

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2026-2027 APPROVATO  
CON DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N.2025/1 del 29/01/2025  
ESTRATTO SOTTOSEZIONE 2.3

### 2.3 SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La presente sottosezione rappresenta il documento che traccia le linee operative volte a prevenire rischi di corruzione ed è redatta in ossequio alle disposizioni impartite dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica amministrazione” e ss.mm.ii. e nel rispetto delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall’ANAC con delibera n. 1064 in data 13 novembre 2019, con il PNA 2022-2024 approvato con delibera n. 7 del 17.01.2023 e con il PNA aggiornamento 2023 di cui alla delibera n. 605 del 19 dicembre 2023. Nella elaborazione delle misure di prevenzione della corruzione si è tenuto conto altresì delle ulteriori fonti normative in materia di prevenzione e contrasto della corruzione tra cui:

- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii
- il Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39 e ss.mm.ii
- il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 “come modificato dal D.P.R. 81/2023;
- il Decreto Legislativo 36/2023 del 31.03.2023 e ss.mm.ii
- Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24

Ai sensi dell’art. 3 del D.M. n. 132/2022, la sotto-sezione è predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall’organo di indirizzo.

#### 2.3.1 - Premessa

L’azione di prevenzione della corruzione oltre ad essere valore pubblico da preservare ed implementare è strumento di presidio dell’azione amministrativa finalizzato a garantirne la correttezza del ciclo di produzione dell’output e quindi del ciclo della performance che si riflette sul valore pubblico prodotto.

In ragione di quanto sopra, in linea con l’obiettivo di semplificazione e razionalizzazione che sottende l’intero Piano, la presente sottosezione di programmazione si raccorda con le altre Sottosezioni di programmazione Valore pubblico e Performance in funzione della creazione di valore pubblico e le misure di prevenzione della corruzione e quelle specifiche ulteriori eventualmente previste, sono ove possibile, progettate monitorate e rendicontate con lo scopo di garantire l’effettività della strategia di prevenzione, evitando di introdurre nuovi oneri organizzativi e favorendo la responsabilizzazione diretta dei soggetti interessati, orientandone l’attività alla creazione di valore pubblico. L’obiettivo è di fare in modo, attraverso la corresponsabilizzazione dei diversi livelli operativi, che le misure contenute nella presente sottosezione non siano vissute come meri adempimenti formali, ma come modalità con cui l’Azienda qualifica la propria azione di servizio pubblico.

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

### **2.3.2 - Contesto esterno**

#### **Il Contesto economico mondiale**

Negli ultimi anni, l'economia mondiale ha dato prova di una notevole resilienza nonostante sia stata sottoposta a notevoli shock quali la pandemia e la crisi energetica. Nel 2024 la crescita mondiale è rimasta stabile, mentre l'inflazione ha continuato a calare. Malgrado una certa distensione dei mercati del lavoro, in molti Paesi i tassi di disoccupazione sono ancora vicini ai minimi storici. Attualmente gli scambi commerciali a livello mondiale mostrano segnali di ripresa. Si prevede che tale resilienza proseguirà, con un aumento del PIL mondiale pari al 3,3 % nel 2025 e nel 2026 e un calo dell'inflazione, che si orienterà verso gli obiettivi delle banche centrali.

Tuttavia, questa solida performance complessiva cela differenze molto marcate tra regioni e Paesi ed è accompagnata da significativi rischi al ribasso e incertezze. In particolare, aumentano i rischi legati all'intensificarsi delle tensioni commerciali e del protezionismo, alla possibile escalation dei conflitti geopolitici e alle difficoltà legate alle politiche fiscali di alcuni Paesi che potrebbero compromettere gli scambi commerciali e i mercati energetici, generando potenzialmente un incremento dei prezzi dell'energia.

Le finanze pubbliche rappresentano un'altra fonte di rischio, in quanto il debito pubblico rimane elevato.

Alcune economie emergenti e taluni Paesi a basso reddito si trovano attualmente in una situazione di sovraindebitamento, o sono ad alto rischio di esserlo. In molti altri Paesi le difficoltà fiscali stanno aumentando e il debito è elevato. Le crescenti tensioni legate all'aumento delle spese militari, all'invecchiamento demografico e alla transizione verde ed energetica, contribuiscono ad amplificare queste sfide. Pertanto, gli orientamenti di bilancio sono tesi e rischiano di compromettere la capacità dei governi di rispondere alle crisi future.

Negli Stati Uniti ci si aspetta che la dinamica della crescita rallenti nel 2025 (+2,2 per cento), con il raffreddamento delle condizioni del mercato del lavoro e una politica fiscale meno espansiva. Sulle prospettive dell'andamento economico dell'anno in corso incide decisamente l'incertezza relativa alle politiche della nuova amministrazione, che potrebbero condurre a una politica fiscale più espansiva, a una maggiore dinamica dei prezzi e a tassi di interesse più elevati.

In Cina le prospettive economiche mostrano segnali di debolezza in quanto un ridotto livello di fiducia, una crescita salariale lenta e la perdurante crisi del settore delle costruzioni comprimono le possibilità di crescita.

In Giappone le previsioni sono orientate verso una ripresa della crescita nel 2025 (+1,1 per cento), grazie al supporto all'aumento dei consumi dato da una sostenuta crescita dei salari. Ciò nonostante, l'inflazione dovrebbe rientrare al di sotto del 2 per cento. L'elevato deficit pubblico dovrebbe ridursi dal 2025.

In Europa si prevede nel 2025 una crescita del prodotto interno lordo del +1,5 per cento), grazie a un'accelerazione dei consumi e a una ripresa degli investimenti dovuto ad un allentamento della politica monetaria oltre ad un aumento delle esportazioni.

L'occupazione continua ad aumentare, anche se con una dinamica in rallentamento, e il tasso di disoccupazione si ridurrà ulteriormente nell'Unione fino al 5,9 per cento nel 2025 e più rapidamente nei paesi dell'area dell'euro, dove resterà però più elevato (6,3 per cento).

L'aumento del reddito disponibile reale renderà possibile alle famiglie di ridurre il tasso di risparmio e sosterrà una lieve accelerazione della crescita dei consumi fino all'1,4 per cento. I buoni bilanci delle imprese, la ripresa dei profitti, il miglioramento delle condizioni creditizie e l'impulso del Recovery and Resilience Facility permetteranno il recupero degli investimenti (+2,1 per cento), dopo la contrazione subita nel 2024 (-1,6 per cento).

### **L'economia italiana**

La crescita del PIL italiano lo scorso anno è stata sostenuta principalmente dal graduale aumento dei consumi (0,7%) e dall'apporto positivo della domanda estera (0,6% alla crescita del PIL). La dinamica degli investimenti mostra una diminuzione complessiva dello 0,2%, nonostante una significativa crescita degli investimenti pubblici di circa il 20%, sostenuta dal PNRR. Si stima per il 2025 una riduzione degli investimenti privati del 3,7%, dovuta ai tassi di interesse elevati, all'incertezza del contesto geopolitico ed economico – che ha influito negativamente sulla fiducia delle imprese, in calo dalla fine del 2021 – e al minore supporto degli incentivi pubblici.

Secondo le stime, la crescita per il 2025 è attesa allo 0,8%. Si avrà una flessione degli investimenti in costruzioni, guidata da quelli abitativi, che si contrapporrà a una ripresa degli investimenti industriali, sostenuta dalla ripresa dell'attività e da sostegni fiscali. Nel complesso gli investimenti rimarranno stazionari, gravati anche dalla crescente incertezza sulle politiche commerciali a livello globale. La crescita del commercio mondiale e il miglioramento del ciclo economico in Europa dovrebbero favorire una ripresa delle esportazioni (+1,7 per cento). Una previsione che resta assai esposta al rischio dell'applicazione di dazi doganali da parte della nuova amministrazione statunitense.

