

Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014 – 2016
ai sensi della Legge 6 novembre 2012 n. 190
approvato con determinazione del Direttore n. dd.

Azienda Speciale Servizi Infanzia e Famiglia G.B. Chimelli – ASIF CHIMELLI

Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014 – 2016
ai sensi della Legge 6 novembre 2012 n. 190

1 – INFORMAZIONI GENERALI

L'attuazione della Legge 6 novembre 2012 n. 190, attraverso l'adozione del presente piano, avviene nel rispetto del DPR 31 agosto 1972 n. 670 e relative norme di attuazione.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, della Legge 6 novembre 2012 n. 190, il Responsabile della prevenzione della corruzione è il direttore di ASIF CHIMELLI dott.ssa sig.ra Francesca Parolari

Il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione contiene:

- **l'analisi del livello di rischio delle attività svolte,**
- **un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.**

Per quanto riguarda il tema della trasparenza, si rimanda al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, che quando verrà adottato si porrà come una sezione del presente Piano di prevenzione della corruzione, con il quale si dovrà coordinare e armonizzare in un equilibrio dinamico attraverso successivi interventi di monitoraggio e aggiornamento, specie tenuto conto del recente intervento legislativo in materia a livello nazionale, il D.lgs. 33/2013, il quale attende a breve, almeno sugli aspetti fondamentali e più impattanti, una norma regionale per il suo recepimento. Per il momento ci si attiene a quanto recentemente dettato dalla circolare n. 5 della Regione Trentino – Alto Adige del 15 ottobre 2013.

2 – ATTIVITÀ CON RISCHIO DI CORRUZIONE

In logica di priorità, sono stati selezionati dal Direttore i processi che, in funzione della situazione specifica dell'Azienda, presentano possibili rischi per l'integrità, classificando tali rischi in relazione al grado di "pericolosità" ai fini delle norme anti-corruzione.

In coerenza con quanto previsto dal D.lgs. 231/2001 e con le conclusioni della Commissione di Studio su trasparenza e corruzione (rapporto del 30 gennaio 2012), sono state attuate in tale selezione metodologie proprie del *risk management* (gestione del rischio), nella valutazione della priorità dei

Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014 – 2016
ai sensi della Legge 6 novembre 2012 n. 190

rischi, caratterizzando ogni processo in base ad un indice di rischio in grado di misurare il suo specifico livello di criticità e di poterlo quindi successivamente comparare con il livello di criticità degli altri processi.

Il modello adottato per la pesatura del rischio è comparabile e sostanzialmente analogo a quello suggerito dal Piano Nazionale Anticorruzione recentemente adottato.

L'approccio prevede che un rischio sia analizzato secondo due dimensioni:

- la **probabilità di accadimento**, cioè la stima di quanto è probabile che il rischio si manifesti in quel processo, in relazione ad esempio alla presenza di discrezionalità, di fasi decisionali o di attività esterne a contatto con l'utente;

- **l'impatto dell'accadimento**, cioè la stima dell'entità del danno – materiale o di immagine - connesso all'eventualità che il rischio si concretizzi.

L'indice di rischio si ottiene moltiplicando tra loro questa due variabili (per ognuna delle quali si è stabilita convenzionalmente 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. 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".

3 - LE MISURE ORGANIZZATIVE DI CARATTERE GENERALE

Si riportano di seguito le misure organizzative di carattere generale che ASIF CHIMELLI intende mettere in atto, in coerenza con quanto previsto dalla L. 190/2012 e con la propria dimensione organizzativa.

Rispetto a quanto auspicato dalla normativa in merito all'adozione di adeguati **sistemi di rotazione del personale** addetto alle aree a rischio, data la struttura dell'Ente, come si evince dall'organigramma allegato, risulta impossibile coniugare il principio della rotazione degli incarichi a fini di prevenzione della corruzione con l'efficienza degli uffici amministrativi, visto l'esiguo numero di addetti e la complessità gestionale dei procedimenti trattati da ciascun servizio, tale per cui la specializzazione risulta elevata e l'interscambio risulta compromettere la funzionalità della gestione amministrativa, per cui si provvederà a rotazione solamente secondo contingenze.

ASIF CHIMELLI **si impegna**, secondo quanto indicato nell'art. 1 comma 9 della L. 190/2012, a:

- attivare effettivamente la **normativa sulla segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza**, di cui al comma 51 della legge n. 190, con le necessarie forme di tutela, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti, a tutela del denunciato;

- adottare le misure che garantiscano il **rispetto delle norme del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni** di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, non solo da parte dei propri dipendenti, ma anche, laddove compatibili, da parte di tutti i collaboratori

Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014 – 2016
ai sensi della Legge 6 novembre 2012 n. 190

dell'ente, dei titolari di incarichi, dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'ente;

- garantire le misure necessarie all'effettiva attivazione della **responsabilità disciplinare dei dipendenti**, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare puntualmente le prescrizioni contenute nel Piano triennale di Prevenzione della Corruzione;
- adottare misure di verifica dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di **autorizzazione di incarichi esterni**, così come modificate dal comma 42 della legge n. 190;
- prevedere **forme di presa d'atto**, da parte dei dipendenti, del Piano triennale di prevenzione della corruzione sia al momento dell'assunzione sia, durante il servizio, con cadenza periodica, anche con riferimento alla tematica delle cd. porte girevoli o "pantouflage";
- integrare il presente Piano con il **Programma triennale per la trasparenza e l'integrità** – da intendersi quindi come **articolazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione**.

