BOZZA

Legge n° 190 del 06/11/2012

Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"

testo pubblicato dall'1 al 20 gennaio 2017 per osservazioni stakeholder

AZIENDA DI CURA, SOGGIORNO E TURISMO DI Merano

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

2017-2019

da approvare nella riunione del consiglio di amministrazione del 30 gennaio 2017

Elenco cronologico delibere di approvazione
1. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (2015-2017)
Delibera Consiglio di Amministrazione 21.05.2015 n. 15
2. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (2016-2018)
Delibera Consiglio di Amministrazione n. del 30.1.2017

aventi rilevanza economica 28
Art. 27 - Forme di consultazione per elaborazione e approvazione del PTPC 29
Art. 28 - Progettazione di azioni specifiche di contenimento del rischio 29
Cronoprogramma attività per triennio 2017-2019 31
APPENDICE NORMATIVA 32

Allegato n° 1 Schede di rilevazione attività a rischio

testo pubblicato dal13 al 20 gennaio 2017 per osservazioni stakeholder

Al comma 61 dell'art. 1 la Legge 190/2012 ha previsto inoltre che, attraverso intese in sede di Conferenza unificata, fossero definiti gli adempimenti, attuativi delle disposizioni dei successivi decreti emanati sulla base della stessa, da parte della Regione TAA e delle province autonome di Trento e di Bolzano e degli enti locali, nonché degli enti pubblici e dei soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo.

La Conferenza Unificata Stato Regioni del 24/07/2013 ha sancito la prevista intesa la quale ha fissato al 31 gennaio 2014 il termine ultimo entro il quale le Amministrazioni avrebbero dovuto adottare il Piano Anticorruzione.

Con l'Intesa è stato costituito altresì un tavolo tecnico presso il Dipartimento della funzione pubblica con i rappresentanti delle regioni e degli enti locali, per stabilire i criteri sulla base dei quali individuare gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, quale punto di riferimento per le regioni e gli enti locali.

A chiusura dei lavori del tavolo tecnico, avviato ad ottobre 2013, è stato formalmente approvato il documento contenente "Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti". Obiettivo del documento è quello di supportare le amministrazioni nell'applicazione della normativa in materia di svolgimento di incarichi da parte dei dipendenti e di orientare le scelte in sede di elaborazione dei regolamenti e degli atti di indirizzo.

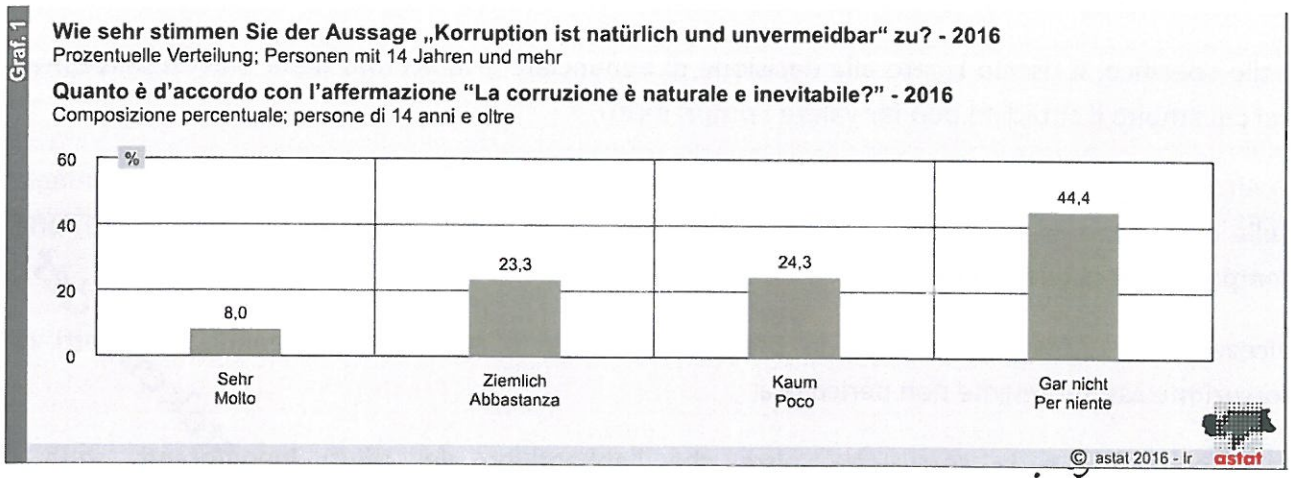
Sul punto si è specificamente espressa la Regione TAA con circolare n.3/EL del 14 agosto 2014, recante prescrizioni circa l'adeguamento del regolamento organico delle Pubbliche Amministrazioni ad ordinamento regionale ai criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti, tenendo peraltro in debito conto quanto già stabilito dalle leggi regionali in materia (art. 23 DPReg. 1 febbraio 2005 n. 2/L e s.m. come modificato dal DPReg. 11 maggio 2010 n. 8/L e dal DPReg. 11 luglio 2012 n. 8/L) che dettano principi e criteri ai quali i regolamenti organici dell'Ente devono attenersi.

Nel 2013 è stato inoltre adottato il D.lgs. n. 33 con il quale si sono riordinati gli obblighi di pubblicità e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, cui ha fatto seguito, sempre nel 2013, come costola della Legge Anticorruzione, il D.lgs. n. 39, finalizzato all'introduzione di griglie di incompatibilità negli incarichi "apicali" sia nelle Amministrazioni dello Stato che in quelle locali (Regioni, Province e Comuni), negli enti pubblici come negli enti di diritto privato in controllo pubblico.

In merito alla tematica della Trasparenza si registra la L.R. n.10 del 29 ottobre 2014, recante : "Disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Regione e degli enti a ordinamento regionale". Sulla materia si è nuovamente cimentato il legislatore nazionale con l'adozione del D.Lgs. 97/2016, sulla base della delega espressa dalla Legge di riforma della pubblica amministrazione (cd. Legge Madia) n.124/2015.