A fronte dell'inflazione passata, in Italia il recupero salariale è stato modesto e non ci si attende che acceleri. In precedenza, i margini di profitto hanno tratto vantaggio dall'inflazione, ma ora risultano in diminuzione con la discesa dell'inflazione, che in particolare per i prezzi alla produzione è divenuta deflazione. Quindi nel 2025 la dinamica dei prezzi al consumo dovrebbe salire al +1,7 per cento.

Per quanto riguarda il mercato del lavoro, tenuto conto della diminuzione della popolazione in età da lavoro, ci si attende una stagnazione dell'occupazione (+0,1 per cento) e un lieve rimbalzo del tasso di disoccupazione (7,0 per cento).

### **L'economia regionale**

Nelle stime più recenti la crescita del prodotto interno lordo regionale dovrebbe proseguire allo stesso ritmo del 2024, nonostante il calo degli investimenti, potenziando la crescita dei consumi delle famiglie. L'Emilia Romagna dovrebbe porsi come seconda nella classifica per livello di crescita economica delle regioni italiane dopo la Lombardia (+1,0 per cento seguita da Veneto e Sicilia (+0,9 per cento).

Nonostante un lieve allentamento della politica monetaria, in un quadro di notevole incertezza sia economica che geopolitica, con il contenimento dei massicci sostegni pubblici, in particolare, a favore delle costruzioni

che quindi entreranno in una fase di decisiva recessione, la dinamica degli investimenti fissi lordi risulterà più contenuta (+2,9 per cento).

L'occupazione nel 2025 avrà un andamento positivo ma inferiore al 2024 (+0,4 per cento), per converso il tasso di occupazione (calcolato come quota degli occupati sulla popolazione presente in età di lavoro) salirà nel 2025 al 71,5 per cento, dato che costituisce il livello più elevato di sempre.

### **Il contesto criminologico regionale e provinciale**

L'Emilia Romagna, per il suo sistema economico vivace, costituisce una forte attrazione per il riciclaggio dei capitali illeciti. Le indagini condotte negli ultimi anni lo hanno dimostrato e le recenti relazioni della Direzione Investigativa Antimafia confermano il consolidarsi della strategia di infiltrazione nell'economia legale e nei ranghi della Pubblica amministrazione da parte delle organizzazioni mafiose. Si registra inoltre la presenza di consorterie criminali anche di origine straniera dedite principalmente al narcotraffico, allo spaccio di sostanze stupefacenti e allo sfruttamento della prostituzione. Allo stesso tempo la violenza minorile nell'area metropolitana e nei grossi centri urbani, registra segnali preoccupanti coinvolgendo spesso minori stranieri. Nel corso degli ultimi decenni in Emilia Romagna l'attività di contrasto alla criminalità organizzata e ai corrotti si è molto concentrata sull'attacco ai capitali di origine illecita, specie nel settore degli appalti che è più a rischio di infiltrazioni di tipo mafioso. Nell'ultimo anno a Reggio Emilia sono state disposte ben 80 interdittive nei confronti di imprese collocando tale provincia al secondo posto – dopo Bologna- a livello regionale, e al sedicesimo posto a livello nazionale delle province più a rischio. In base all'ultimo report di Bankitalia in provincia di Reggio Emilia ci sarebbero 1.852 aziende “potenzialmente prossime a contesti di criminalità organizzata” complicando la gestione dei fondi del PNRR e sollevando preoccupazioni per l'economia locale. Numerose sono le iniziative poste in essere dalla Prefettura di Reggio Emilia e dalle Autorità locali per prevenire e contrastare le infiltrazioni della criminalità organizzata nell'economia, come dimostrano anche i numerosi protocolli e strumenti che sono stati realizzati, tra i quali si colloca la Consulta per la legalità, l'Ufficio Associato Legalità (UAL) e da ultimo l'osservatorio per la legalità previsto dalla L.R. 18/2016 quale strumento di contrasto e prevenzione dei fenomeni criminali e per il monitoraggio dei mutamenti morfologici” che ha cominciato ad operare da gennaio 2024.

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

### **2.3.3 - Contesto interno**

ASP REGGIO EMILIA Città delle Persone concorre all'attuazione degli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, trasparenza e semplificazione amministrativa contenuti nel DUP del Comune di Reggio Emilia e assolve agli obblighi di monitoraggio dei medesimi. ASP riconosce altresì l'importanza di una strategia di prevenzione il più possibile condivisa realizzabile attraverso la diffusione della cultura organizzativa della legalità e la condivisione delle buone prassi e a tal fine ha aderito alla Rete per l'Integrità e la Trasparenza (RIT) costituita a livello regionale quale sede di confronto tra i responsabili della prevenzione della corruzione

e i responsabili per la trasparenza degli enti del territorio cui aderiscono ad oggi 259 Enti. Al contempo ASP favorisce iniziative di ascolto dell'utenza volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e far emergere fenomeni corruttivi altrimenti "silenti". In tal senso persegue una politica di valorizzazione dei portatori di interessi (stakeholder), a prescindere dalla capacità di influenzare o meno le scelte aziendali e si prefigge di gestire in modo chiaro la comunicazione e i rapporti con gli utenti dei servizi e loro familiari, puntando soprattutto su trasparenza e accessibilità globale, in funzione non solo del miglioramento dei servizi ma anche di prevenzione della corruzione. La formulazione stessa della presente sottosezione è stata preceduta dalla pubblicazione sul sito internet aziendale di un avviso di consultazione pubblica finalizzato alla raccolta di proposte, osservazioni e integrazioni da parte degli stakeholder, a cominciare dal Comitato parenti, partendo dai testi vigenti del Piano 2024-2026. Non sono pervenuti contributi contenutistici ulteriori utili alla stesura della presente sottosezione ancorché l'attività di sensibilizzazione sia riconosciuta ed apprezzata. Si intende tuttavia proseguire il dialogo e il confronto con gli stakeholder nell'ambito del monitoraggio dell'efficacia delle misure, in modo particolare sui processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico, anche al fine di acquisire contributi utili per i futuri aggiornamenti della sottosezione. Un ulteriore canale di ascolto esterno a cui ASP riconosce particolare rilevanza è quello previsto per ricevere le segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower), di cui al D. Lgs. 24/2023 attivabile tramite il sito aziendale di ASP.

### **Principali vicende organizzative che hanno inciso sull'attuazione delle misure anticorruzione nell'anno precedente.**

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

Nel corso del 2024 la priorità organizzativa è stata rivolta all'acquisizione delle risorse umane necessarie per garantire i servizi, specie quelli rivolti alla persona, caratterizzati da elevato turn over e dalla carenza cronica di alcune figure professionali. In parallelo è avvenuto anche un rafforzamento della struttura organizzativa amministrativa con immissione di nuove risorse a seguito di concorsi espletati, di scorrimento di graduatorie di altri enti e di procedure di mobilità. Tale rafforzamento ha comportato una rotazione del personale in modo "naturale" in diversi ambiti ad elevato rischio corruttivo, tra i quali quello degli acquisti di beni e servizi dove dal mese di novembre scorso è stato individuato un nuovo responsabile del servizio Centrale Unica acquisti e gare. In parallelo, una diversa ripartizione del personale e insieme di compiti ed attività tra i servizi dell'Area Patrimonio e dell'Area Risorse Umane e finanziarie ha comportato una rotazione delle pratiche affidate al personale addetto.