Infine, per quanto concerne **l'aspetto formativo**, essenziale per il mantenimento e lo sviluppo del Piano nel tempo, si ribadisce come, in linea con la Convenzione delle Nazioni unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'O.N.U. il 31 ottobre 2003, la L. 190/2012 attribuisca particolare importanza alla formazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio, per cui è prevista, in occasione della predisposizione del Piano della formazione, particolare attenzione alle tematiche della trasparenza e della integrità, sia dal punto di vista della conoscenza della normativa e degli strumenti previsti nel Piano che dal punto di vista valoriale, in modo da accrescere sempre più lo sviluppo del senso etico.

4 - MAPPATURA DEI RISCHI CON LE AZIONI PREVENTIVE E CORRETTIVE, TEMPI E RESPONSABILITÀ

1. – Attività con rischio elevato di corruzione

1.1 – ACQUISTI DI BENI E SERVIZI (Indice di rischio: probabilità 2 x impatto 3 = 6 MEDIO ALTO):

1.1.1 Scarsa trasparenza dell'operato/alterazione della concorrenza:

- Esplicitazione espressa nel provvedimento a contrarre della base normativa che legittima il ricorso all'affidamento diretto in relazione alla specificità dell'affidamento e agli obiettivi ed esigenze dell'ente – già in atto (Provvedimento motivato per ogni affido);
- Verifica che i componenti delle commissioni di gara non abbiano interessi o legami parentali con le imprese concorrenti – **già in atto (modello da sottoscrivere da parte dei componenti le commissioni)**;
- Formalizzazione dei criteri di rotazione nel caso di procedure negoziate - **redazione n. 1 documento entro il 31.12.2015**

Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014 – 2016
ai sensi della Legge 6 novembre 2012 n. 190

1.2 - CONCESSIONE DI CONTRIBUTI E FACILITAZIONI A SOGGETTI DIVERSI PER FINALITÀ STATUTARIE (Indice di rischio: probabilità 2 x impatto 3 = 6 MEDIO ALTO)

1.2.1 Scarsa trasparenza/ poca pubblicità dell'opportunità:

- Individuazione di modalità e tempistica di comunicazione/pubblicazione delle opportunità offerte dal Piano Giovani di Zona – **redazione n. 1 documento entro il 31.12.2014**

1.2.2 Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste:

- Attività istruttoria svolta da un gruppo di lavoro appositamente costituito – **già in atto (costituzione del Tavolo di confronto e di proposta)**

1.2.3 Difficoltà nelle modalità di erogazione dei contributi:

- Definizione delle fasi di liquidazione e della documentazione da richiedere in occasione del saldo – **redazione n. 1 documento entro il 31.12.2014**

1.3 - SELEZIONE DI PERSONALE (Indice di rischio: probabilità 2 x impatto 3 = 6 MEDIO ALTO)

1.3.1 – Scarsa trasparenza e poca pubblicità delle opportunità di lavoro:

- pubblicazione avviso all'albo di ASIF CHIMELLI, all'albo del Comune di Pergine Valsugana, agli albi dei Comuni limitrofi, sul BUR - **già in atto (Pubblicità e tempistiche di pubblicazione già assicurate come da previsioni di legge e regolamentari);**

1.3.2 – Disomogeneità delle valutazioni durante la selezione:

- Creazione di griglie per la valutazione dei candidati - **già in atto (griglie per valutazione dei candidati già in uso (definizione dei criteri per la valutazione delle prove scritte e orali);**
- Definizione di criteri per la composizione di commissioni e verifica dell'insussistenza di legami di parentela fra componenti della commissione giudicatrice e candidati – **già in atto (applicazione per analogia del Regolamento comunale per le procedure di assunzione di personale), (modello da sottoscrivere da parte dei componenti le commissioni giudicatrici);**
- Ricorso a criteri statistici casuali nella scelta dei temi e delle domande– **già in atto (sorteggio da parte di un candidato a scelta della prova scritta e estrazione a sorte da parte dei candidati delle domande della prova orale);**
- Disomogeneità nel controllo dei requisiti dichiarati – **attivazione controllo delle dichiarazioni rese dai nuovi assunti a tempo indeterminato entro il 31.12.2014**

Uffici coinvolti:

