio, utilizzati per la stima dei rischi, che consentono una valutazione adeguata, rendendo più solida la motivazione del giudizio espresso.



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

**Tabella 3. Dati oggettivi per la stima del rischio (Fonte ANAC - PNA 2019)**

INDICATORI DI STIMA DEL LIVELLO DEL RISCHIO	ESEMPI
Procedimenti giudiziari e/o procedimenti disciplinari	<ul style="list-style-type: none"><li>- Reati contro la PA;</li><li>- il falso e la truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate all'amministrazione (artt.640 e 640-bis c.p.);</li><li>- i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti);</li><li>- i ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici.</li></ul>
Segnalazioni pervenute ( <i>whistleblowing</i> )	Segnalazioni pervenute tramite canale <i>whistleblowing</i> e reclami e alle risultanze di indagini di <i>customer satisfaction</i> che possono indirizzare l'attenzione su possibili malfunzionamenti o sulla malagestione di taluni processi organizzativi.
Ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (ad es.: rassegne stampa, ecc.).	Articoli di giornale-piattaforma-Social media.

La valutazione del rischio, per ogni indicatore di stima, avviene tramite una scala di misurazione ordinale.

**Tabella stima indicatori di rischio**

Scala ordinale di misurazione
Alto
Medio-alto
Medio
Medio-basso
Basso
Non applicabile



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

Una volta che è stata completata la stima di ogni indicatore, associando il relativo punteggio: si procede alla formulazione di un giudizio sintetico e motivato del livello di esposizione al rischio complessivo (rischio potenziale). Si è valuta quindi il sistema dei controlli per giungere al **rischio residuo**, ossia il rischio che permane una volta che le misure di prevenzione sono state correttamente attuate.

Il livello di controllo viene classificato in cinque livelli, come indicato dalla tabella sottostante:

<b>Livello di controllo</b>	<b>Descrizione</b>
ASSENTE	Il processo non è presidiato da alcun controllo interno.
MINIMO	Sono stati definiti dei controlli, ma sono poco efficaci o scarsamente applicati.
EFFICACE	Sono stati definiti dei controlli solo sull'output del processo (ad esempio sulla legittimità provvedimenti adottati).
MOLTO EFFICACE	Sono stati definiti dei controlli:
	a) sulle modalità di avvio e di gestione del processo;
	b) sull'output del processo.
TOTALE	Sono stati definiti dei controlli:
	a) sugli interessi e sulle relazioni, che possono favorire la corruzione;
	b) sulle modalità di avvio e di gestione del processo;
	c) sull'output del processo.

### **Valutazione del livello di esposizione al rischio**

Partendo dalla misurazione dei singoli indicatori, si perviene ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio; il valore complessivo ha lo scopo di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi (processo/attività o evento rischioso).

### **Ponderazione del rischio**



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

L'obiettivo della ponderazione del rischio è di agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione.

In altre parole, la fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase, ha lo scopo di stabilire:

- le azioni (Misure) da intraprendere/adottare per ridurre l'esposizione al rischio;
- le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Nel definire le azioni da intraprendere si dovrà tener conto, in prima battuta, delle misure già attuate e valutare come migliorare quelli già esistenti, anche per evitare di appesantire l'attività amministrativa con l'inserimento di nuovi controlli.

-----

L'Azienda, ai fini della prevenzione dei reati corruttivi, ha adottato fino al 2025 un sistema di controlli che fanno riferimento ai seguenti ambiti:

<b>SEPARAZIONE DELLE FUNZIONI</b>	<b>Significa che:</b> nell'assegnazione delle funzioni, ogni processo critico (o parte nevralgica dello stesso) è di norma presidiato da più di un soggetto per evitare che le fasi di autorizzazione, esecuzione e controllo vengano svolte dalla stessa persona.
<b>TRACCIABILITÀ</b>	<b>Significa che:</b> per ciascuna operazione è garantito un adeguato supporto documentale (cartaceo o a sistema informativo) che consente la possibilità di effettuare controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione.