### **2.3.4 Soggetti e compiti della strategia di prevenzione aziendale**

Le singole sezioni del PIAO, compresa la presente, costituiscono esplicitazione delle linee di indirizzo contenute nel Piano Programmatico che è il documento cardine di tutta la programmazione aziendale con cui il Consiglio

di Amministrazione definisce le strategie e gli obiettivi gestionali sulla scorta degli indirizzi generali indicati dall'Assemblea dei Soci. Il piano programmatico del triennio 2025-2027 è stato approvato lo scorso mese di dicembre con deliberazione n. 2024/69.

Il Direttore, cui compete la responsabilità dell'attuazione delle scelte gestionali strategiche in tutti i campi di attività dell'azienda supporta il Consiglio di Amministrazione nell'analisi di impatto e nella definizione delle strategie aziendali, compresa quella di contrasto alla corruzione e delle relative modalità attuative.

Al Direttore competono altresì l'esercizio del potere sostitutivo in materia di accesso civico e la titolarità dell'ufficio procedimenti disciplinari. Per quanto riguarda le attività previste dall'articolo 15 del D.P.R. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" il Direttore opera in raccordo con il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza .

Il processo di aggiornamento del Piano è curato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che è stato individuato con deliberazione n. 2022/53 del 22/12/2022 nell'attuale Responsabile del Servizio Affari Generali e Giuridico Legali, Avv. Anna Maria Lacala.. Con deliberazione n. 2024/17 del 01/03/2024 il RPCT è stato individuato anche quale gestore delle segnalazioni antiriciclaggio. In caso di assenza o impedimento del RPCT le relative funzioni sono svolte dal Direttore pro tempore, attualmente La Dott.ssa Manni Nadia. Nelle attività di monitoraggio e di controllo sull'attuazione delle misure di "Trasparenza" della presente sottosezione il RPCT è supportato dalla Referente per la trasparenza e l'accesso civico cui compete anche la regolare attuazione dell'accesso civico di cui all'art. 5 del D.lgs. 33/2013. La Referente per la trasparenza e l'accesso civico è stata formalmente individuata con determinazione n. 2017/350 del 29/09/2017 nella responsabile aziendale dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico, Dott.ssa Federica Rossi.

Un tassello fondamentale del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza aziendale è costituito dall'OIV, non soltanto per il supporto strategico svolto dall'OIV a supporto dell'organo di indirizzo nella definizione degli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza, ma anche per il ruolo centrale svolto nel monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni. L'incarico di OIV per il triennio 2025-2027 è stato rinnovato con deliberazione n. 2024/63 del 03/12/2024 a seguito di selezione pubblica comparativa, al Dott. Marco Rotondi già OIV di ASP nel triennio 2022-2024.

Altra figura coinvolta nella strategia di prevenzione in relazione al rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali è il Responsabile della Protezione dei Dati (RDP) aziendale che, con atto n.73/2023 del 28/12/2023, è stato individuato nello Studio Wildside Human First di Bologna con referente l'Avv. Sofia Piermattei. Il RDP oltre ai compiti di cui all'art. 39, par. 1, del GDPR, collabora con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in particolare per quanto attiene la pubblicazione dei documenti quando questi contengono dati soggetti a protezione.

Un ruolo di fondamentale importanza per il perseguimento degli obiettivi della presente sottosezione è svolto dai Dirigenti che partecipano attivamente all'intero processo di elaborazione e gestione del rischio, proponendo in particolare le misure di prevenzione più idonee e vigilando sull'attuazione del piano e sull'osservanza del Codice disciplinare. Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.2023/58 del 03.10.2023, sulla

base delle attribuzioni definite dal Regolamento di Organizzazione aziendale, il Dirigente Area Risorse Umane e Finanziarie, attualmente il Dott. Teodoro Vetrugno è stato individuato quale “Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)”.

Al fine di consentire al RPCT una più efficace verifica dell'effettiva attuazione delle misure ivi previste sono individuati quali Referenti per la Prevenzione della corruzione tutti i Dirigenti, i Responsabili di Servizio, i Coordinatori di struttura, i Responsabili di comunità, le figure di coordinamento intermedio dei servizi socio-sanitari e socio-educativi e le diverse figure professionali cui sono assegnate specifiche responsabilità. L'obiettivo è di creare, attraverso il network dei Referenti, un sistema di comunicazione e di informazione circolare per assicurare che le misure di prevenzione della corruzione siano elaborate e monitorate secondo un processo partecipato, che offra maggiori garanzie di successo. I Referenti concorrono, pertanto, alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione ed a controllarne il rispetto da parte dei lavoratori inseriti nelle Unità operative cui sono preposti.

Tutti i dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda partecipano al processo di gestione del rischio e sono tenuti ad osservare le misure contenute nella presente sottosezione e nel Codice di Comportamento;

#### **2.3.4 Attuazione Sottosezione anticorruzione e trasparenza PIAO anno 2024**

Le misure di contrasto alla corruzione previste nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 si sono rivelate adeguate in presenza di una situazione "ambientale" improntata alla correttezza, come dimostra l'assenza, anche in passato, di segnalazione di fatti o ipotesi di disfunzioni amministrative e/o eventi corruttivi. Il livello di attuazione è soddisfacente trattandosi di misure semplici, misurabili e concrete, legate ai processi a rischio dell'azienda. Lo stretto coordinamento tra sezione anticorruzione del PIAO e Piano delle Performance contribuisce a rendere maggiormente efficaci le misure ivi previste. Lo stesso RPCT si è concretamente adoperato per assicurare un soddisfacente livello di attuazione delle misure di contrasto alla corruzione previste nel PIAO, in particolare attraverso iniziative formative divulgative dei valori etici e di buon comportamento o tramite consulenza e supporto su richiesta. E' proseguita anche nel 2024 l'applicazione delle misure di prevenzione del rischio nell'ambito degli appalti e contratti come anche le strategie di mitigazione del rischio già sperimentate tra le quali la convenzione con la Provincia di Reggio Emilia per l'affidamento delle funzioni di stazione unica appaltante e per i servizi di architettura e ingegneria. L'utilizzo delle Piattaforme elettroniche di acquisizione di beni servizi e lavori (Sater/Consip\_Mepa) e l'implementazione della banca dati dei contratti pubblici assicurano la trasparenza nell'utilizzo delle risorse, consentendo anche il tracciamento dei procedimenti. Si registrano tuttavia alcune criticità, specie nella tempestività degli aggiornamenti dei dati pubblicati in amministrazione trasparente, non essendo prevista una struttura dedicata e considerando che gli obblighi di pubblicazione si cumulano con gli impegni lavorativi ordinari del personale degli uffici. Per quanto riguarda la gestione del rischio allo stato non si sono verificati eventi corruttivi. Non sono pervenute segnalazioni di whistleblower per violazioni del codice di comportamento, o riconducibili a fatti di natura corruttiva. Non si è reso necessario adottare alcun provvedimento di rotazione straordinaria del personale ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. l-quater, d.lgs.165/2001 né sono stati individuati casi di pantouflage. Nel corso dell'anno il Responsabile della prevenzione della

corruzione e trasparenza, ha monitorato le previsioni del piano 2024 – 2026 e dal monitoraggio non sono emerse necessità di adeguamento, pertanto l'impianto di base viene riproposto anche per il triennio 2025 – 2027.

### **2.3.5 processo di redazione e approvazione della sottosezione “rischi corruttivi e trasparenza”**

#### **METODOLOGIA UTILIZZATA**

La definizione delle misure di prevenzione è stata preceduta da una fase preliminare di analisi dell'organizzazione, delle sue regole e delle sue prassi di funzionamento in termini di “potenziale esposizione” al fenomeno corruttivo, dedicando attenzione al sistema dei processi organizzativi, alla struttura dei controlli e alle aree sensibili, nel cui ambito potrebbero, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione con l'obiettivo di produrre non già un documento di studio, ma uno strumento per l'individuazione di misure concrete, da realizzare e da vigilare, quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione, e da implementare in sede di aggiornamento della sottosezione

Gli esiti e gli obiettivi dell'attività svolta sono compendati nelle “Tablelle di valutazione del rischio” allegate alla presente sottosezione All.a). Fatte salve ulteriori valutazioni e rivisitazioni del livello di rischio, si conferma in via generale il livello di rischio dei processi attribuito nei Piani precedenti.