Direttore, Ufficio Politiche Giovanili, Ufficio Personale

2. – Attività con rischio non elevato di corruzione

2.1 – PROCEDURE DI ACCESSO AI SERVIZI (Indice di rischio: probabilità 1 x impatto 3 = 3 BASSO)

2.1.1 - *Scarsa trasparenza e poca pubblicità dei servizi resi e disponibili sul territorio:*

- **redazione di n. 1 documento illustrativo ed informativo entro il 31.12.2014**

2.1.2 - *Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle domande:*

- creazione di regole generali e di criteri di valutazione delle istanze – **già in atto (regolamento comunale per la gestione dei servizi all'infanzia, criteri di accesso stabiliti dalla Giunta Provinciale e Comunale);**
- controlli delle dichiarazioni rese - controllo al 100% della corrispondenza dell'indicatore ICEF indicato in sede di domanda rispetto a quello rilasciato dai CAF – **già in atto (accesso a Clesius)**

2.2 – PAGAMENTI VARI (Indice di rischio: probabilità 1 x impatto 3 = 3 BASSO)

2.2.1 – *Disomogeneità delle valutazioni/controlli:*

- Revisione della procedura di gestione delle fatture e dei pagamenti – **redazione n. 1 documento sul procedimento entro il 31.12.2014**

2.2.2 - *Non rispetto delle scadenze temporali:*

- monitoraggio e periodico reporting dei tempi di pagamento: **n. 1 report con indicazione dei tempi di pagamento entro il 31.12.2014**

2.3 – CONCESSIONE DI SPAZI PRESSO CENTRO GIOVANI #KAIROS (Indice di rischio: probabilità 1 x impatto 3 = 3 BASSO)

2.3.1 - *Scarsa trasparenza/ poca pubblicità dell'opportunità:*

- Individuazione modalità e tempistica di comunicazione/pubblicazione degli spazi disponibili e delle modalità di accesso – **già in atto (calendario di utilizzo degli spazi pubblicato sul sito tidounadritta.eu)**

2.3.2 - *Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste:*

- Creazione di regole generali e di criteri per la valutazione delle istanze – **già in atto (disciplinare approvato dalla Giunta Comunale)**
- Esplicitazione della documentazione necessaria per la concessione – **già in atto (disciplinare approvato dalla Giunta Comunale)**

2.3.3. - *Scarso controllo del corretto utilizzo degli spazi:*

- Attuazione di verifica puntuale del corretto utilizzo – **già in atto (contratto di custodia)**

2.3.4 – *Gestione della cauzione:*

- Tracciabilità del versamento e della restituzione – **già in atto (dotazione di un registro)**

**Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014 – 2016
ai sensi della Legge 6 novembre 2012 n. 190**

Uffici coinvolti:

Ufficio Segreteria, Ufficio Ragioneria, Sportello della Gioventù


5. AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Il presente piano viene aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Ulteriori aggiornamenti potranno avere cadenza più ravvicinata in occasione di integrazioni normative sulla materia.

Pergine Valsugana (TN), 31 gennaio 2014.



IL DIRETTORE
- dott.ssa Francesca Parolari -


ORGANIGRAMMA DI ASIF CHIMELLI

DIREZIONE: N. 1 Direttore a 36 ore settimanali

AREA AMMINISTRATIVA (8 UNITA'):

- n. 1 Funzionario esperto cat. D base a 30 ore settimanali
- n. 1 Funzionario esperto in materie sociali cat. D base a 36 ore settimanali
- n. 1 collaboratore amministrativo cat. C evoluto a 36 ore settimanali
- n. 3 posti da assistente amministrativo contabile cat. C base a 36 ore settimanali
- n. 1 coadiutore amministrativo cat. B evoluto a 36 ore settimanali
- n. 1 coadiutore amministrativo cat. B evoluto a 24 ore settimanali

AREA DIDATTICA

n. 1 Responsabile area didattica cat. D 36 ore

SERVIZIO NIDO D'INFANZIA (22 UNITA'):

- n. 10 educatori cat. C base a 36 ore settimanali
- n. 1 educatore cat. C base a 30 ore settimanali
- n. 1 educatore cat. C base a 24 ore settimanali
- n. 3 educatore cat. C base a 18 ore settimanali
- n. 1 cuoco cat. B evoluto a 36 ore settimanali
- n. 2 operatore d'appoggio cat. A a 36 ore settimanali
- n. 1 operatore d'appoggio cat. A a 30 ore settimanali
- n. 1 operatore d'appoggio cat. A a 24 ore settimanali
- n. 2 operatore d'appoggio cat. A a 18 ore settimanali

SERVIZIO SCUOLA DELL'INFANZIA (54 UNITA'):

- n. 36 insegnanti cat. C base a 29,5 ore settimanali
- n. 3 cuochi cat. B evoluto a 36 ore settimanali
- n. 15 operatori d'appoggio cat. A a 36 ore settimanali

AREA SOCIALE (fuori pianta organica):

- n. 3 animatori cat. C a 24 ore settimanali