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

<b>FORMALIZZAZIONE DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO</b>	<b>Significa che:</b> attraverso l'organigramma sono formalizzate le linee di dipendenza gerarchica esistenti.
<b>PROCEDURALIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ / PROCESSI SENSIBILI E STRUMENTALI</b>	<b>Significa che:</b> le attività a rischio sono tutte tendenzialmente regolamentate tramite apposite Procedure, Regolamenti e Istruzioni operative, prevedendo opportuni punti di controllo.

Le più volte ricordate modifiche al Contratto di Servizio (in vigore dal 1/1/2026) che hanno determinato un nuovo modello di gestione maggiormente interlacciato (ibrido) tra Azienda e OSS impongono una profonda revisione del Sistema dei Controlli: in tale prospettiva si individua come misura specifica la predisposizione di un Regolamento dei Controlli della SpA controllata Opere Sociali Servizi, tenuto conto che la medesima è in essere (attiva) in virtù di una serie di proroghe dell'affidamento del 2013, con scadenza ultima al 31/12/2026 e che nei prossimi mesi il CdA provvederà ad individuare il modello di gestione dei Servizi alla Persona per anziani e ad avviare le necessarie procedure pubbliche di affidamento.



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

**ALLEGATO B**

**Parte Seconda**  
**Trasparenza amministrativa**



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

Il D.Lgs. 97/2016 ha introdotto rilevanti modifiche nel sistema della trasparenza nelle Amministrazioni, sia per quel che riguarda l'organizzazione (sezione della trasparenza come parte del PTPC e unificazione delle responsabilità sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione in capo ad un unico soggetto), sia per i dati da pubblicare e a cui garantire l'accesso da parte di chiunque (cd. accesso generalizzato di cui all'art. 5 del D.Lgs. 33/2013). Altra importante novità riguarda l'indicazione circa l'obbligatorietà dell'individuazione da parte dell'organo di vertice di obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza coerenti con quelli della performance.

La presente sotto-sezione del PIAO dell'Azienda è stata predisposta tenendo conto delle novità sopra rappresentate. Le funzioni di *Responsabile della trasparenza* sono adempiute dal Direttore, ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. n. 33/2013, altresì nominato *Responsabile della prevenzione della corruzione* ai sensi dell'art. 1, comma 7, della Legge n. 190/2012.

Le funzioni del Responsabile della prevenzione e della trasparenza sono ora unificate, a seguito della novella apportata all'art.1, comma 7, della Legge n. 190/2012, dall'art. 41, comma 7, del D.Lgs. n. 97/2016.

### **Obiettivi strategici**

Realizzazione di attività di formazione per tutto il personale al fine di assicurare maggiore qualità nella trasparenza dei dati e delle attività dell'Azienda e nell'attuazione della normativa sull'accesso generalizzato. Ad avviso dell'ANAC, infatti, è indispensabile curare la formazione del personale su questi temi per assicurare un coinvolgimento sempre più ampio dell'intera struttura amministrativa nell'attuazione delle misure di trasparenza e di prevenzione della corruzione, presupposto necessario per un cambiamento culturale che parta dall'interno dell'amministrazione in una logica di accountability e di servizio nei confronti dei cittadini e degli stakeholder. Analogamente, è necessario formare tutto il personale in materia di accesso civico generalizzato.



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

Implementazione effettiva della piattaforma informatica per assicurare il miglioramento dei flussi informativi ai fini della pubblicazione dei dati on line. Occorre che, a partire dalla piattaforma informatizzata disponibile sulla rete intranet (di cui al paragrafo precedente), siano sviluppati anche nuovi sistemi di pubblicazione dei dati che consentano una maggiore rapidità di inserimento degli stessi nella sezione “Amministrazione trasparente” e il relativo tempestivo monitoraggio.

I principali obiettivi perseguiti dall’Azienda in materia di trasparenza possono così riepilogarsi:

- garantire la massima trasparenza delle proprie attività e lo sviluppo della cultura della legalità;
- garantire il diritto alla conoscibilità e all’accessibilità totale consistente nel diritto riconosciuto a chiunque di conoscere, fruire gratuitamente, utilizzare e riutilizzare documenti, informazioni e dati pubblicati, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità;
- garantire il libero esercizio dell’accesso civico quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati obbligatoriamente conoscibili qualora non siano stati pubblicati e di documenti, dati e informazioni ulteriori, al fine di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche.