#### **MAPPATURA DEI PROCESSI**

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

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

- acquisizione e progressione del personale;
- affidamento di lavori, servizi e forniture;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario.

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

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



- Affari legali e contenzioso.

Non si è reso necessario analizzare processi in cui sono gestite risorse finanziarie del PNRR e dei fondi strutturali in quanto ASP non attinge direttamente da risorse del PNRR.

A seguito delle esperienze rilevate, degli esiti dei controlli interni e, in generale, di una serie di indici di maggior esposizione ai rischi di deviazione corruttiva riguardanti i processi che si collocano nell'ambito delle "Aree di rischio generali" sono stati individuati i seguenti processi rischiosi:

Area di rischio: acquisizione e progressione del personale:

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

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

1. Conferimento di incarichi di studio, ricerche e consulenza;
2. Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta, ai sensi del codice dei contratti pubblici di cui al D.lgs. 36/2023;
3. Opere e interventi di edilizia e di lavori pubblici in genere, comprensivi della gestione diretta degli stessi; attività successive alla fase inerente l'aggiudicazione definitiva;
4. Manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili di proprietà dell'Azienda;
5. Gestione contrattuale forniture e servizi, compresa l'applicazione di penali;
6. Controlli sulla regolarità dell'esecuzione delle forniture e dei servizi (consegne, verifiche di conformità, pagamenti, liquidazioni ecc.).

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

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

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

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

#### Area di rischio: Contratti Pubblici.

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

#### Area di rischio: controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni.

1. Controlli sulla veridicità dichiarazioni.

#### Area di rischio: incarichi e nomine.

1. Incarichi dirigenziali

#### Area di rischio: affari legali e contenzioso.

1. Transazioni.

#### Area di rischio: Ambiti diversi e specifici.

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

### REGISTRO DEI RISCHI

Per ciascun processo o attività si è proceduto mediante consultazione e confronto con i Dirigenti e valutando i passati procedimenti giudiziari e disciplinari che hanno interessato l'Azienda, a un più dettagliato livello di analisi, provvedendo inizialmente alla ricerca, individuazione e descrizione dei rischi individuando i seguenti rischi principali:

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

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

#### CATALOGAZIONE FATTORI ABILITANTI

Successivamente sono stati individuati i seguenti fattori abilitanti, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione:

- Mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli);
- Mancanza di trasparenza;
- Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- Scarsa responsabilizzazione interna;
- Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- Inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- Carenze di natura organizzativa (es. eccessivi carichi di lavoro, scarsità di personale, scarsa condivisione del lavoro, etc.);
- Carenza di controlli

#### STIMA DEL LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO

Per ogni processo individuato il rischio di corruzione è stato stimato attraverso un approccio di tipo qualitativo tenendo presente il contesto organizzativo in cui lo stesso processo si colloca ed utilizzando i sottoelencati indicatori di livello di esposizione del processo al rischio corruttivo:

- a) Grado di discrezionalità del decisore interno all'Azienda;
- b) Manifestazione nel biennio precedente di eventi corruttivi nel processo mappato;
- c) Livello di rilevanza verso l'esterno.

#### PONDERAZIONE DEL RISCHIO

Dopo aver determinato il livello di esposizione al rischio di ciascun processo si è proceduto alla "ponderazione" con l'intento di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione e la priorità d'intervento ai fini della prevenzione, valutando contestualmente la possibilità di introdurre nuove ed ulteriori misure di prevenzione allo scopo di ridurre quanto più possibile il c.d. "rischio residuo".

#### TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Sulla base dell'esito della mappatura di cui ai punti precedenti, sono state individuate le misure che debbono essere predisposte per neutralizzare/ridurre il rischio ovvero gli interventi organizzativi/iniziative/azioni o strumenti di carattere preventivo ritenuti idoneo a neutralizzare o mitigare il livello di rischio.

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

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

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

Nel corso dell'anno 2025 le misure di prevenzione generali di seguito elencate trovano applicazione con riferimento alle Aree di rischio individuate. Come già specificato, si tratta di misure volte a creare un contesto generale di correttezza, imparzialità e legalità dell'azione amministrativa.

L'azione di monitoraggio e il conseguente risultato consentiranno negli anni 2026 e 2027 di individuare eventuali ulteriori e specifiche misure a integrazione del sistema.

### **2.3.6 MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO 2025-2027**

#### **A) ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA TRASPARENZA**

La trasparenza è strumento multiforme di conoscenza accesso e partecipazione ed è inoltre uno strumento fondamentale dell'azione di prevenzione della corruzione. Stante la natura preventiva delle attività svolte in tema di trasparenza, gli obiettivi di trasparenza sono obiettivi strategici e costituiscono parte integrante degli strumenti di programmazione strategica e operativa dell'Azienda. Nel corso dell'anno 2024, con l'obiettivo di favorire il cambiamento culturale dell'Azienda nel suo complesso, in una logica di apertura all'esterno e di servizio nei confronti dei cittadini e degli stakeholder oltre che di prevenzione della corruzione, è stato previsto un modulo di formazione obbligatoria in materia di trasparenza in modalità FAD per tutti i Dirigenti e i Responsabili di Servizio identificati nella Mappa degli obblighi e delle

responsabilità oltre che per la Referente della Trasparenza. Alcune giornate formative in relazione ai nuovi obblighi di pubblicazione previsti dal 01.01.2024 nella sezione bandi di gara e contratti e agli affidamenti sono state effettuate da formatori esterni oltre che dalla consulente aziendale di supporto alla centrale unica acquisti e gare Dott.ssa Manuela Bonettini e sono state rivolte al personale che opera nelle principali aree di rischio e al RPCT. Lo stesso RPCT ha partecipato alla Giornata della Trasparenza della Regione Emilia-Romagna e degli Enti regionali 2024 che si è svolta in data 11.10.2024.

La trasparenza che ASP si impegna a realizzare è sia una «trasparenza formale» che una «trasparenza sostanziale», pertanto non solo l'accessibilità delle informazioni relative all'Azienda e alle sue attività ma anche la effettiva conoscibilità e comprensibilità degli stessi. È una trasparenza «sostanziale» direttamente collegata e strumentale, tra l'altro, non solo alla prevenzione della corruzione, ma anche ai miglioramenti della performance nella erogazione dei servizi alla persona. Il sito web istituzionale di ASP [www.asp.re.it](http://www.asp.re.it) è il principale strumento di pubblicazione di dati e informazioni in possesso dell'azienda e si pone quindi naturalmente come fondamentale punto di riferimento in materia di trasparenza amministrativa. Tramite il sito l'Azienda consolida la propria immagine istituzionale e fornisce informazioni sui servizi gestiti. Utilizzato da alcuni anni come strumento di comunicazione primario dell'ente, è stato nel corso del tempo sviluppato e arricchito di nuove funzionalità. ASP effettua le pubblicazioni dei dati sul proprio sito istituzionale garantendo l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità e la conformità ai documenti originali in suo possesso. Il sito aziendale è stato adeguato alle "Linee guida Agid n. 224 del 26 luglio 2022 e si presenta ora con una nuova veste "grafica e concettuale" che garantisce una migliore accessibilità grazie ad una interfaccia più snella, dotata di collegamenti rapidi e strumenti di facile reperimento delle informazioni. La nuova interfaccia interessa anche la sezione Amministrazione Trasparente che è articolata secondo quanto prevede il decreto legislativo n. 33/2013 e s.m.i.. Anche se diversi dati vengono ancora inseriti manualmente ASP ha realizzato una progressiva implementazione della medesima sezione in maniera automatica, migliorandone alcune sottosezioni, ed in particolare nel corso del 2024 la sezione bandi di gara e contratti al fine di dare attuazione ai provvedimenti dell'Autorità che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 01.01.2024 (deliberazione ANAC n. 261 del 20/06/2023, deliberazione ANAC n. 264 del 20/06/2023 e ss.mm.ii.).