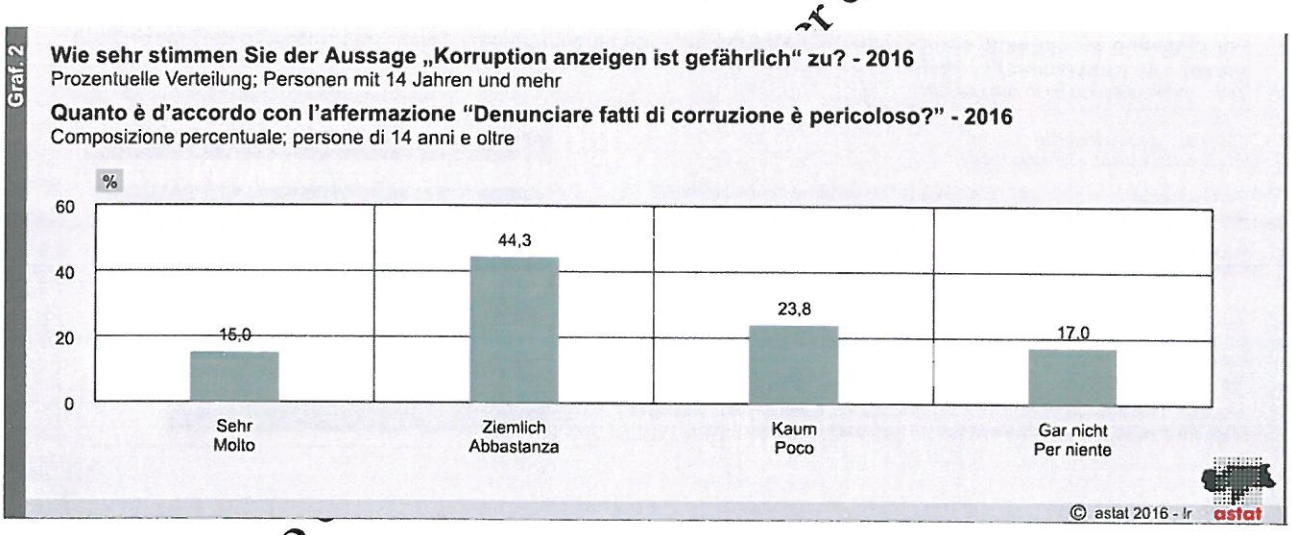
Alla luce delle specificità regionali, si è ad oggi in attesa di una nuova Legge regionale di recepimento ed adattamento delle disposizioni nazionali in tema di trasparenza.

testo pubblicato dal 13 al 20 gennaio 2017 per osservazioni stakeholder



Quasi un quarto (24,3%) degli altoatesini si trova poco d'accordo con la stessa affermazione mentre quasi un terzo (31,3%) della popolazione è abbastanza o molto concorde nel ritenere che non sia possibile evitare e combattere la pratica corruttiva1.

Il 60% degli altoatesini considera molto o abbastanza pericoloso denunciare fatti di corruzione.2



[1] Anlässlich des internationalen Tages gegen die Korruption am 9. Dezember veröffentlicht das Landesinstitut für Statistik (ASTAT) einige Daten zu den Meinungen der Südtiroler Bevölkerung über Korruption und Verhaltensweisen, die mehr oder weniger direkt auf die Legalität in einem Gebiet hinweisen. 7 von 10 Südtirolern glauben nicht, dass Korruption natürlich und unvermeidbar sei. 44,4% der Südtiroler Bevölkerung sind absolut nicht mit der Aussage einverstanden, dass Korruption et was Selbstverständliches und ein Merkmal der Gesellschaft und Wirtschaft sei. Fast ein Viertel (24,3%) sind ebenfalls nicht wirklich damit einverstanden. Etwa ein Drittel (31,3%) ist hingegen ziemlich oder sehr davon überzeugt, dass es nicht möglich sei, Korruption zu vermeiden und zu bekämpfen.

[2] 60% der Südtiroler finden es sehr oder ziemlich gefährlich, Korruption anzuzeigen. Wie sehr eine Gesellschaft „resistent" gegen Korruption ist, lässt sich auch anhand der Zahlen zur Bereitschaft der Anzeige von Korruption messen. Genauer gesagt ist die Gefahr bei einer Entscheidung für eine Anzeige ein Indikator für die „wahrgenommene Freiheit", innerhalb welcher die Bürger ihre Rechte geltend machen können. In Südtirol stimmen 15,0% der Bevölkerung der Aussage, dass es gefährlich sei, Korruption anzuzeigen, sehr zu. Weitere 44,3% der Südtirolerinnen und Südtiroler sind der Meinung, dass eine Anzeige von Korruption gewisse Risiken mit sich bringe. Umgekehrt denken 17,0%, dass eine solche Anzeige überhaupt nicht gefährlich sei.

testo pubblicato per osservazioni

Altrettanto gravi sono considerati i fenomeni di corruzione e concussione.

Un po' meno grave, sebbene con un valore medio di 8,6, è considerato dagli altoatesini il non pagamento delle tasse.

Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto degli elementi di conoscenza sopra sviluppati relativi al contesto ambientale di riferimento, ma anche delle risultanze dell'ordinaria vigilanza costantemente svolta all'interno dell'Ente sui possibili fenomeni di deviazione dell'agire pubblico dai binari della correttezza e dell'imparzialità. Nel corso dei monitoraggi sinora effettuati, non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo e non sono state irrogate sanzioni. Si può quindi fondatamente ritenere che il contesto interno è sano e non genera particolari preoccupazioni.

Art.2 - La nostra Mission

L'Azienda di Cura, Soggiorno e Turismo di Merano (d'ora in poi semplicemente "Azienda") ha il compito di promuovere il turismo e potenziare lo sviluppo in generale della città. L'Azienda è una struttura organizzata a garanzia dell'indole turistica di Merano e costituisce un fattore trainante per le categorie economiche, nonché una piattaforma per lo sviluppo turistico del territorio allargato.

Essa deve svolgere i seguenti compiti particolari:

- istituire servizi di informazione e di assistenza turistica;
- creare e migliorare impianti e servizi di interesse turistico;
- promuovere, attuare e coordinare manifestazioni di interesse turistico;
- valorizzare il patrimonio paesaggistico, artistico e storico;
- provvedere ai rilevamenti statistici concernenti i pernottamenti alberghieri ed extra-alberghieri;
- svolgere i compiti ad essa demandati dalla Provincia o dal Comune per il raggiungimento delle finalità turistiche, utilizzando i mezzi finanziari che di volta in volta detti enti mettono a disposizione;
- sviluppare prodotti turistici allargati e di sintesi, che contribuiscano alla promozione del territorio;
- esercitare attività simili, affini e di pertinenza a quelle fin qui elencate, ivi comprese attività commerciali connesse alle attività sopraelencate.

Art.3 - La nostra struttura organizzativa

In relazione alla situazione organizzativa dell'Ente, è necessario evidenziare alcune caratteristiche strutturali peculiari.

L'Azienda è dotata di un Consiglio di Amministrazione di 12 membri, compreso il Presidente, e un Collegio dei Revisori di 3 membri:

testo pubblicato dal 15 al 20 gennaio 2017 per osservazioni stakeholder

Qualifiche funzionali	Profili professionali:
VIII	direttore/trice
VII	responsabile ammin./contabile
VII	ragioniere/a
VII	programmatore/trice turistico/a
VI	assistente amministr.
VI	assistente amministr.
VI	assistente amministr.
VI	assist. turistico/promoz.
VI	addetto/a ricezione turistico
V	operatore/trice contabile
V	operatore/trice amminist.
V	operatore/trice turistico
V	operatore/trice turistico
V	operatore/trice turistico
V	operatore/trice turistico
IV	esecutore/trice amm.
II	operaio/a generico/a

testo pubblicato dal 13 al 20 gennaio 2017 per osservazioni stakeholder

I principi generali della normativa in tema di integrità e trasparenza sono e saranno applicati nell'ambito delle strutture e delle risorse umane specificamente previste per l'ente, tenendo conto delle finalità parzialmente pubbliche svolte dall'Azienda.