**Processo di attuazione degli obblighi di pubblicazione nella sezione “Amministrazione trasparente”**

Con la progressiva implementazione dell’informatizzazione il processo sarà ottimizzato nel corso del prossimo biennio.

**Gestione dei flussi informativi dall’elaborazione alla pubblicazione dei dati all’interno dell’area di collaborazione in intranet**

La Direzione dell’Azienda ha definito un processo di gestione degli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione attraverso un’apposita funzione della Area Intranet delle OO.SS. chiamata “Area di collaborazione – Attività Amministrazione trasparente”.

L’Area di collaborazione Intranet semplifica e rende condiviso il flusso delle comunicazioni fra i soggetti coinvolti nelle varie fasi delle attività di elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati, consentendo di raccogliere, in un unico sistema, le richieste di pubblicazione dei dati e documenti



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

destinati ad implementare la sezione “Amministrazione trasparente” presente sul portale istituzionale.

Utilizzando l’area di collaborazione, i responsabili degli uffici dell’Azienda, cui spetta l’elaborazione o la trasmissione dei dati forniscono i dati e le informazioni da pubblicare in via informatica – all’unità di personale incaricata dell’aggiornamento costante e del monitoraggio del sito web, che provvede alla loro pubblicazione. Il modulo informatico provvede, altresì, a pubblicare automaticamente gli atti amministrativi prodotti e validati per la pubblicazione, permettendo così un notevole risparmio di Risorse e una maggiore accuratezza e tempestività di aggiornamento.

Attraverso questo sistema, inoltre, il RPCT può verificare il costante aggiornamento dei dati sul portale così da poter segnalare mediante avviso/e-mail direttamente al responsabile eventuali dati mancanti o ritardi nella pubblicazione.

Nel 2026 si procederà nel percorso di implementazione di progetti di digitalizzazione dei processi aziendali operativi e di supporto, già avviato negli scorsi anni.

#### **Accesso civico - Disciplina**

La *nuova* forma di accesso civico disciplinata dagli art. 5 e 5 bis. del D.Lgs.33/13, prevede che chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, possa accedere a tutti i dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, nel rispetto di alcuni limiti tassativamente indicati dalla legge.

L’accesso civico è previsto esattamente allo scopo di consentire a chiunque, non a soggetti specifici, di esercitare proprio un controllo diffuso sull’azione amministrativa, specificamente rivolto alla verifica dell’efficienza e della correttezza nella gestione delle risorse.

Secondo l’art. 46, inoltre, “il differimento e la limitazione dell’accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall’articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità del RPCT, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili”.

I limiti previsti e per i quali l’accesso (motivatamente) può essere rifiutato discendono dalla necessità di tutela “d’interessi giuridicamente rilevanti” secondo quanto previsto dall'art. 5- bis e precisamente:

✘ evitare un pregiudizio ad un interesse pubblico:

- difesa e interessi militari;
- sicurezza nazionale;
- sicurezza pubblica;
- politica e stabilità economico-finanziaria dello Stato;
- indagini su reati;
- attività ispettive;
- relazioni internazionali.

✘ evitare un pregiudizio ad interessi privati:

- libertà e segretezza della corrispondenza;
- protezione dei dati personali;
- tutela degli interessi economici e commerciali di persone fisiche e giuridiche, tra i quali sono ricompresi il diritto d’ autore, i segreti commerciali, la proprietà intellettuale.

È escluso a priori nei casi di segreto di Stato e negli altri casi di divieti di accesso o divulgazione previsti dalla legge, ivi compresi i casi in cui l'accesso è subordinato dalla disciplina vigente al rispetto di specifiche condizioni, modalità o limiti, inclusi quelli di cui all'articolo 24, comma 1, della Legge n. 241 del 1990.

### **Procedura**

Per quanto riguarda la procedura di accesso civico, operativamente il cittadino pone l’istanza di accesso identificando i dati, le informazioni o i documenti richiesti.



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

Può attuarlo anche telematicamente rivolgendosi:

- all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;
- al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (qualora abbia a oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ma non presenti sul sito) e che comunque mantiene un ruolo di controllo e di verifica.

Il responsabile a cui viene inoltrata l'istanza dovrà valutarne l'ammissibilità non più sulla base delle motivazioni o di un eventuale interesse soggettivo, ma solo riguardo l'assenza di pregiudizio a interessi giuridicamente rilevanti, facendo riferimento anche alle Linee Guida ANAC – Garante Privacy.