Il RPCT, coadiuvato dal Referente per la Trasparenza nell'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, sulla completezza, chiarezza e sul costante aggiornamento delle informazioni pubblicate non sostituisce le articolazioni organizzative preposte alla elaborazione e/o trasmissione dei dati ovvero alla pubblicazione degli stessi. Per tali incombenze i Dirigenti si avvalgono dei Responsabili di Servizio indicati nella "mappa degli obblighi e delle responsabilità" allegata alla presente sottosezione (All.b).

I Dirigenti/Responsabili di Servizio garantiscono altresì la gestione dell'accesso civico e il rispetto delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali.

Un ruolo fondamentale è attribuito all'Organismo Indipendente di Valutazione al quale l'art. 14, co. 4, lett. g) del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, assegna il compito di promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi

relativi alla trasparenza e all'integrità da parte delle amministrazioni. Le risultanze delle attestazioni prodotte da parte dell'OIV in materia di pubblicazione dei dati riferiti al sito "Amministrazione trasparente" sono disponibili nella sottosezione di Amministrazione Trasparente "Controlli e rilievi sull'amministrazione - Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe"

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

Il citato regolamento è reperibile nella sezione "accesso civico" nella quale sono presenti i moduli per effettuare le richieste. Tale modulistica è stata rivista e semplificata nel 2024. E' stato inoltre istituito il registro delle richieste di accesso, pubblicato sul sito istituzionale.

**Azioni da intraprendere:** Il miglioramento dei contenuti della sezione Amministrazione trasparente, in termini di completezza, in modo particolare per le pubblicazioni nella sezione Bandi di gara e contratti e, nel contempo, di semplificazione, fruibilità, qualità e tempestivo aggiornamento dei dati, dei documenti e delle informazioni anche attraverso una maggiore collaborazione di tutti i soggetti aziendali coinvolti costituisce un obiettivo strategico di ASP in termini di trasparenza anche per il triennio 2025-2027.

In base alle risorse disponibili, si cercherà di rendere ancora più efficace ed efficiente l'attività di monitoraggio e controllo sui dati, documenti e informazioni pubblicati, con evidenziazione delle principali criticità e carenze riscontrate. Ulteriori aggiornamenti potranno essere previsti nel triennio in seguito a eventuali proposte di interventi migliorativi o a fronte di eventuali rilievi derivanti dal monitoraggio che sarà realizzato dal RPCT sui contenuti della sezione Amministrazione trasparente nel corso dell'anno con il supporto del Referente per la Trasparenza. A seguito dell'emanazione della delibera n. 495 del 25 settembre 2024 di Anac si provvederà ad adeguare i nuovi schemi approvati dall'Autorità relativi a: utilizzo delle risorse pubbliche, organizzazione delle pubbliche amministrazioni, controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione.

Al fine di accelerare la tempestività di pubblicazione dei dati potrà essere aumentato il numero dei soggetti abilitati alle pubblicazioni in Amministrazione Trasparente individuando all'interno delle Aree alcuni soggetti che possano provvedervi in assenza del referente della trasparenza.

Nel corso del triennio l'Azienda intende proseguire con momenti formativi dedicati all'aggiornamento del personale sugli adempimenti previsti dal D.lgs. 33/2013 e sul diritto di accesso con particolare attenzione agli aspetti che attengono al trattamento dei dati personali. Infine per il 2025 l'obiettivo è quello di continuare a favorire l'applicazione dell'istituto dell'accesso civico da parte di tutti i soggetti aziendali coinvolti.

**Obiettivi:** potenziamento delle competenze specifiche in materia di trasparenza attraverso una maggiore collaborazione di tutti i soggetti aziendali coinvolti anche attraverso specifiche iniziative formative.

**Indicatori:** n. 2 iniziative nell'anno

**Soggetti Responsabili:** RPCT, Direttore, Dirigenti, Responsabili di Servizio; Referente per la trasparenza e l'accesso civico.

## **B) INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI**

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

L'attuazione della misura in argomento si inserisce nel processo di informatizzazione dei procedimenti e di dematerializzazione degli atti da tempo avviato. Nel corso dell'ultimo triennio sono state realizzate alcune importanti misure in materia di informatizzazione, sia in termini di riprogettazione del sistema informatico complessivo dell'Azienda, anche con riguardo all'adeguatezza delle reti, in rapporto al significativo aumento dei dati da trattare, sia in termini di collegamenti informatici delle diverse sedi periferiche con il sistema centrale, sia in termini di produzione di flussi informatizzati. Nel corso del 2024 si è dato corso all'up grade della Cartella Utente al fine di dotare l'azienda di un unico prodotto opportunamente aggiornato che tenga insieme parte amministrativa e sezione gestionale, con il proposito di estendere la cartella informatizzata a tutte le strutture residenziali e semiresidenziali per anziani e anche ai servizi per persone con disabilità ed in futuro per minorenni. L'adozione della cartella informatizzata, una volta a regime in tutte le strutture nel 2025, potrà sicuramente migliorare la qualità e la quantità delle informazioni relative all'assistenza erogata, nonché la tempistica delle informazioni e il flusso automatico di dati utilizzabili a livello aziendale anche per attività amministrative e di rendicontazione.

Nel corso del 2024 è stato altresì acquistato un nuovo Software per la gestione giuridica ed economica del personale che consente di ottimizzare l'elaborazione di dati di budget del personale, gestione turni, e gestione della dotazione organica e che presenta una diversa interfaccia di work flow che consente di snellire diversi processi. Si prevede nel triennio di continuare a promuovere sistemi informatici per l'automatizzazione dei processi che possano ridurre gli ambiti di discrezionalità dei dipendenti e favorire la tracciabilità degli stessi sviluppando ulteriormente il sistema informatizzato di gestione documentale in essere e procedendo ad un'adeguata formazione del personale. E' stato inoltre potenziato l'utilizzo delle piattaforme di approvvigionamento interoperabili e implementata la nuova funzionalità per la gestione informatizzata del ciclo di vita dei contratti in attuazione dei recenti provvedimenti di ANAC.

**Azioni da intraprendere:** Compatibilmente con le risorse finanziarie necessarie e disponibili, si intende adottare nel corso del triennio adeguate misure di miglioramento del grado di informatizzazione dei processi, ai fini di una ottimale gestione del rischio corruttivo e di una semplificazione degli adempimenti in materia di trasparenza e di monitoraggio. In parallelo si intende proseguire anche nel percorso di digitalizzazione al fine di semplificare i processi, facilitare i risultati e ottenere maggior controllo in termini di programmazione e erogazione dei servizi.

**Obiettivi:** completamento formazione all'utilizzo nuovo applicativo per la gestione della cartella informatizzata delle case residenza entro il primo semestre 2025; sperimentazione nuova cartella informatizzata nei servizi per anziani a partire dal primo semestre 2025; estensione cartella informatizzata della gestione amministrativa per persone disabili entro il 31.12.2025;

**Indicatori:** Rispetto tempistica

**Soggetti Responsabili:** Direttore, Dirigenti, Responsabile e addetti Servizio Pianificazione e Controllo, Responsabile e addetti Servizio Anziani, Responsabile e Addetti Servizio Minorenni, disabili e progetti di

transizione verso l'autonomia, Responsabili e addetti Servizio Centrale Unica acquisti e gare, Responsabile e addetti servizio coordinamento infermieristico; Responsabile e addetti Servizio Risorse economiche e finanziarie.