Art. 4 - Oggetto e finalità del PTPC

Ai sensi della Legge n. 190/2012 l'Azienda ha adottato un proprio PTPC a partire dal triennio 2015-2017, operando una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, e analizzando tutti i processi dell'organizzazione in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo, per definire gli interventi organizzativi appropriati a prevenire il medesimo rischio e per individuare e attuare le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione. Il PTPC costituisce pertanto lo strumento di analisi dell'organizzazione sotto il profilo del rischio con la definizione delle misure da adottare o implementare al fine di ridurre i rischi specifici.

Con lo stesso PTPC si definiscono procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Il PTPC non presenta un termine di completamento finale, bensì un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione che vengono, come affermato dalle Linee di indirizzo del Comitato ministeriale di cui al D.P.CM. 16 gennaio 2013 "via via affinati, modificati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione".

Il PTPC pertanto, al fine di articolare una strategia complessiva per la prevenzione ed il contrasto

Il PTPC è altresì trasmesso, a cura del Direttore, al Collegio dei Revisori, in considerazione delle sue funzioni previste dalla legislazione vigente.
Il PTPC si applica a tutti i dipendenti e collaboratori a qualsivoglia titolo dell'Azienda.
I Responsabili di tutte le aree e uffici, sono tenuti a diffondere il PTPC ai propri collaboratori a qualsivoglia titolo al momento dell'assunzione in servizio e, successivamente, con cadenza periodica, in specie allorquando si sia proceduto a modifiche dello stesso.
Il PTPC per espressa previsione di legge, ha la durata di tre anni.
Tenuto conto di tale valenza programmatica, che si articola strategicamente lungo un triennio, tutte le previsioni contenute nel piano potranno costituire oggetto di modifica, aggiornamento, revisione e implementazione, oltre che nell'immediato a fronte di specifiche emergenti necessità, soprattutto nel corso di ciascuna delle due annualità susseguenti alla presente – riferita all'anno 2017 – sulla base specialmente dei dati esperienziali nel frattempo acquisiti e delle risultanze del monitoraggio effettuato sull'applicazione del precedente PTPC 2016-2018, al fine di realizzare un sistema di interventi organizzativi volti alla prevenzione ed al contrasto del rischio della corruzione e dell'illegalità sempre più realmente e concretamente rispondente alle esigenze dell'Azienda.

testo pubblicato dal 5 al 20 gennaio 2017 per osservazioni stakeholder

Art. 5 - Definizione di corruzione

Il termine corruzione non è definito in modo univoco dalla legge 190/2012 ma sono il DFP con la circolare nr. 1/2013, nonché il PNA del 2013 che lo definiscono in senso lato come "**concetto comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati**.
Tale accezione "ampia" del concetto di corruzione è stata confermata dal recente aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione (d'ora in poi PNA 2015), adottato da ANAC in data 28 Ottobre 2015.
Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che come noto è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p. e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un **malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite**, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo".
Lo strumento attraverso il quale individuare le strategie prioritarie per la prevenzione e il contrasto della corruzione è rappresentato dal presente PTPC.
L'obiettivo finale cui si vuole gradualmente giungere è un sistema di controllo preventivo al fine di creare un ambiente di diffusa percezione della necessità del rispetto delle regole.
Una siffatta impostazione permette anche di raggiungere l'altro obiettivo previsto dalla legge n°190/2012 costituito dalla prevenzione anche dell'illegalità nella pubblica amministrazione ovvero "l'esercizio delle potestà pubblicistiche di cui dispongono i soggetti titolari di pubblici uffici, diretto al conseguimento di un fine diverso o estraneo a quello previsto da norme giuridiche o dalla natura della funzione".

Art. 6 - Principio di delega – Obbligo di collaborazione – Corresponsabilità

La progettazione del presente Piano, nel rispetto del principio funzionale della delega – prevede il

pubblica;

- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, quali – a mero titolo esemplificativo – i criteri generali per il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti *ex* art. 53 del d.lgs. n. 165/2001.

Con deliberazione, n. 10 del 20 aprile 2015, pubblicata sul sito www.merano.eu nella sezione "Amministrazione trasparente" il Consiglio di amministrazione, all'unanimità dei presenti, ha nominato Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) e Responsabile per la Trasparenza ed Integrità (RTI) il Direttore dott.ssa Daniela Zadra.

Le predetta nomina non ha comportato né comporterà per l' Azienda aggravio di spesa. La designazione del RPC è stata comunicata alla Autorità Nazionale Anticorruzione.

L'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione non è remunerato ma rientra nei compensi relativi all'incarico di Direttore.

L'Azienda assicura al Responsabile della prevenzione della corruzione lo svolgimento di adeguati percorsi formativi e di aggiornamento.

Assicura inoltre al Responsabile della prevenzione della corruzione, in considerazione del suo delicato compito organizzativo e di raccordo, un adeguato supporto, mediante la assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio.

Considerata l'ampiezza e la delicatezza delle attribuzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione, l'Ente valuta ogni misura che possa supportare lo svolgimento delle sue funzioni, assicurando autonomia e poteri di impulso.

b) Il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC)

Il RPC:

a) elabora il piano della prevenzione della corruzione;

b) definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;

c) verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;

d) propone modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;

e) verifica, d'intesa con il dirigente competente e nei limiti di cui all'art. 13 del presente piano la possibilità di una effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;

f) individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica pubblica e della legalità.

Il RPC, entro il 15 dicembre di ogni anno, o nei diversi termini definiti da ANAC in proroga, pubblica sul sito *web* dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta.

Il RPC, nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, riscontri dei fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare deve avviare con tempestività l'azione disciplinare. Nel caso riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa deve presentare tempestiva denuncia alla competente Procura della Corte dei Conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale.

In ipotesi riscontri dei fatti che rappresentano notizia di reato deve presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica e deve darne tempestiva informazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, il Responsabile del piano anticorruzione, cura, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nell'Azienda siano rispettate le

testo pubblicato dal 13 al 20 gennaio 2017 per osservazioni stakeholder

- prestano la loro collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione,
- fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalano al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui siano venuti a conoscenza.

La violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012).

d - I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda osservano le misure contenute nel PTPC e segnalano le situazioni di illecito.

Art. 8 - Procedure di raccordo e coordinamento tra i soggetti della strategia di prevenzione a livello decentrato

E' onere e cura del RPC definire le modalità e i tempi del raccordo con gli altri soggetti competenti nell'ambito del PTPC. Al fine di approntare un efficace e concreto sistema di difesa a contrasto della corruzione viene adottato e previsto il seguente percorso di coinvolgimento dell'intera organizzazione aziendale precisando in ogni caso che all'interno dell'Azienda i ruoli di Responsabile per la prevenzione della corruzione e Responsabile della trasparenza sono ricoperti dal Direttore.