Il tutto deve svolgersi ordinariamente al massimo entro 30 giorni.

Se l'Amministrazione individua soggetti contro-interessati (ossia altri soggetti pubblici o privati con interessi giuridicamente rilevanti) dovrà darne comunicazione a questi.

Essi avranno 10 giorni per motivare una loro eventuale opposizione alla richiesta di accesso. L'Amministrazione dovrà quindi accertare la fondatezza o meno delle motivazioni e della presenza dell'interesse dei terzi da tutelare.

Qualora l'amministrazione ravvisi la fondatezza e la necessità di diniego di accesso, provvederà a darne comunicazione a chi ha presentato l'istanza motivando tale decisione.

Il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che deciderà con provvedimento motivato eventualmente sentito anche il Garante per la protezione dei dati personali.

In ultima istanza, il richiedente potrà proporre ricorso al Tribunale amministrativo regionale.

Ovviamente anche il contro interessato potrà ricorrere con le medesime modalità al difensore civico.

### **Accesso Civico generalizzato**

Il D.lgs. 97/2016 ha introdotto una tipologia "potenziata" per questo istituto: il c.d. "accesso civico generalizzato", mediante il quale allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, che siano ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D.lgs. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis del medesimo decreto. L'esercizio di questo diritto non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva della persona che lo richiede.

L'accesso generalizzato si delinea come istituto autonomo ed indipendente da presupposti obblighi di pubblicazione e va inteso come "espressione di una libertà che incontra, quali unici limiti, da una parte, il rispetto della tutela degli interessi pubblici e/o privati indicati all'art. 5 bis, commi 1 e 2, e dall'altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni".

L'istanza di accesso civico identifica i dati, le informazioni o i documenti richiesti, non richiede motivazione e può essere trasmessa per via telematica secondo le modalità previste dal D.lgs. 82/2005 e successive modificazioni, ed è presentata alternativamente ad uno dei seguenti uffici/soggetti:

<b>1) All'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti.</b>	<b>2) Ad eventuale altro ufficio indicato dall'Azienda</b> nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.	<b>3) Al RPCT</b> , ove l'istanza abbia a oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria.
--	--	---



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

**Caso di accoglimento**

1. **In caso di accoglimento**, l'Azienda provvede a trasmettere tempestivamente al richiedente i dati o i documenti richiesti, ovvero, nel caso in cui l'istanza riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, a pubblicarli sul sito e a comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione, indicandogli il relativo collegamento ipertestuale.
2. **In caso di accoglimento** della richiesta di accesso civico, nonostante l'opposizione degli eventuali controinteressati, fatti salvi i casi di comprovata indifferibilità, l'Azienda **ne dà comunicazione** a questi ultimi e provvede a trasmettere al soggetto che ha fatto l'istanza, i dati o i documenti richiesti non prima di quindici giorni dalla ricezione della stessa comunicazione da parte dei controinteressati.
3. **Il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso** devono essere motivati con riferimento ai casi e ai limiti stabiliti dall'articolo 5-bis del D.lgs. 33/2013.

**Caso di diniego**

1. **In caso di diniego totale o parziale all'accesso**, a seguito della rilevazione di circostanze indicate dall'art.5-bis D.lgs. 33/2013, o di mancata risposta entro il termine dei trenta giorni, il richiedente può presentare richiesta di riesame al RPCT, il quale decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni.
2. **Se l'accesso è stato negato o differito** a tutela degli interessi di cui all'articolo 5-bis, comma 2, lettera a), il RPCT provvede sentito il Garante per la protezione dei dati personali, che si pronuncia entro il termine di dieci giorni dalla richiesta.
3. **A decorrere dalla comunicazione al Garante**, il termine per l'adozione del provvedimento da parte del responsabile è sospeso fino alla ricezione del parere del Garante e comunque per un periodo non superiore ai predetti dieci giorni.
4. **Contro la decisione** dell'Azienda o, in caso di richiesta di riesame, avverso quella del RPCT, il richiedente può proporre ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale ai sensi dell'art.116 del D.lgs. 104/2010 (Codice del processo amministrativo).
5. I casi di esclusione e limitazione all'accesso civico sono specificati all'art. 5-bis del D.lgs. 33/2013.