### **C) MONITORAGGIO TERMINI PROCEDIMENTALI**

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

Il rispetto del monitoraggio dei termini del procedimento è rilevante ai fini della valutazione della performance individuale. Attraverso la funzionalità di assegnazione del programma di protocollo è possibile effettuare il monitoraggio del rispetto dei termini di procedimento. Per alcuni procedimenti quale ad esempio le richieste di accesso documentale e accesso civico, gestione degli incidenti di sicurezza in caso di violazione dei dati, controllo di gestione, recupero crediti, l'azienda ha previsto una specifica regolamentazione che definisce tempi certi di conclusione del procedimento. Da ultimo, con deliberazione n. 2024/71 del 19/12/2024 è stato approvato il Regolamento di accesso ai servizi a libero mercato, al fine di definire tempistiche certe, ridurre margini di discrezionalità, potenziare le possibilità di controllo nell'ambito dei servizi di tipo privatistico dell'azienda.

**Azioni da intraprendere:** monitoraggio annuale del rispetto dei termini del procedimento a cura dei Dirigenti. Condivisione delle eventuali criticità riscontrate nell'ambito delle riunioni pianificate di direzione.

**Obiettivi:** potenziamento dei sistemi di controllo del rispetto dei termini procedurali entro il 31.12.2025;

**Indicatori:** trasmissione di report annuali al RPCT

**Soggetti Responsabili:** RPCT, Direttore, Dirigenti, Responsabili di Servizio; Referente per la trasparenza e l'accesso civico.

### **D) FORMAZIONE**

La Formazione ha una valenza strategica e centrale ribadita anche dal PNA 2019 che la qualifica come "una misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione". Nel PNA 2019, inoltre, l'ANAC riafferma la centralità della formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo, auspicando un cambiamento radicale nella sua programmazione e attuazione, affinché sia sempre più orientata all'esame di casi concreti calati nel contesto delle diverse amministrazioni e favorisca la crescita di competenze tecniche e comportamentali dei dipendenti pubblici in materia di prevenzione della corruzione. In tal senso ASP riconosce alla formazione un ruolo determinante per meglio incidere dal punto di vista gestionale e migliorare nel medio-lungo periodo il rapporto tra dipendenti, procedure e risorse pubbliche. Si ritiene altresì che soprattutto la



formazione in materia di etica e integrità, sin dall'ingresso in servizio, possa essere utile per rafforzare la consapevolezza degli obblighi e, soprattutto, della tutela dei valori che devono improntare l'azione del pubblico dipendente nell'esercizio delle sue funzioni.

Le attività formative svolte nell'anno 2024 hanno pertanto privilegiato tutti i nuovi assunti (coinvolgendo circa 109 persone) e hanno riguardato il codice di comportamento e il whistleblowing, ancorchè all'interno del piano annuale di formazione siano stati previsti anche ulteriori specifici interventi formativi inerenti le attività a rischio di corruzione, la trasparenza, i temi della legalità e dell'etica, tenuto conto di quanto proposto dal RPCT. Durante il 2024 sono stati svolti diversi moduli formativi sia in modalità FAD che in presenza, su contratti e affidamenti, digitalizzazione ciclo appalti, utilizzo piattaforme dei contratti pubblici e nuovi obblighi di pubblicazione per il personale che opera nelle principali aree di rischio e per il RPCT.

**Azioni da intraprendere:** Il piano di formazione dell'azienda " 2024-2025-2026 approvato con deliberazione n. 2024/39 del 31/07/2024 prevede nelle misure trasversali la cosiddetta "Formazione valoriale" attraverso l'insegnamento di principi di comportamento adeguati al fine di aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione oltre a iniziative di formazione sul Codice Aziendale di Comportamento, per promuovere e incentivare comportamenti corretti nell'ambito dello svolgimento delle attività lavorative e diffondere la conoscenza delle misure di segnalazione di whistleblowing. Iniziative di formazione specifica a livello avanzato sono previste per il RPCT e il Referente della Trasparenza e a livello specialistico per i dipendenti che svolgono attività nell'ambito dei processi/attività maggiormente soggetti a rischio corruttivo

**Obiettivi:** realizzare n. 2 iniziative formative per ogni anno

**Indicatori:** N° iniziative formative su iniziative previste

**Responsabili:** RPCT, Referente per la trasparenza, Direttore, Dirigenti, Responsabili di Servizio, tutti i dipendenti

## **E) CODICE DI COMPORTAMENTO**

Insieme con la formazione costituisce una misura di prevenzione fondamentale in quanto le norme in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e per tale via indirizzano l'azione amministrativa.

Il Codice di comportamento dell'ASP "REGGIO EMILIA - Città delle Persone" è stato aggiornato nel 2023 con deliberazione n. 2023/63 del 24.10.2023 a seguito delle modifiche apportate al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62 del 2013) dal DPR 81 2023. il vigente Codice di comportamento è disponibile al link <https://www.asp.re.it/atti-generalis>. Gli obblighi di condotta previsti dal codice di comportamento sono estesi per quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, ai titolari di incarichi negli uffici di supporto agli organi statutari dell'azienda nonché ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o realizzatori di opere. In ogni contratto, atto di incarico o altro documento avente natura negoziale o regolativa con i predetti soggetti, sono inserite e fatte sottoscrivere, a cura dei Servizi o degli Uffici competenti, apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti del Codice di comportamento.

**Azioni da intraprendere:** prosecuzione con e iniziative di sensibilizzazione dei dipendenti al rispetto del codice di comportamento avendo cura di intensificare i controlli e di segnalare tempestivamente al Dirigente di riferimento, o all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari eventuali violazioni degli obblighi previsti dal codice.

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

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

**Indicatori:** Acquisizione n. 2 report all'anno

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

## **F) ROTAZIONE DEL PERSONALE**

La rotazione del personale è una misura di prevenzione della corruzione esplicitamente prevista dalla L. 190/2012 all'art. 1 comma 4 lettera e), comma 5 lettera b) comma 10 lettera b). Negli ultimi anni due anni l'Azienda ha operato delle modifiche alla macrostruttura che hanno comportato per alcuni uffici e servizi un cambio di figura dirigenziale di riferimento e, parallelamente, l'assegnazione di alcuni dipendenti ad altre Aree o servizi. Pur riconoscendo che tale misura possa consentire di superare le problematiche dovute a una lunga permanenza in funzioni e attività più esposte a rischio corruttivo, essa non può essere prevista quale misura programmata, specie per alcune figure professionali di carattere infungibile. In ragione di quanto sopra, ove possibile, la misura viene attuata in modo da tener conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni e in modo da salvaguardare la continuità della gestione amministrativa e il buon andamento dell'amministrazione. Ad oggi non si è reso necessario disporre alcuna misura di rotazione è obbligatoria.

**Azioni da intraprendere:** tenuto conto dell' assoluta imprescindibilità che tale misura di prevenzione avvenga senza pregiudicare la continuità e l'efficienza dell'azione dell'ASP, nei procedimenti afferenti le aree di rischio ove non sia possibile prevedere la rotazione del personale, i Dirigenti assicureranno, per quanto possibile, di adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi a quello della rotazione, tra le quali la previsione di modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività o l'affidamento delle varie fasi di procedimento appartenente a un'area a rischio a più persone o la rotazione delle pratiche incrementando i meccanismi di controllo delle istruttorie. In funzione di prevenire eventuali fenomeni di burn out e possibili comportamenti corruttivi, saranno favoriti e promossi percorsi di mobilità interna del personale, anche volontaria, per coniugare obblighi normativi ed esigenze organizzative e di servizio con esigenze personali e professionali dei dipendenti.

Nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, il personale coinvolto sarà immediatamente destinato ad altra funzione in servizio diverso da quello di assegnazione.

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

**Indicatori:** n. persone ruotate su totale;

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

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

Si tratta di una misura tesa a garantire il rispetto:

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

La vigilanza sull'attuazione della misura è di competenza del RPCT anche mediante controlli a campione. ANAC ha posto in consultazione, dal 25/01/2024 al 14/02/2024, i modelli relativi alle dichiarazioni di incompatibilità e inconferibilità da rendere da parte dei soggetti interessati. Si tratta di modelli dichiarativi standardizzati con lo scopo di agevolare i controlli da parte dei RPCT e per semplificare l'adempimento degli obblighi dichiarativi a carico degli interessati e renderli maggiormente consapevoli. Al momento i suddetti modelli non risultano ancora approvati. Si prevede quindi di adottare i suddetti modelli non appena verranno ufficializzati.

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

Le dichiarazioni annuali sull'insussistenza di cause di incompatibilità, previste dall'articolo 20, c. 2, del D.lgs. 39/2013, sono rese dagli interessati entro il mese di febbraio di ogni anno. Qualora, successivamente al conferimento dell'incarico, si verifichi una causa di incompatibilità, l'interessato è tenuto a darne comunicazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza entro e non oltre cinque giorni dall'insorgere dell'incompatibilità medesima. Sia le dichiarazioni sull' insussistenza di cause di inconferibilità, rese in funzione del conferimento dell'incarico, sia quelle annuali sull'insussistenza di cause di incompatibilità sono pubblicate, non oltre venti giorni dalla loro acquisizione sul sito istituzionale. La verifica delle dichiarazioni è effettuata dal RPCT secondo le modalità previste dall'art. 43 del D.P.R. 445/2000 ss.mm.ii., attraverso il c.d. "controllo diretto", consultando direttamente le banche dati messe a disposizione dalle Amministrazioni certificanti ovvero chiedendo ad esse una conferma scritta, c.d. "controllo indiretto", anche attraverso strumenti informatici o telematici, della corrispondenza di quanto dichiarato con notizie custodite dalla stessa

**Obiettivi:** Acquisizione delle dichiarazioni elative all'insussistenza di cause di inconferibilità e/o incompatibilità e verifica a campione così come previsto all'art. 71 del medesimo D.P.R. 445/2000 del 40% delle autocertificazioni acquisite.

**Indicatori:** n. dichiarazioni acquisite/totale; dichiarazioni verificate/ campione

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

Il ricorso a procedure standardizzate assicura trasparenza e tracciabilità delle decisioni e dei comportamenti contribuisce a migliorare la qualità dell'azione amministrativa e a scongiurare violazioni della regolarità amministrativa su cui possano innestarsi fenomeni corruttivi. La condivisione delle prassi operative può facilitare anche gli interventi di rotazione del personale, ove possibili. L'adozione di tali misure è di particolare importanza nei procedimenti a forte contenuto discrezionale e in quelli di controllo, specialmente a campione. L'adozione di procedure standardizzate nell'ambito dei servizi accreditati è già previsto dalla normativa di riferimento delle attività core. Si intende favorire l'adozione di procedure standardizzate anche nei servizi di ambito amministrativo, specie nei processi in cui vi sia più ampio esercizio della discrezionalità amministrativa al fine di mitigare il rischio di eventi corruttivi

**Azioni da intraprendere:** Nel corso del 2025 sarà rivisitato il processo acquisti con l'obiettivo della sua semplificazione e della definizione di una nuova procedura operativa che consenta maggiore trasparenza e tempestività di processo. Nel 2025 saranno altresì riviste le procedure operative dei servizi in vista dell'ipotesi di rinnovo dell'accreditamento.

**Obiettivi:** reingegnerizzare il processo acquisti; rivedere le procedure operative dei servizi accreditati

**Indicatori:** Rispetto del termine

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

#### **I) FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI.**

L'art. 35 bis del D.lgs. 165/2001 prevede una serie di ipotesi in cui il dipendente pubblico non possa essere assegnato a determinati uffici, né svolgere determinate funzioni in ragione dell'essere stato condannato, anche in via non definitiva, per aver commesso uno dei reati contro la PA di cui al capo I del titolo II del libro secondo del codice penale. In particolare i dipendenti che versino in tali condizioni:

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

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

**Obiettivi:** Acquisizione delle dichiarazioni relative all'insussistenza delle cause ostative di cui all'art.- 35 D. Lgs 165/2001. Verifica a campione tramite casellario giudiziale del 40% delle dichiarazioni a cura del Responsabile del Procedimento interessato.

**Indicatori:** n. dichiarazioni acquisite /totale ; dichiarazioni verificate/campione

**Soggetti Responsabili:** Direttore, Dirigenti, Responsabili di Servizio, Responsabile procedimento.

#### **L) ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.**

L'art. 1, co. 42, lett. 1) della L. 190/2012 ha previsto l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (pantouflage), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter in cui si prevede il divieto a carico dei dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali, di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati, o di contratti conclusi con l'apporto decisionale dei dipendenti stessi (Divieto di pantouflage). ANAC ha dato un'interpretazione ampia della norma ricomprendendovi qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale con i soggetti privati e quindi sia i rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato che gli incarichi o consulenze a favore dei soggetti privati.

**Azioni da intraprendere:** Al fine di garantire l'esatto rispetto della normativa in tema di pantouflage (art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001), i Dirigenti assicurano che nei contratti di assunzione del personale, di collaborazione e di consulenza che contemplino l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente, consulente o collaboratore. Inoltre nei bandi di gara e nelle lettere di invito è inserito, tra le condizioni di partecipazione, il requisito di cui all'art. 53, comma 16 ter del d.lgs. n. 165/2001, che deve essere soddisfatto per mezzo di una dichiarazione dell'operatore economico, pena l'esclusione della gara.

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

**Indicatori :** n dichiarazioni /contratti sottoscritti

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

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

Alla luce delle linee guida ANAC adottate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023, l'Azienda, con deliberazione n. 2023/47 del 24/07/2023, ha aggiornato la procedura interna per la segnalazione di illeciti o irregolarità (c.d. whistleblowing) e la disciplina della tutela del segnalante (cd whistleblower). Tale procedura è pubblicata sul sito istituzionale al seguente link: <https://www.asp.re.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/whistleblowing-segnalazione-illeciti/>.

La procedura prevede particolari forme di garanzia a tutela dell'identità del segnalante, nonché della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La segnalazione è effettuabile tramite la piattaforma informatica

WhistleblowingPA accessibile dalla home page del sito aziendale. Il canale interno “whistleblowing” è da utilizzarsi in via preferenziale rispetto al canale esterno attivato da ANAC. Nel 2024 non è pervenuta alcuna segnalazione di condotte illecite mediante il suddetto canale.

**Azioni da intraprendere:** Favorire iniziative di promozione della piattaforma per le segnalazioni di illecito e di formazione sull'utilizzo dello strumento.