Il percorso di cui al periodo che precede è articolato, in modo circolare, secondo il seguente modello operativo e funzionale:

1) il Direttore quale responsabile della prevenzione della corruzione sovraintende alle strategie di contrasto della corruzione e dell'illegalità;

2) il Direttore quale responsabile della trasparenza sovraintende alle strategie finalizzate a garantire piena trasparenza e tende alla concreta attuazione dell'ineludibile obiettivo di introdurre un contributo esterno di controllo da parte degli utenti sullo svolgimento delle attività aziendali;

3) tutti gli Amministratori, i responsabili di funzione, i dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel P.T.P.C., segnalano le situazioni di illecito, segnalano casi di personale conflitto di interessi, prestano la loro collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

I soggetti di cui al periodo che precede, nell'esercizio delle funzioni ivi descritte ed in considerazione della loro complementarietà, sono tenuti a mantenere tra di loro un raccordo pienamente dinamico, al fine di costantemente garantire, nel contempo, la legittimità dell'azione amministrativa, l'efficacia e la concretezza dell'azione di prevenzione della corruzione, nonché il pieno conseguimento dei livelli di trasparenza.

Il Direttore quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza stimola e mantiene attivi meccanismi di *feedback* rispetto all'andamento delle misure approntate in modo da rendere effettive ed efficaci le funzioni di vigilanza rispettivamente assegnate.

Il CdA, quale autorità di indirizzo politico, e la Direzione, nelle vesti di responsabile delle risorse umane, concorrono, altresì, nell'ambito delle rispettive competenze, alla concreta attuazione del percorso ad andamento circolare, adottato con il presente piano di prevenzione della corruzione, al fine di approntare un efficace e concreto sistema di difesa a contrasto della c.d. *maladministration*.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, nell'esercizio delle sue attribuzioni, può in ogni

testo pubblicato dalla al 20 gennaio 2017 per osservazioni stakeholder

- disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (*pantouflage – revolving doors*)
- incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali
- disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione
- disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage – revolving doors*)
- disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d.*whistleblower*)
- formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione.

Il PNA contiene pertanto un'elencazione analitica delle misure attuative volte alla realizzazione dei suindicati tre obiettivi strategici – con la specificazione dei soggetti istituzionali competenti e dei relativi tempi di attuazione – da cui si genera l'aspettativa di realizzazione di specifici *target* con riferimento alle misure adottate da tutte le amministrazioni in relazione ai tre obiettivi strategici.
Il PNA pertanto individua le aree di rischio considerate comuni a tutte le Pubbliche Amministrazioni che si riferiscono ai procedimenti corrispondenti alle seguenti aree di rischio:

- processi finalizzati all'acquisizione e progressione del personale
- processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture, nonché ogni altro tipo di commessa o vantaggi pubblici
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (processo che esula dalla competenza dell'azienda e che quindi non sarà oggetto di specifica trattazione).

Nel PNA 2015, in aggiunta alle suddette aree cd. obbligatorie, sono definite ad alto rischio anche attività qualificate come «Aree generali di rischio»:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

Le amministrazioni sono invitate ad esaminare poi le proprie «Aree specifiche».
L'Azienda, già nel PTPC 2015-2017, ha proceduto ad una mappatura di tutti i processi potenzialmente a rischio, focalizzandosi sulle attività specifiche proprie dell'attività istituzionale aziendale.
L'individuazione delle attività a rischio, per ciascuna specifica sfera di attività aziendale a più alto livello di esposizione, è stata realizzata quale frutto di un confronto e valutazione tra responsabili di area ed il Responsabile per al prevenzione della corruzione.
Per ogni processo/attività a rischio è stata fatta una valutazione del grado di rilievo del rischio cui ne consegue l'individuazione dei provvedimenti da mantenere (se già in atto)/adottare/attuare/realizzare al fine di ridurre/neutralizzare il rischio rilevato, con relativa individuazione specifica del responsabile diretto, nonché definizione della tempistica di attuazione e/o di monitoraggio.
L'analisi dei rischi che ne consegue, che tiene anche conto del monitoraggio attuato nel corso del primo anno di applicazione del PTPC, risulta come da tabelle allegate (allegato n° 1), ordinate per Servizio di competenza.

testo pubblicato dal 13 al 20 gennaio 2017 per osservazioni stakeholder

- Con impatto sul totale da 0,66 (66%) a 1 (100%) il valore indicativo è 3, cioè impatto elevato.

L'indice di rischio si ottiene moltiplicando tra loro questa due variabili (per ognuna delle quali si è stabilita come sopra una scala quantitativa). Più è alto l'indice di rischio, pertanto, più è critico il processo dal punto di vista dell'accadimento di azioni o comportamenti non linea con i principi di integrità e trasparenza. La graduazione del rischio da conto del livello di attenzione richiesto per il contenimento dello stesso e della razionale distribuzione degli sforzi realizzativi nel triennio di riferimento, con priorità per gli interventi tesi a contenere un rischio alto e/o medio alto.
Per la definizione del livello di rischio si è scelto di attenersi ad una valutazione empirica, che tiene conto della rilevanza degli interessi privati in gioco, della tracciabilità e sicurezza del processo, di eventuali precedenti critici in Azienda o in realtà simili, del potenziale danno di immagine, organizzativo e/o economico dell'eventuale verificarsi dell'evento critico.
L'indice di rischio comunque tiene conto del fatto che non si sono registrate negli ultimi anni in Azienda violazioni di norme di legge a tutela dell'imparzialità e correttezza dell'operato
In relazione alle richieste della norma, all'interno del Piano, sono stati inseriti tutti i processi caratterizzati da un indice di rischio "medio" o "alto" e comunque tutti i procedimenti di cui al citato art. 1 comma 16, oltre ad altri processi "critici" il cui indice di rischio si è rivelato, ad un esame più approfondito, essere "basso".
In sostanza ciascuno dei due indici viene pesato con un valore empirico tra 1 (tenue/leggero), 2 (medio/rilevante) e 3(forte/grave), applicato sia all'indice di Probabilità (IP) che all'indice di Impatto (IG), il cui prodotto porta alla definizione del Livello di Rischio (IR).
IP * IG = IR definito per ogni processo ritenuto sensibile alla corruzione/contaminazione da parte di interessi privati (come da allegata tabella – allegato n° 1).
Dall'indice di Rischio, che si deduce per ogni processo considerato sensibile, si definiscono quindi tre possibili livelli di soglia:
1 e 2 = rischio tenue (caratterizzato visivamente con il colore verde)
3 e 4 = rischio rilevante (caratterizzato visivamente con il colore giallo)
6 e 9 = rischio grave (caratterizzato visivamente con il colore rosso).
Le tre fasce di rischio inducono alla definizione dei singoli provvedimenti da adottare al fine di ridurre il livello di rischio, con definizione esatta dei responsabili, dei tempi di attuazione (commisurati all'urgenza) nonché degli indicatori per il monitoraggio in sede di controllo.

testo pubblicato dal 3 al 20 gennaio 2014 per osservazioni stakeholder

Art. 12 - Collegamento con gli altri strumenti di programmazione, di valutazione e di rendicontazione

L'efficacia del PTPC dipende dalla collaborazione fattiva di tutti i componenti dell'Amministrazione. Rappresentando infatti uno strumento di programmazione finalizzata alla riduzione del rischio corruttivo nelle attività individuate come a maggior rischio, con indicazione degli strumenti da attivare al fine di ridurre lo stesso, dei responsabili dell'adozione degli strumenti, nonché delle rispettive tempistiche, deve trovare necessario collegamento con gli altri strumenti di programmazione aziendale e con la valutazione delle prestazioni.
Le attività previste come strumenti di lotta alla corruzione debbono pertanto trovare inserimento nella programmazione strategica aziendale come obiettivi e indicatori nel Piano Attività Annuale, e nel Piano strategico quadriennale.