**Stakeholder**

Rappresentano i portatori di interessi qualificati in ordine alla trasparenza sono sia interni che esterni all'Amministrazione.

Per quanto concerne i portatori interni, come anzidetto, la materia coinvolge tutti i Settori.



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

Per quanto riguarda i portatori esterni, si dà atto con riferimento alle procedure di predisposizione della presente Sezione e si prescrive per i futuri aggiornamenti che, per l'approvazione del Codice di comportamento dei dipendenti, le Organizzazioni Sindacali, le associazioni dei consumatori e degli utenti e altre associazioni o forme di organizzazioni rappresentative di particolari interessi o, in generale, tutti i soggetti che operano per conto dell'Azienda e/o fruiscono delle attività e dei servizi prestati dallo stesso sono previamente invitati, mediante pubblicazione di avviso su sito web istituzionale, a fornire in merito eventuali proposte e/o osservazioni, da trasmettere su apposito modello predefinito entro il termine indicato dall'avviso stesso.

## **ALLEGATO C**

### **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2023- 2026**

#### **PREMESSA**

Il presente Piano di azioni positive è rivolto a promuovere all'interno di ASP Opere Sociali di Nostra Signora di Misericordia (Azienda) l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

L'Azienda, consapevole dell'importanza di dotarsi di uno strumento che dia sistematicità e organicità alle azioni finora intraprese a compimento delle tematiche sopra richiamate, adotta il presente Piano avente durata triennale che si pone, in linea con i contenuti del PIAO, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

Il legislatore ha provveduto nel corso degli anni a creare una serie di strumenti atti a garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro, contrastare le discriminazioni e promuovere l'occupazione femminile, in attuazione dei principi sanciti a livello costituzionale ed europeo. Particolare rilievo assumono ai fini della realizzazione di una parità sostanziale le "azioni positive", introdotte nel nostro ordinamento dalla Legge 10 aprile 1991, n. 125 e ora disciplinate dagli artt. 44 e ss. del "Codice delle pari opportunità".

Il Piano, quindi, nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella citata Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro". Successivamente, il D. Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, abrogato dall'art. 72 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", anche conosciuto come "Testo Unico del Pubblico Impiego" (TUPI), ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro.

L'art. 7 del D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante "Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" introduce, tra l'altro, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto a "assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne" prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Tali piani hanno durata triennale.

La nozione giuridica di "azioni positive" viene specificata, dall'art. 42 "Adozione e finalità delle azioni positive" del decreto legislativo sopra citato, come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Sono inoltre, misure "speciali" in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e "temporanee" in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento.

La Direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità, richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La Direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizioni apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Anche il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della performance richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Anche l'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato Lavoro") è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Più in particolare, il novellato art. 7 introduce l'ampliamento delle garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno." Per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo. La norma allarga l'ambito di tutela, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell'età e dell'orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro. È notorio, infatti, che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è un ambiente nel quale si ottiene un



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, che di appartenenza. Su quest'ultimo punto merita di essere citato anche l'art. 28, comma 1 del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 (c.d. Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), che ha reso esplicito l'obbligo di valutare in un'ottica di genere e di verificare ed aggredire il rischio da stress lavoro-correlato quando esso emerga.

La norma prevede, infatti, che "La valutazione di cui all'art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori , [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro".

La stessa Legge 4 novembre 2010, n. 183 ha introdotto, ex novo, un obbligo avente natura giuridica riguardante il generare, nelle organizzazioni pubbliche, benessere organizzativo. Prevedendo lo stesso art. 7 comma 1 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 21 della Legge ora citata che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo" si delineano quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori.