**Obiettivi:** Diffondere la conoscenza delle misure di segnalazione di whistleblowing

**Indicatori:** Una iniziativa nel 2025

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

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

L'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 ha introdotto una specifica disciplina per lo svolgimento di incarichi retribuiti da parte dei dipendenti pubblici prevedendone l'autorizzazione dall'amministrazione di appartenenza. La disciplina è volta ad evitare che i dipendenti svolgano attività vietate per legge ai lavoratori della pubblica amministrazione o attività che possano comportare un impegno eccessivo facendo trascurare i doveri d'ufficio o che, infine, possano determinare un conflitto d'interesse con l'attività lavorativa, pregiudicando l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite. Nell'esperienza di ASP gli incarichi finora autorizzati hanno avuto positive ricadute nell'attività istituzionale ordinaria in funzione dell'arricchimento professionale conseguito dai dipendenti autorizzati e la valutazione dei conflitti di interesse, effettuata in sede di istruttoria dai singoli Dirigenti, non ha finora evidenziato alcun potenziale conflitto. Con il fine di prevedere una regolamentazione omogenea è stata elaborata una bozza di regolamento per lo svolgimento di attività extraistituzionali che è stata inviata in consultazione ai Dirigenti ed ai Responsabili di Servizio.

**Azioni da intraprendere:** Adozione del regolamento inerente lo svolgimento di incarichi esterni dei dipendenti entro il 2025.

**Obiettivi:** Rispetto della normativa in materia di divieto di svolgimento di incarichi non autorizzati

**Indicatori:** Rispetto del termine

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

## **O) CONFLITTI D'INTERESSE**

Il conflitto di interessi afferisce, in un'ampia accezione, a ogni fattispecie nella quale l'interesse di un soggetto interferisce o potrebbe interferire con lo svolgimento imparziale dei suoi doveri pubblici. Si tratta, dunque, di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria. Il conflitto di interessi è, infatti, definito dalla categoria della potenzialità e la disciplina in materia opera indipendentemente dal concretizzarsi di un vantaggio. Comprende oltre alle situazioni di conflitto di interessi reale e concreto anche le situazioni di conflitto potenziale che, seppure non tipizzate, possono essere idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale del potere pubblico. Il conflitto d'interesse è disciplinato dal codice di comportamento aziendale e da diverse disposizioni

specifiche es. del codice dei contratti. In linea generale, la disciplina prevede obblighi di comunicazione, strumentali ad evitare, in via preventiva, il prodursi di situazioni di conflitto di interesse e obblighi di astensione.

Nel PNA 2022 ANAC ha dedicato un capitolo al conflitto d'interessi nell'ambito della normativa in materia di appalti pubblici, nazionale e comunitaria dando rilievo alle dichiarazioni da rendersi da parte dei dipendenti coinvolti nelle relative procedure, in particolare del RUP, quale misura idonea a favorire l'emersione di eventuali situazioni di conflitto e, quindi, prevenire possibili comportamenti corruttivi. Nel corso del 2024 il RPCT ha trattato il tema del conflitto d'interesse nell'ambito della formazione sugli incarichi ex art. 7 c. 6 del D. Lgs. 165/2001 cui hanno partecipato i responsabili di servizio dell'Area servizi alla Persona.

**Azioni da intraprendere:** realizzazione di iniziative di sensibilizzazione tramite specifiche direttive agli uffici interessati con particolare riguardo a: individuazione dei soggetti obbligati e contenuti delle autodichiarazioni.

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

**Indicatori:** nota circolare sul tema del conflitto d'interessi in materia di contratti pubblici nell'anno 2025

**Soggetti responsabili:** Dirigenti Responsabili di Servizio

#### **P) PATTI DI LEGALITÀ E DI INTEGRITÀ.**

Il Patto di integrità costituisce una misura finalizzata a inserire specifiche clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti. Già oggi per le procedure di ASP effettuate dalla Provincia di Reggio Emilia in funzione di SUA in base alla citata Convenzione, la Provincia *“ si impegna ad inserire negli atti endoprocedimentali delle procedure di gara, i Protocolli e le relative clausole, relativamente al “Protocollo d'intesa contro il lavoro nero e l'evasione contributiva negli appalti di opere e lavori pubblici”, all'Addendum al “Protocollo d'intesa per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore degli appalti e concessioni di lavori pubblici”, al Protocollo per il “Badge digitale”, qualora applicabile, per monitorare le presenze nei cantieri sottoscritti dai committenti e a rispettarne le disposizioni in essi contenute”.*

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

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

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

**Soggetti Responsabili:** Dirigenti e Responsabili di Servizio interessati alle procedure di affidamento.

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

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

coinvolgimento dei principali stakeholder aziendali a cominciare dal comitato parenti al fine di acquisire osservazioni e suggerimenti per l'aggiornamento della presente sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e per l'aggiornamento del codice di comportamento.

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

**Obiettivi:** sensibilizzazione degli stakeholder sui temi dell'anticorruzione

**Indicatori:** Una consultazione nell'anno tramite sito aziendale

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

## **R) MISURE NELL'AMBITO DEI CONTRATTI PUBBLICI**

Prendendo atto del mutato quadro normativo di riferimento ANAC ha richiamato più volte le pubbliche Amministrazioni al rispetto dei nuovi e rilevanti principi che devono guidare l'attività contrattuale della Pubblica Amministrazione previsti dal D. Lgs 36/2023, quali ad esempio i principi di risultato, fiducia, accesso al mercato, buona fede e tutela dell'affidamento, solidarietà e sussidiarietà orizzontale, auto – organizzazione amministrativa, autonomia contrattuale, conservazione dell'equilibrio contrattuale, tassatività delle cause di esclusione e di massima partecipazione, applicazione dei contratti collettivi nazionali di settore. Di tali indicazioni si è tenuto conto nelle schede di rischio dedicate all'Area specifica anche al fine di identificare i possibili eventi rischiosi e programmare le più idonee misure di prevenzione.

**Azioni da intraprendere:** Per tutto il triennio si prevede:

- l'acquisizione di informazioni, dati e documenti volti a identificare le soluzioni presenti sul mercato, bilanciando gli obiettivi di speditezza dell'azione amministrativa con le esigenze di tutela della concorrenza;
- l'utilizzazione ove possibile di elenchi di operatori da invitare nelle procedure negoziate e negli affidamenti diretti;
- la puntuale esplicitazione nelle determine a contrarre delle motivazioni della procedura di affidamento;
- l'introduzione di report di monitoraggio di gare e contratti ;
- la predisposizione di circolari esplicative a cura del Servizio Centrale Unica acquisti e gare recanti previsioni comportamentali sugli adempimenti ed al fine di indirizzare i passaggi comportamentali che possano determinare incertezze
- l'intensificazione dei controlli nelle fasi centrali del processo di acquisto, richiedendo adeguata istruttoria e puntuali controlli;
- la responsabilizzazione dei Dirigenti e dei Responsabili di Servizio nella definizione puntuale delle varie esigenze di approvvigionamento con le relative caratteristiche tecniche;
- monitoraggio dell'attuazione delle misure di cui sopra attraverso la compilazione di una check list annuale da parte dei Dirigenti



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

- **Indicatori:** monitoraggio dell'attuazione delle misure di cui sopra attraverso la compilazione di una check list annuale da parte dei Dirigenti

**Soggetti responsabili:** Direttore, Dirigenti, Responsabili di Servizio

### **2.3.7 Monitoraggio e azioni di risposta.**

La fase di monitoraggio e riesame delle misure di prevenzione della corruzione nella loro totalità, costituisce una fase fondamentale del processo di gestione del rischio di corruzione, sia con riferimento all'attuazione delle misure di trattamento del rischio che in riferimento all'idoneità delle stesse. Il monitoraggio di primo livello è effettuato dal RPCT. Una ulteriore verifica viene effettuata nell'ambito del processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali per gli obiettivi assegnati di trasparenza e prevenzione della corruzione. Sarà altresì possibile prevedere audit interni specifici da parte del RPCT con verifiche sul campo soprattutto in riferimento ai processi individuati a più elevato rischio di corruzione. Gli esiti del monitoraggio sono indicati nella relazione annuale pubblicata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza sul sito aziendale. I predetti esiti saranno utilizzati per i successivi aggiornamenti della presente sottosezione.