Bolzano, l'applicazione del D.Lgs.33/2013, così come modificato dal D.Lgs. 97/2016, è orientata e filtrata attraverso la L.R. 10/2014.
Al fine di ottemperare alle previsioni di cui all'art. 15 comma 1 del D.Lgs. 33/13, confermate dall'art. 1 comma 1 lett. d) della L.R. 10/2014, sono state adottate a partire dal 2015 delle dichiarazioni da far sottoscrivere ai titolari di incarichi amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti in cui gli stessi attestano, sotto la propria responsabilità, l'insussistenza di tutte le situazioni di incompatibilità previste dal D.Lgs. 39/13. Tutte le dichiarazioni rese sono pubblicate sul sito aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

La responsabilità ex art. 46 del D.Lgs. 33/2013 prevista per il caso di violazione degli obblighi in materia di trasparenza fanno capo al Direttore in qualità di Responsabile aziendale per l'anticorruzione e la Trasparenza.
Per quanto riguarda la compilazione, aggiornamento e rimozione dati dal sito Amministrazione trasparente, il Direttore si avvale della collaborazione della dott.ssa Sandy Kirchlechner, che periodicamente viene chiamata a relazionare sulla completezza e correttezza dei dati inseriti.

Art. 15 - Accesso civico

Apposita sezione sul sito aziendale è dedicata al diritto di accesso civico che viene garantito al cittadino nei casi di omessa pubblicazione obbligatoria di atti da parte dell'Azienda, ai sensi dell'art. 5 D.Lgs. 33/2013.
Sarà ivi individuato nominalmente il responsabile per l'esercizio del diritto da parte del cittadino, nonché il titolare del potere sostitutivo, da individuarsi nel Direttore, cui rivolgersi nei casi di omessa o ritardata risposta da parte dell'Amministrazione, con indicazione delle fasi procedurali da seguire.
Il Responsabile aziendale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza effettuerà verifiche periodiche.
Nel corso del 2017 si arricchirà tale sezione anche con le indicazioni relative al cd. Accesso civico allargato (FOIA), che entrerà in vigore in regione TAA a partire dal 16.06.2017.
Il 16.12.2016 è infatti entrata in vigore la legge regionale n. 16 del 15.12.2016 ("Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2017").
Il Capo primo di tale legge riguarda le "Disposizioni di adeguamento alle norme in materia di trasparenza" e dispone alcune modifiche alla legge regionale n. 10/2014 ("Disposizioni in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della Regione e degli enti a ordinamento regionale").

Art. 16 - Rotazione dei dipendenti

Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione contemplate dalla L. 190/12, assume rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio. La ratio della norma è quella di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività e di evitare che il medesimo funzionario tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti.
La struttura organizzativa dell'Azienda, come si rileva dal Regolamento di organizzazione, contempla una sola funzione dirigenziale che non consente una rotazione degli incarichi tale da lasciare immutato il quadro strutturale.
In considerazione del panorama organizzativo, si ritiene di poter applicare solo parzialmente il

testo pubblicato dal 13 al 20 gennaio 2017 per osservazioni stakeholder

L'Amministrazione prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove le stesse si presentino adeguatamente circostanziate e corredate da dovizia di particolari tali da farle ritenere presumibilmente fondate.
In ogni caso al personale è stato illustrata la procedura durante l'apposito incontro formativo, è stato inoltre appeso all'albo apposito avviso, e la procedura è stata comunque comunicata tramite circolare apposita.
E' stato chiarito altresì che, a fronte di serie valutazioni di opportunità da parte del denunciante, è possibile inoltrare direttamente la segnalazione, e con eguale valore esimente ai sensi del Codice disciplinare, ad ANAC, all'apposita casella predisposta dall'Autorità ai sensi dell'art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, n. 114: whistleblowing@anticorruzione.it.

Art. 18 - Conflitto di interessi

L'art. 1, comma 41 della L. 190/12 ha introdotta all'art. 6 bis della L. 241/90 una nuova disciplina sul "conflitto di interesse" sancendo che" *il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interesse, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale".*
Due pertanto sono i principi posti:

- Obbligo di astensione
- Dovere di segnalazione al responsabile gerarchico

che vanno letti e applicati in modo coordinato con la disposizione di cui agli artt. 6 e 7 del codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con D.P.R. 62 del 2013 sull'obbligo di comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse e obbligo di astensione nei casi di interessi privati.
L'intera disciplina in materia è stata recepita ed elaborata in modo calibrato all'organizzazione aziendale con l'adozione del codice di comportamento In fase di prima applicazione, con apposito avviso, tutto il personale viene informato sui casi di divieto di far parte di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, di assegnazione a funzioni direttive, di partecipazione a commissioni per scelta del contraente e sull'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse, con le relative responsabilità discendenti.
L'Azienda ha adottato un modello di dichiarazione dal titolo: "comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", finalizzato alla verifica dell'assenza di conflitto di interessi che viene sottoposto al dipendente all'atto della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.
Alla segnalazione del conflitto di interessi, che va rivolta al responsabile gerarchico, verrà esperita dallo stesso una valutazione della situazione che potrà portare, nell'ipotesi di constatazione del conflitto, al sollevamento del segnalante dall'incarico o, nell'ipotesi di assenza di conflitto, all'autorizzazione motivata dell'espletamento dell'attività
Qualora la situazione di conflitto riguardi il responsabile gerarchico, la valutazione verrà effettuata, su segnalazione e richiesta di quest'ultimo, dal Responsabile della prevenzione della corruzione, o direttamente dal CdA.
La violazione del percorso definito comporta responsabilità disciplinare per il dipendente, oltre ad illegittimità procedimentale e dunque del provvedimento finale per vizio di eccesso di potere.

Art. 19 - Formazione

testo pubblicato dalla al 20 gennaio 2017 per osservazioni stakeholder

Art. 21 - Attività e incarichi extraistituzionali

Al fine di evitare la concentrazione del potere decisionale con il rischio di indirizzare l'attività amministrativa verso fini privati o comunque impropri da parte del dirigente o del funzionario, che tra l'altro può determinare situazioni di conflitto di interessi, la L. 190/12 impone che:

- venga regolamentata la disciplina dell'autorizzazione allo svolgimento di attività ed incarichi extraistituzionali
- venga valutata l'opportunità di definire una black list di incarichi e attività extraistituzionali precluse ai dipendenti.

Al fine di ridurre il rischio corruttivo è stata adottata apposita regolamentazione all'interno del codice di comportamento dell'Amministrazione.