Le Pubbliche amministrazioni sono chiamate quindi a garantire pari opportunità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro quali elementi imprescindibili anche in termini di efficienza ed efficacia organizzativa, ovvero in termini di produttività e di appartenenza dei lavoratori stessi. Le pubbliche amministrazioni, così come sottolineato dalla normativa di riferimento, possono fornire tramite il loro esempio un ruolo propositivo e propulsivo per la promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche di gestione del personale. Inoltre, le integrazioni all'art. 57 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, operate dall'art. 21 sopracitato, hanno previsto l'istituzione di un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce, assorbendone le competenze, il Comitato pari opportunità e il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing operanti in ogni amministrazione.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 ha completato il quadro normativo enunciando le Linee guida sulle modalità di funzionamento del CUG. Nel quadro di riferimento si aggiunge il D. Lgs. 15 giugno 2015 n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183" con il quale sono state introdotte, tra l'altro, misure volte alla tutela della maternità



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici. Il D. Lgs. 12 maggio 2016, n. 90, che ha introdotto l'art. 38 septies, "Bilancio di genere" nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009. In base a tale articolo, il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, ha avviato "un'apposita sperimentazione dell'adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere".

Inoltre, la Risoluzione del 13 settembre 2016 del Parlamento Europeo recante "Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale", la quale auspica l'innescio di un processo di riorganizzazione della situazione a livello di equilibrio tra vita privata e vita professionale di donne e uomini in Europa e mira a contribuire al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere. Tale Risoluzione individua e suggerisce possibili collegamenti delle misure di conciliazione lavoro - famiglia con le esigenze di organizzazione flessibile, nonché con il recupero di produttività e di competitività aziendale, sottolineando che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare, deve essere garantita quale diritto fondamentale di tutti.

Si evidenzia poi la Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il 26 giugno 2019, che definisce nuove linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità. In materia di lavoro agile nella P.A., infine, va rammentata la legge 22 maggio 2017, n. 81, la Direttiva 3/17 del Ministro per la pubblica amministrazione, nonché le disposizioni che, nel corso del 2020, hanno disciplinato l'utilizzo dell'istituto del lavoro agile in fase emergenziale, quale misura di prevenzione e di tutela della salute dei lavoratori.

## **IL PIANO AZIONI POSITIVE 2023-2026**

Il presente Piano di Azioni Positive ha durata triennale e si pone da un lato come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuole porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, avuto riguardo alle realtà ed alle dimensioni dell'Azienda.



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

Nello specifico il Piano si sviluppa in obiettivi a loro volta suddivisi in progetti ed azioni positive.

**FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 30.06.2023 E AL 31.12.2025**

Il Piano delle Azioni Positive non può prescindere dall'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio.

Al 30 giugno 2023 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne:

DIPENDENTI N. 5 di cui: DONNE n. 4 e UOMINI n. 1:

**Così suddivisi per Categorie:**

Livello	F	M	Totale complessivo
<b>Dirigente</b>		1 (T.D.)	1
<b>D</b>	1		1
<b>C</b>	2		2
<b>B</b>	1		1
<b>Totale complessivo</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

L'organizzazione dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona Opere Sociali di Nostra Signora di Misericordia al 31.12.2025 può come di seguito sintetizzarsi:

- n. 7 dipendenti in servizio, di cui 6 donne e 1 uomo;

distribuzione per Aree - ex Categorie:

- Area Istruttori, ex cat. C, n. 4 dipendenti (4 donne);
- Area Funzionari ed Elevata Qualificazione, ex cat. D, n. 2 dipendenti (2 donne);
- Dirigenti: n. 1 dipendente (uomo);

n. 6 dipendenti sono titolari di diploma di scuola media superiore e n. 1 di laurea.

Le fasce d'età sono le seguenti:



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

- da 30 a 49 anni n. 1 dipendente (donna);
- da 50 a 59 anni n. 2 dipendenti (1 donna e 1 uomo);
- sopra i 60 anni n. 4 dipendenti (4 donne).

Per il triennio 2023-2026 l'Azienda intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a:

- **GARANTIRE LA CORRETTA INFORMAZIONE SUGLI STRUMENTI A DISPOSIZIONE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI UTILI ALL'APPLICAZIONE CONCRETA DELLE PARI OPPORTUNITÀ, ALLA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**
- **FAVORIRE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA LAVORO PROFESSIONALE E LAVORO FAMILIARE**
- **PROMUOVERE LA SALUTE DEL PROPRIO PERSONALE PREVENENDO E GESTENDO LO STRESS**
- **MONITORAGGIO COSTANTE DELLE AZIONI POSITIVE PROPOSTE.**

**AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023-2026**

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2023-2026 vuole costituire uno strumento con cui l'Azienda si impegna ad individuare misure volte a prevenire situazioni di malessere, disagio e discriminazioni e a favorire, per quanto possibile, il benessere lavorativo delle persone, considerando i vincoli economici, organizzativi e normativi che caratterizzano l'attuale assetto aziendale.

Si ricorda che la composizione attuale del Personale è caratterizzata da una prevalente presenza femminile e da un recente elevato turn over causato da cessazioni dal servizio e richieste di mobilità verso altri Enti.

Le recenti riforme della P.A. quali la digitalizzazione dei documenti e dei procedimenti, la trasparenza dell'azione amministrativa, la normativa in materia di privacy, l'emergenza SARS-Covid 19 - che ha dato un forte impulso alla sperimentazione dello Smart Working, stanno richiedendo un importante impegno da parte del personale nell'acquisizione di competenze e nuove pratiche di lavoro,



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

costringendo le persone che lavorano negli uffici e nei servizi a ripensare ai processi lavorativi e ad utilizzare necessariamente nuove tecnologie.

Per il Triennio 2023-2026 sono stati individuati i seguenti Progetti e le conseguenti Azioni, il tutto condiviso con le rappresentanze sindacali interne:

<b>PROGETTO 1</b>	
<b>PROMUOVERE INIZIATIVE DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI LAVORATIVI E DI CURA FAMILIARE</b>	
<b>AZIONE POSITIVA 1.1</b>	AVVIO DELLE PROCEDURE PER LA VALUTAZIONE E SPERIMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE, IN CONDIZIONI NON EMERGENZIALI, RIFERITO AL PERSONALE AMMINISTRATIVO ADOTTANDO LE ULTIME NOVITÀ NORMATIVE E CONTRATTUALI DEL COMPARTO.
<b>AZIONE POSITIVA 1.2</b>	CONTINUARE A GARANTIRE ADEGUATA FLESSIBILITÀ IN ENTRATA ED IN USCITA PER I LAVORATORI PER PERMETTERE DI CONCILIARE GLI IMPEGNI LAVORATIVI CON QUELLI PERSONALI.
<b>SOGGETTI DESTINATARI</b>	TUTTI

<b>PROGETTO 2</b>	
<b>PROMUOVERE IL BENESSERE E LA SALUTE PSICO- FISICA DEI LAVORATORI ATTRAVERSO LA CULTURA DELLO SPORT MEDIANTE LA DIFFUSIONE DEL "PRENDERSI CURA DI SE' STESSI"</b>	
<b>AZIONE POSITIVA 2.1</b>	PROMUOVERE CONVENZIONI CON STRUTTURE SPORTIVE E SANITARIE PER STIMOLARE ED AGEVOLARE L' ACCESSO DEI LAVORATORI
<b>AZIONE POSITIVA 2.2</b>	PROMUOVERE LA SALUTE FISICA DEI LAVORATORI ATTRAVERSO LA DISTRIBUZIONE DI MATERIALE INFORMATIVO RELATIVO AI BENEFICI DELL'ATTIVITA' FISICA QUALE STRUMENTO DI PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E DELLA MALATTIA



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

<b>AZIONE POSITIVA</b> <b>2.3 (ANNO 2026)</b>	PROMUOVERE LA CONSAPEVOLEZZA DELLA CAPACITA' INDIVIDUALE DI GESTIONE DELLO STRESS E DEGLI STRUMENTI ORGANIZZATIVI UTILI A CIO'
<b>SOGGETTI</b> <b>DESTINATARI</b>	TUTTI



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

## **ALLEGATO D**

### **Obiettivi di Performance (Direttore e Dipendenti)**

Gli Obiettivi di performance dei Dipendenti dell'Azienda saranno assegnati al termine della necessaria condivisione dal Direttore, sentito il NIV.

Seguono le tabelle descrittive gli Obiettivi del Direttore dell'Azienda.



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*

**ASSEGNAZIONE OBIETTIVI PERFORMANCE DIRIGENTI – DIRETTORE**

**Periodo di rif.: 2026-2028**

**Cognome e Nome**

**CLAUDIO BERRUTI**

**Posizione ricoperta**

**DIRETTORE AZIENDA**

**Firma del Valutato**

\_\_\_\_\_

**Firma del NIV**

\_\_\_\_\_

**Firma del Presidente**

\_\_\_\_\_



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

**Obiettivo 1**

**Descrizione Obiettivo**

Promuovere la formazione del personale dell'Azienda attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue tendenziali pari a 40.