Art. 22 – Adempimenti in tema di trasparenza ex L.R. 10/2014

La tematica della trasparenza, considerata uno degli strumenti per la promozione dell'integrità e per lo sviluppo della cultura della legalità in funzione preventiva dei fenomeni corruttivi, negli ultimi anni è stata oggetto di una crescente attenzione, che ha portato il legislatore all'emanazione del decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".
Nel percorso avviato dall'Azienda per portare tutti i cittadini e gli stakeholders esterni e interni a conoscenza del proprio operato, l'applicazione del d.lgs. n. 33/2013, così come tradotto nella autonomia regionale dalla L.R. 10/2014, rappresenta un passo ulteriore nel processo di realizzazione di una pubblica amministrazione sempre più trasparente in tutte le fasi delle sue attività. L'applicazione della L.R.TAA n.10/2014,come recentemente modificata dalla legge regionale n. 16 del 15.12.2016, deriva dall'assimilabilità della scrivente Amministrazione alle aziende degli enti locali, sia per il potere di nomina di gran parte del CdA esercitato dal Comune di Merano, sia per l'ambito territoriale di attività, limitato appunto al territorio comunale.
In particolare, l'Azienda si impegna a orientare la propria organizzazione e a predisporre strumenti tecnologicamente avanzati per perseguire ed assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi verso l'esterno.

Art. 23 – Codice di comportamento

L'Azienda nel 2015 ha adottato un proprio codice di comportamento "aziendale" che mira alla sensibilizzazione del personale sui temi etici. La redazione ed approvazione del codice e del piano sono resi noti a tutti i dipendenti tramite trasmissione telematica ed invitandoli a prenderne visione. I contenuti del Codice di comportamento sono stati oggetto di illustrazione nel corso dell'intervento di formazione obbligatoria che si è tenuto nel corso del mese di Maggio 2015. Il codice di comportamento sarà messo a conoscenza al fine della presa d'atto anche dei nuovi assunti presso l'Azienda stessa.

Art. 24 - Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage – revolving doors)

Il D.Lgs. 39/13, nel dettare precise norme in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi da conferire e/o conferiti all'interno della Pubblica Amministrazione, ha precostituito le

testo pubblicato dal 13 al 20 gennaio 2017 per osservazioni stakeholder

nell'ambito dei rapporti tra l'Azienda e soggetti con i quali intercorrano rapporti di natura economica, la previsione di una clausola che faccia derivare, dal mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità, l'esclusione dalla gara e/o la risoluzione del contratto. Tale clausola deve essere inserita negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito.
Il patto di integrità è uno strumento che permette pertanto un controllo reciproco tra stazione appaltante e partecipanti alla gara, con sanzioni nei casi di elusione. Trattasi pertanto di uno strumento con finalità preventive dell'evento corruttivo. Con la sottoscrizione del patto di integrità l'impresa concorrente accetta regole che rafforzano comportamenti già doverosi per la partecipazione alle gare.
L'azienda ha adottato in corso del 2016, come misura finalizzata a ridurre il rischio corruzione, un patto di integrità per l'affidamento di commesse.

Art. 27 - Forme di consultazione per elaborazione e approvazione del PTPC

In conformità a quanto stabilito dal Piano Nazionale Anticorruzione in materia di diffusione condivisa e partecipata delle strategie aziendali anticorruzione, il PTPC aziendale viene pubblicato sul sito web istituzionale per un periodo di 7 gg. al fine di diffonderne il contenuto e dare la possibilità a cittadini e portatori di interessi diffusi di formulare osservazioni e apportare contributi al contenuto dello stesso.
Dell'esito della pubblicazione si tiene conto nel Piano stesso.

Art. 28 - Progettazione di azioni specifiche di contenimento del rischio

Obiettivo primario del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è garantire nel tempo, attraverso un sistema di controlli preventivi e di misure organizzative, il presidio del processo di monitoraggio e di verifica sull'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.
Ciò consente da un lato di prevenire i rischi per danni all'immagine derivanti da comportamenti scorretti o illegali del personale, dall'altro di rendere il sistema di azioni e misure sviluppate efficace e funzionale anche per il presidio della corretta gestione dell'Azienda.

La metodologia adottata nella stesura del Piano si rifà al PNA, con due approcci complementari:

- l'approccio mutuato dal D.lgs. 231/2001 che prevede che l'ente non sia responsabile per i reati commessi (anche nel suo interesse o a suo vantaggio) se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; e se il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, a condizione che non sia verificata un' omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.
- L'approccio dei sistemi normati, che si fonda sia sul principio di tracciabilità delle attività svolte, (in ogni processo, le operazioni e le azioni devono essere verificabili in termini di coerenza e congruità, in modo che sia sempre attestata la responsabilità della progettazione delle attività, della validazione, dell'autorizzazione, dell'effettuazione); che sul principio di documentabilità dei controlli, (ogni attività di supervisione o controllo deve essere documentata e firmata da chi ne ha la responsabilità).

In coerenza con tali principi, sono da formalizzare procedure, check-list, liste di riscontro e altri

testo pubblicato dal 13 al 20 gennaio 2017 per osservazioni stakeholder

Cronoprogramma attività per triennio 2017-2019

termine	*attività*	*competenza*
Entro il 15/01/2017	- Predisposizione Relazione annuale 2016 e pubblicazione sul sito web istituzionale - Confronto su progettazione azioni - Predisposizione PTPC in bozza - Pubblicazione PTPC in bozza su sito WEB istituzionale	RPC CdA, Responsabili aree RPC RT
Entro 30/01/2017	- Attestazione adempimento obblighi di trasparenza e pubblicazione sul sito web istituzionale - Approvazione PTPC 2016-2018 - Comunicazione a Collegio dei revisori - Input a Servizi Amministrativi e contabili per raccolta dichiarazioni di incompatibilità -	RT CdA RPC
Entro il 29/02/2017	- Compilazione griglia di rilevazione e scheda di sintesi	RT
Entro 30/06/2017	- Predisposizione Piano di Formazione obbligatoria ai dipendenti e agli Amministratori su Trasparenza ed integrità - Verifica raccolta e pubblicazione dichiarazioni incompatibilità	RPC RPC
Dopo 30/06/2017	- Primo Monitoraggio	RPC in collaborazione con i responsabili
Dopoo 30/11/2017	- Monitoraggio annuale stato di attuazione PTPC	RPC in collaborazione responsabili aree
Entro 15/12/2017	- Revisione schede di analisi delle attività a rischio corruzione per aggiornamento PTPC - Approvazione revisione schede	Responsabili aree funzionali RPC
Entro 15/12/2017	- Definizione piano di formazione anticorruzione per annualità successiva	RPC
Entro 15/12/2017	- Relazione annuale su attuazione del PTPC - Pubblicazione della relazione sul sito web aziendale	RPC RT
Entro 31/01/2018	Adozione nuovo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2018-2020	RPC

testo pubblicato dal 3 al 20 gennaio 2017 per osservazioni stakeholder

Legenda:
RPC: Responsabile Prevenzione Corruzione
RT: Responsabile Trasparenza
PTPC: Piano Triennale Prevenzione della Corruzione
CdA: Consiglio di Amministrazione
DFP: Dipartimento Funzione Pubblica

delle leggi regionali e provinciali) e successive modificazioni, in merito ai soggetti legittimati all'autenticazione delle firme dei sottoscrittori".

- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 13.12.2012 n. 8, recante all'art.7 le disposizioni in materia di "Amministrazione aperta", successivamente modificata con L. R. TAA. 05.02.2013 n. 1 e L. R. 02.05.2013 n.3, in tema di trasparenza ed integrità (si veda circolare n. 3/EL/2013/BZ/di data 15.05.2013), e da ultima modificata dalla L.R. n.10/2014 di cui sopra.

- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 15 giugno 2006, n. 1 recante Disposizioni per il concorso della Regione Trentino-Alto Adige alla realizzazione degli obiettivi di contenimento della spesa pubblica e norme sulla rimozione del vincolo di destinazione del patrimonio già appartenente agli enti comunali di assistenza
- L. R. (Regione Autonoma Trentino - Alto Adige) 21 settembre 2005, n. 7 recante Nuovo ordinamento delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza – aziende pubbliche di servizi alla persona
- D. Lgs. 08.06.2016 n. 97 "*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza*"
- D. Lgs. 14.03.2013 n. 39 "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*".
- D. Lgs. 14.03.2013 n. 33 "*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*".
- D. Lgs. 27.10.2009 n. 150 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*".
- D. Lgs. 12.04.2006 n. 163 e ss. mm. "*Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE*".

- D. Lgs. 07.03.2005 n. 82 e ss. mm. "*Codice dell'amministrazione digitale*".

- D. Lgs. 30.06.2003 n. 196 "*Codice in materia di protezione dei dati personali*".

- D. Lgs. 30.03.2001 n. 165 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*".

- D.P.R. 16.04.2013 n. 62 "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*".

- D.P.R. 23.04.2004 n. 108 "Regolamento recante disciplina per l'istituzione, l'organizzazione ed il funzionamento del ruolo dei dirigenti presso le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo".

testo pubblicato dal 13 al 20 gennaio 2017 per osservazioni stakeholder

- Delibera CIVIT n. 2/2012 "Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità".
- Delibera CIVIT n. 105/2010 "Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (art. 13, comma 6, lettera e, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)".

testo pubblicato dal13 al 20 gennaio 2017 per osservazioni stakeholder

Area	Ambito	Processi	Pesatura probabilità di accadimento del rischio (1=basso, 2=medio, 3=alto)	Pesatura impatto del rischio (1=basso, 2=medio, 3=alto)	Indice di rischio: probabilità x impatto	Rischi prevedibili	Azioni/misure possibili	Indicatore/output	Tempistica di attuazione	Responsabile dell'attuazione dell'azione	note/eventuali oneri finanziari
Direzione		Gestione accesso agli atti/banche dati	2	2	4	**Disomogenità nella valutazione delle richieste**	Stesura del regolamento sull'accesso agli atti	Regolamento	30/11/2017	Direttore	La bozza di regolamento predisposta nel 2016 va completamente rivista alla luce dell'introduzione del FOIA e del suo recepimento da parte della Regione TAA.
							Standardizzazione della modulistica con particolare riferimento all'esplicitazione della motivazione della richiesta e del procedimento amministrativo cui si riferisce	Modulistica standardizzata	30/06/2017		
							Definizione del livello di accesso alle banche dati	Monitoraggo semestrale	in atto		
							Tracciabilità informatica di accessi e interrogazioni alle banche dati con elementi sensibili (es. statistiche relative ai singoli esercizi, banca dati contribuzioni associati, banca dati del personale)				
Area Servizi Amministrativi		Selezione/reclutamento/mobilità del personale tra enti	2	3	5	**Disomogeneità delle valutazioni durante la selezione**	Creazione di griglie per la valutazione dei candidati	Monitoraggio annuale dell'applicazione delle azioni previste	in atto	Direttore	
							Definizione di criteri per la composizione delle commissioni e verifica che chi vi partecipa non abbia legami parentali con i concorrenti	Monitoraggio annuale dell'applicazione delle azioni previste	in atto		
							Ricorso a criteri statistici casuali nella scelta dei temi delle prove scritte	Monitoraggio annuale dell'applicazione delle azioni previste	in atto		
						Scarsa trasparenza/poca pubblicità dell'opportunità	Creazione di griglie per la valutazione dei candidati	Monitoraggio annuale dell'applicazione delle azioni previste	in atto		
							Definizione di criteri per la composizione delle commissioni e verifica che chi vi partecipa non abbia legami parentali con i concorrenti	Monitoraggio annuale dell'applicazione delle azioni previste	in atto		
							Ricorso a criteri statistici casuali nella scelta dei temi delle prove scritte	Monitoraggio annuale dell'applicazione delle azioni previste	in atto		
							Pubblicazione sul sito web istituzionale per almeno 15 giorni	Monitoraggio semestrale	in atto		
						Disomogeneità nel controllo del possesso dei requisiti dichiarati	Creazione di supporti operativi per la effettuazione dei Controllo omogeneo dei requisiti dei candidati tramite supporti operativi tracciabili (check list)	Monitoraggio semestrale dell'applicazione delle azioni previste	in atto		

Direzione		Contributi e sostegni a iniziative di terzi	2	3	5	**Arbitrarietà nella individuazione delle iniziative da sostenere**	Specificazione parametri di ricaduta territoriale e turistica (immagine e/o pernottamenti) in un "Regolameito contributi e sostegni" in specificazione dei limiti psti dal Regolamento interno dello Statuto dell'Azienda	bozza di "Regolamento contributi e sostegni"	30/06/2017	Direttore	(es. pagamento sale per Merano wine festival) Nel regolamento di attuazione dello Statuto, all'art.6, è chiaramente definito che APT Merano non eroga contributi a soggetti privati. L'eventuale sostegno di eventi avviene con sostenimentoo diretto di spese con relative motivazioni legate alla quantificazione della rilevanza turisticae coinvolgimento CdA (sempre sopra 5.000 Euro)
						Arbitrarietà nella quantificazione della partecipazione alla spesa e/o dei rimborsi spesa applicati	Creazione di griglie con strumento di programmazione annuale	Griglia	in atto		
Direzione		Incarichi e consulenze professionali	2	2	4	**Scarsa trasparenza dell'affidamento dell'incarico/consulenza**	Rispetto norme regolamentari sulla Pubblicazione di richieste di offerta/bandi nei casi previsti (incarichi non fiduciari)	Monitoraggio semestrale	in atto	Direttore	
							~~Regolamentazione procedura affidamento incarichi~~	~~Proposta Linea guida/Regolamento~~	Si ritiene sufficiente il rispetto del "Regolamento interno per gli approvvigionamenti di lavori, servizi, forniture e prestazioni professionali		
						Disomogeneità di valutazione nella individuazione del soggetto destinatario	Utilizzo di griglie per la valutazione	Monitoraggio semestrale	in atto		
Informazioni		Gestione di segnalazioni e reclami	2	2	4	**Discrezionalità nella gestione**	Utilizzo di procedura formalizzata per la gestione delle segnalazioni esterne scritte e dei reclami	Monitoraggio semestrale	in atto	Benedikter	canale linguistico differenziato per maggior celerità di risposta
						Non rispetto delle scadenze temporali	Periodico reporting dei tempi di evasione di segnalazioni e reclami	Report semestrale	in atto	Benedikter/Scarselletta	
Ragioneria		Pagamento fatture	2	2	4	**Disomogeneità delle valutazioni**	Esplicitazione preventiva della documentazione necessaria per effettuare la liquidazione	Regolamento contabilità aggiornato Monitoraggio semestrale	in atto	Trevisan	
							Controllo puntuale della regolarità contributiva per importi inferiori ad € 20.000,00		in atto		
						Non rispetto delle scadenze temporali	Verifica periodica sul rispetto della cronologia nel pagamento delle fatture	Monitoraggio semestrale	in atto		
							Calcolo tempi medi di pagamento fatture	Pubblicazione dato trimestrale nella sezione Amministrazione trasparente	in atto		
Segreteria		Assegnazione posti al Mercatino di Natale e Mercato Meranese	3	2	5	**Scarsa trasparenza**	Utilizzo di moduli standard da compilare all'atto dell'assegnazione	Monitoraggio semestrale	in atto	Pertoll	Predisposti due modelli leggermente diversi per le due manifestazioni
							Controllo periodico della correttezza delle assegnazioni	report trimestrale assegnazione posti	in atto		
						Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste	Rispetto criteri di priorità per assegnazione dei posti come da apposito regolamento	Monitoraggio semestrale	in atto		