**Peso attribuito**



**15%**

<b>Indicatore di risultato (criterio di misura e valutazione)</b>	<b>N° ore medie pro- capite anno 2026</b>	<b>Target</b>	<b>40 ORE (aula/on line - in house/ext), di cui 8 in house</b>
---	---	---------------	--

<b>LIVELLO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>SCORE</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>60</b>	<b>0</b>
<b>Grading</b>	Target	80%	60%	< 60%

**Note relative a condizioni abilitanti, vincoli o fattori bloccanti**

Su valutazione del NIV in proporzione ai dodicesimi utili e normalizzate al netto delle assenze complessive a qualunque titolo



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

**Obiettivo 2**

**Descrizione Obiettivo**

Supporto agli Organi decisionali dell'Azienda riguardante lo studio di fattibilità tecnico/economica e alle valutazioni dell'attuale modello di SPA per la gestione delle strutture assistenziali.

**Peso attribuito**



**30%**

<b>Indicatore di risultato (criterio di misura e valutazione)</b>	Adeguate predisposizione delle necessarie analisi quantitative per la fattibilità.	<b>Target</b>	<b>Entro i tempi previsti dal cronoprogramma definito dal CdA</b>
---	--	---------------	---

<b>LIVELLO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>SCORE</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>60</b>	<b>0</b>
<b>Grading</b>	Target	Ritardo di max 15 gg. (anche di una sola fase)	Ritardo di max 30 gg. (anche di una sola fase)	Ritardo oltre 30 gg. (anche di una sola fase)

**Note relative a condizioni abilitanti, vincoli o fattori bloccanti**

.....



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

**Obiettivo 3**

**Descrizione Obiettivo**

Catalogazione documentazione archivio immobili

**Peso attribuito**



**10%**

<b>Indicatore di risultato (criterio di misura e valutazione)</b>	<b>Pubblicazione intranet del catalogo</b>	<b>Target</b>	<b>Grado di completezza max entro i tempi previsti dal cronoprogramma</b>
---	--	---------------	---

<b>LIVELLO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>SCORE</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>60</b>	<b>0</b>
<b>Grading 1</b>	Target	Ritardo di max 15 gg.	Ritardo di max 30 gg.	Ritardo oltre 30 gg.
<b>Grading 2</b>	100%	90%	80%	<80%

**Note relative a condizioni abilitanti, vincoli o fattori bloccanti**

Su valutazione del NIV



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

**Obiettivo 4**

**Descrizione Obiettivo**

Supporto tecnico relativo al piano di valorizzazione del "Borgo del Santuario"

**Peso attribuito**



**25%**

<b>Indicatore di risultato (criterio di misura e valutazione)</b>	Valutazione a cura del CdA su puntualità e completezza	<b>Target</b>	<b>95/100 (scala Lickert)</b>
---	--	---------------	-----------------------------------

<b>LIVELLO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>SCORE</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>60</b>	<b>0</b>
<b>Grading</b>	Target	>80	>60	<=60

**Note relative a condizioni abilitanti, vincoli o fattori bloccanti**

.....



*Azienda Pubblica di Servizi alla Persona*  
*Opere Sociali di N.S. di Misericordia*  
*Savona*

**Obiettivo 5**

**Descrizione Obiettivo**

PIAO – Monitoraggio sez rischi corruttivi e trasparenza

**Peso attribuito**



**20%**

<b>Indicatore di risultato (criterio di misura e valutazione)</b>	Grado attuazione misure generali e specifiche	<b>Target</b>	<b>100%</b>
---	---	---------------	-------------

<b>LIVELLO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>SCORE</b>	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>60</b>	<b>0</b>
<b>Grading</b>	Target	Ritardo di max 15 gg. (anche di una sola misura)	Ritardo di max 30 gg. (anche di una sola misura)	Ritardo oltre 30 gg. (anche di una sola misura)

**Note relative a condizioni abilitanti, vincoli o fattori bloccanti**

Su valutazione del NIV