Direzione	stipula del contratto	la nomina della commissione di gara	3	3	6	alterazione o sottrazione della documentazione di gara sia in fase di gara che in fase successiva di controllo	Rilascio da parte dei commissari di dichiarazioni, acquisite da parte del RP, di una specifica attestante l'insussistenza di cause di incompatibilità con l'impresa aggiudicataria della gara e con l'impresa seconda classificata, avendo riguardo anche a possibili collegamenti soggettivi e/o di parentela con i componenti dei relativi organi amministrativi e societari, con riferimento agli ultimi 5 anni.	n° dichiarazioni/n° commissari	in atto	Scarselletta	
		la gestione delle sedute di gara; la verifica dei requisiti di partecipazione	3	3	6	azioni e comportamenti tesi a restringere indebitamente la platea dei partecipanti alla gara;	Obbligo di menzione nei verbali di gara delle specifiche cautele adottate a tutela dell'integrità e della conservazione delle buste contenenti l'offerta. Individuazione di appositi archivi (fisici e/o informatici) per la custodia della documentazione. Utilizzo di Mepab e https://bandi-altoadige.it	monitoraggio annuale % utilizzo mercato elettronico >80% valore servizi e forniture	in atto	Scarselletta	
		verifica dei requisiti ai fini della stipula del contratto	3	3	6	alterazione o omissione dei controlli e delle verifiche al fine di favorire un aggiudicatario privo dei requisiti o pretermettere l'aggiudicatario a favore di altro successivo in graduatoria	Check list di controllo sul rispetto degli adempimenti previsti dal Codice	Check list	30/11/2016	Scarselletta	
	esecuzione del contratto	approvazione delle modifiche del contratto originario;	3	3	6	alterazione successiva della concorrenza	Pubblicazione, contestualmente alla loro approvazione e almeno per tutta la durata del contratto, dei provvedimenti di modifica del contratto originario.	monitoraggio semestrale	in atto	Scarselletta	Non si sono registrati ritardi. Il monitoraggio è oggi in atto
		3	3	3	6	abusivo ricorso alle varianti al fine di favorire l'appaltatore	Verifica del corretto assolvimento dell'obbligo di trasmissione all'ANAC delle varianti Pubblicazione, contestualmente alla loro adozione e almeno per tutta la durata del contratto, dei provvedimenti di adozione delle varianti.	monitoraggio semestrale	in atto		
		verifiche in corso di esecuzione;	3	3	6	mancata o insufficiente verifica dell'effettivo stato avanzamento lavori rispetto al cronoprogramma al fine di evitare l'applicazione di penali o la risoluzione del contratto	Controllo sull'applicazione di eventuali penali per il ritardo.	Monitoraggio semestrale	in atto		
		Sicurezza sul lavoro	3		6	alterazione successiva della concorrenza	verifica delle disposizioni in materia di sicurezza con particolare riferimento al rispetto delle prescrizioni contenute nel Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC) o Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali (DUVRI);	monitoraggio annuale	in atto		
		apposizione di riserve	3	3	6	lievitazione fraudolenta dei costi	Verificare il rispetto puntuale del divieto di ammettere riserve oltre l'importo consentito dalla legge	monitoraggio annuale	in atto		
		gestione delle controversie;	2	2	4	risoluzione delle controversie con arbitrati per favorire fraudolentemente l'esecutore	pubblicazione degli accordi bonari e delle transazioni	monitoraggio annuali	in atto		
		Controllo dei servizi appaltati e in convenzione (pulizia strade per manifestazioni, eventi e mercati)	1	2	3	Assenza di criteri di campionamento Disomogeneità delle valutazioni	**Rischio "Assenza di criteri di campionamento"** 1) Formalizzazione di un piano dei controlli, con criteri statistici per i controlli da effettuare 2) Inserimento nelle convenzioni di Service Level Agreement con definizione della qualità e quantità della prestazione attesa	1) Piano dei controlli formalizzato 2) Monitoraggio semestrale dell'attuazione delle azioni previste	in atto	Pertoll	Attivata check list in via sperimentale
							Rischio "Disomogeneità delle valutazioni" Creazione di supporti operativi per la effettuazione dei controlli	n. Check list formalizzate	in atto	Pertoll	
		effettuazione di pagamenti in corso di esecuzione.	2	2	4	riciclo di denaro di dubbia provenienza/evasione fiscale	Verificare il pieno rispetto delle norme sulla tracciabilità finanziaria	monitoraggio semestrale	in atto	Trevisan	Si tengono sotto osservazione le potenziali anomalie ed indicatori elencati nel D.M. interni del 25

Codice fiscale Amministrazione/Società/Ente	Denominazione Amministrazione/ Società/Ente	Nome RPC	Cognome RPC	Data di nascita RPC	Qualifica RPC	Data inizio incarico di RPC	Il RPC svolge anche le funzioni di Responsabile della trasparenza: (Si/No)	Organo d'indirizzo (solo se RPC manca, anche temporaneamente, per qualunque motivo)	Nome Presidente Organo d'indirizzo (rispondere solo se RPC è vacante)	Cognome Presidente Organo d'indirizzo (solo se RPC è vacante)	Data di nascita Presidente Organo d'indirizzo (solo se RPC è vacante)	Motivazione dell'assenza, anche temporanea, del RPC	Data inizio vacanza RPC (solo se RPC è vacante)
00197 440 217	Azienda di Cura, Soggiorno e Turismo di Merano	Daniela	Zadra	05/10/1962	Direttore	20/04/2015	si						