S. Spirito – Fondazione Montel

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona

LINEE DI INDIRIZZO PER L'AGGIORNAMENTO DEL P.I.A.O.

Rev. 00

Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"

Triennio 2024-2026

LINEE DI INDIRIZZO PER L'AGGIORNAMENTO DEL P.I.A.O.

PREMESSA

L'A.P.S.P. "S. Spirito – Fondazione Montel", con deliberazione n. 05 dd. 30/01/2023, ha adottato il Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO), che, tra le varie sezioni, contiene anche quella dedicata alla prevenzione della corruzione ed al potenziamento della trasparenza amministrativa.

Il PIAO ha come scopo ultimo la generazione di valore pubblico, inteso come l'impatto positivo che le politiche e i progetti dell'A.P.S.P. hanno per il benessere complessivo di cittadini e imprese. Un risultato che viene considerato da un punto di vista multidimensionale (economico, sociale, ambientale e sanitario) e che viene valutato periodicamente, così da monitorarne i progressi.

Il PIAO diventa così una pianificazione pubblica orientata ai risultati e alle effettive performance dell'amministrazione, che coinvolge l'amministrazione nel suo insieme, sollecitando la collaborazione tra i vari uffici coinvolti nella redazione del medesimo, per superare la logica della pianificazione autonoma e separata.

Nell'ambito del PIAO la prevenzione della corruzione è sia dimensione/quantità del valore pubblico prodotto sia attività che genera valore pubblico e, in quest'ultima accezione, ha natura trasversale a tutte le attività che realizzano la missione istituzionale dell'A.P.S.P..

I riferimenti per la stesura della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO

Come previsto dalla normativa di riferimento, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, confluiscono in apposita sottosezione del PIAO denominata "Rischi corruttivi e trasparenza", predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'Organo di indirizzo (Consiglio di Amministrazione), ai sensi della legge n. 190 del 2012 a loro volta formulati in una logica di integrazione con quelli specifici e programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore pubblico.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere i rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generale adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Tutte le attività poste in essere dovranno essere finalizzate al perseguimento dell'obiettivo di considerare le misure di prevenzione della corruzione e di potenziamento della trasparenza non come un onere aggiuntivo all'agire dell'A.P.S.P., ma come un'impostazione ordinaria della gestione amministrativa.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Nel PNA 2022 viene confermato il ruolo essenziale del RPCT nel sistema di prevenzione della corruzione e di gestione della trasparenza e viene ulteriormente sviluppato il tema dei rapporti del RPCT con gli altri organi dell'amministrazione, con gli stakeholder e con ANAC.

Considerata la complessità delle funzioni e relative responsabilità attribuite al RPCT nel contesto normativo vigente, al RPCT devono essere assicurate le condizioni affinché svolga il suo ruolo in posizione di autonomia, anche dall'organo di indirizzo, e con poteri effettivi di interlocuzione e di controllo nei confronti di tutta la struttura amministrativa dell'A.P.S.P..

A tal fine deve essere dotato di una struttura organizzativa di supporto adeguata e il Piano deve prevedere espressamente obblighi di informazione nei confronti del RPCT per tutti i soggetti coinvolti nel percorso di elaborazione del Piano e nelle fasi di verifica del suo funzionamento e dell'attuazione delle misure adottate.

Il processo di gestione del rischio corruzione

Il sistema di gestione del rischio di corruzione è un processo complesso finalizzato a favorire il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa e a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi.
La metodologia indicata dall'ANAC suddivide il processo di gestione del rischio in varie fasi, di seguito riportate in maniera sintetica:

A) Analisi del contesto
- analisi del contesto esterno
- analisi del contesto interno

B) Valutazione del rischio
- identificazione degli eventi rischiosi
- analisi del rischio
- ponderazione del rischio

C) Trattamento del rischio
- individuazione delle misure
- programmazione delle misure

Trasversalmente a queste tre fasi, sono previste due attività, che servono a favorire il continuo miglioramento del processo di gestione del rischio, secondo una logica sequenziale e ciclica:

E) Monitoraggio e riesame
- monitoraggio sull'attuazione delle misure
- monitoraggio sull'idoneità delle misure
- riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema

D) Consultazione e comunicazione

Tipologie di misure di trattamento del rischio corruzione

Per essere efficaci nella strategia di prevenzione dei rischi corruttivi la Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza prevede il "trattamento" non di tutti i rischi di corruzione, ma solo degli eventi di corruzione che (a seguito di valutazione) risultano avere un livello di rischio elevato.
Quindi, il rischio di corruzione sarà trattato con tipologie di misure differenti in relazione agli obiettivi che si vogliono raggiungere:

- ridurre la probabilità degli eventi di corruzione (misure di prevenzione);
- ridurre l'impatto degli eventi di corruzione (misure per individuare e rimuovere tempestivamente i soggetti ed i comportamenti a rischio);
- rompere la triangolazione della corruzione, data dall'intreccio tra "processi", "persone corruttibili" e "interessi privati" (misure di rottura).

Le diverse tipologie di "misure" previste possono così riassumersi:

- misure di "**prevenzione**": trasparenza; verifica di precedenti condanne per reati contro la pubblica amministrazione; procedure specifiche per la gestione dei contratti pubblici, per la gestione dei concorsi e la gestione del personale.
- misure di "**rimozione**", per individuare e rimuovere tempestivamente i soggetti ed i comportamenti a rischio: codice di comportamento; tutela del whistleblower; monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti; monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti esterni;
- misure per "**rompere**" il triangolo della corruzione: rotazione del personale; definizione di criteri per l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni; obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi; definizione dei casi di inconferibilità e formazione del personale.

Ogni misura individuata comporta altresì l'individuazione del responsabile della sua implementazione.

Monitoraggio e coordinamento con il sistema di valutazione della performance.

Particolare rilevanza assume il monitoraggio periodico sull'attuazione delle misure di prevenzione e sulla loro idoneità, come confermato anche nel PNA 2022.

L'attività di monitoraggio, di norma semestrale, è presidiata dal RPCT e si sviluppa attraverso il necessario coinvolgimento dei responsabili dell'attuazione delle misure e degli obblighi di trasparenza di rispettiva competenza e che, anche in qualità di referenti, hanno il dovere di fornire la collaborazione necessaria al RPCT.
In conformità a quanto previsto dal PNA 2022 e dal DM 132/2022, la suddetta attività si inserisce in un contesto più ampio, in connessione e sinergia con l'attività di monitoraggio prevista nell'apposita sezione del PIAO.

Attività di consultazione e comunicazione

L'attività di consultazione riguarda innanzitutto la fase di elaborazione della Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO, mediante apposito avviso pubblicato sul sito web istituzionale dell'A.P.S.P., per la consultazione on line da parte di dipendenti e soggetti portatori di interessi (sia singoli individui che organismi collettivi), con modalità che consentano di acquisire le loro osservazioni.

.

Le linee di indirizzo:

Si forniscono pertanto le indicazioni che seguono, elaborate tenendo conto delle concrete esigenze dell'A.P.S.P. oltre che del quadro normativo di riferimento in una logica di integrazione degli strumenti di programmazione.
Considerato il carattere pluriennale della programmazione in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, nel presente documento vengono ripresi gli obiettivi approvati lo scorso anno che si intende riconfermare, eventualmente precisandoli e adattandoli al nuovo contesto, unitamente ai nuovi obiettivi che si intendono introdurre.

Coinvolgimento di tutti i dipendenti dell'A.P.S.P. nell'attuazione del Piano.
Con gli ultimi aggiornamenti al Piano Nazionale Anticorruzione, l'ANAC, oltre a richiedere il coinvolgimento dell'organo politico nella fase di predisposizione del Piano, ha sottolineato l'importanza di una piena partecipazione dei responsabili degli uffici a tutte le fasi di redazione, nonché di tutti i dipendenti dell'A.P.S.P. alla sua attuazione.
Per conseguire la più larga condivisione dei contenuti e degli obiettivi del Piano il RPCT si impegnerà a promuovere un approccio di programmazione partecipata per la costruzione della sottosezione "Rischio corruttivi e trasparenza". Il coinvolgimento attivo dei diversi responsabili è finalizzato alla realizzazione di una analisi dei rischi effettivi e/o potenziali, nonché quella di procedere ad una adeguata pesatura degli stessi anche in funzione di casistiche o di eventi significativi di malagestione verificatesi nell'A.P.S.P. nel periodo precedente. Il coinvolgimento rappresenta la base di partenza dell'attività di aggiornamento annuale.
Importanza strategica sarà anche la realizzazione di iniziative di comunicazione e sensibilizzazione sulle strategie dell'A.P.S.P. finalizzate alla prevenzione della illegalità ed alla promozione della trasparenza.

Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione della corruzione
L'A.P.S.P. è impegnata nell'adempimento del suddetto obbligo sin dal primo anno di adozione del PTPC. Tale attività proseguirà e verrà implementata nel corso del prossimo triennio.
Nella valutazione del rischio, l'A.P.S.P. dovrà tener conto delle seguenti fattori:

- regolazione, semplificazione, informatizzazione;
- impatto economico dell'azione amministrativa;
- risorse umane, rotazione, conflitto d'interessi;
- consolidamento della formazione erogata;
- controlli, trasparenza ed accountability, cultura della legalità.

L'A.P.S.P., nell'ottica dell'individuazione dei processi maggiormente a rischio, si impegnerà ad adottare un criterio di gradualità che porti nel triennio ad un'analisi del rischio corruzione nelle singole fasi di ciascun processo. Per ogni processo dovrà essere individuato il responsabile e la tempistica.

Mappatura dei processi amministrativi
L'attuale quadro normativo che disciplina l'attività amministrativa della pubblica amministrazione contribuisce a consolidare un orientamento organizzativo e gestionale improntato ad una organizzazione per processi all'interno dei suoi assetti organizzativi.
I principi di efficienza, di economicità, di efficacia, nonché di pubblicità e di trasparenza, sono decisamente perseguibili attraverso una organizzazione dell'attività amministrativa che, tesa a garantire il buon andamento dell'amministrazione, sia basata sulla gestione integrale delle diverse fasi che la compongono con il preciso intento di eliminare ogni forma di spreco organizzativo.
L'A.P.S.P. è quindi chiamata a rilevare la propria dimensione organizzativa attraverso l'identificazione di tutte le fasi che caratterizzano un processo al fine di individuare quelle maggiormente a rischio.

Revisione della regolamentazione interna all'A.P.S.P.

I mutamenti organizzativi e funzionali dell'A.P.S.P. suggeriscono di procedere anche ad una revisione della regolamentazione interna, la quale consenta, altresì, di recepire le novità legislative e contrattuali nel frattempo intervenute.

Codice di comportamento dell'A.P.S.P.

L'A.P.S.P. ha adottato il Codice di comportamento. Tale documento è stato ampiamente divulgato tra il personale dell'A.P.S.P. - e pubblicato sul sito intranet e sul sito istituzionale.
Sarà necessario ed opportuno ribadire i principi inerenti il dovere di lealtà, imparzialità e diligenza nell'espletamento delle funzioni amministrative, ciò per prevenire ed ostacolare eventuali fenomeni corruttivi da parte del dipendente pubblico.
L'amministrazione dovrà inoltre promuovere l'adozione di misure diversificate, tempestive e imparziali, volte a pervenire e contrastare il fenomeno del mobbing o altri fenomeni, comunque denominati, che possano comportare un'alterazione dell'integrità psico-fisca e professionale del lavoratore. Assicurando altresì la tutela del personale che segnala casi di mobbing o episodi di discriminazione o molestie da qualsiasi ritorsione diretta o indiretta.

La formazione del personale

La formazione dei dirigenti e dei dipendenti è ritenuta dalla legge n. 190/2012 uno degli strumenti fondamentali nell'ambito della prevenzione della corruzione. Il PNA inserisce la formazione fra le misure di prevenzione obbligatorie che il Piano deve contenere per trattare il rischio della corruzione in quanto consente:

- la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure), nonché la diffusione di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati;
- la creazione di una base omogenea minima di conoscenza, nonché di una competenza specifica per lo svolgimento delle attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- l'assunzione di decisioni con «cognizione di causa» e conseguente riduzione del rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;
- l'occasione di un confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio, evitando così l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile.

Il PNA prevede che le pubbliche amministrazioni programmino adeguati percorsi di formazione strutturati su due livelli:

- livello generale rivolto a tutti i dipendenti riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- livello specifico rivolto al Responsabile della prevenzione, ai referenti, ai dirigenti ed ai dipendenti che operano nelle aree maggiormente a rischio.

La formazione continua delle funzioni apicali e del personale amministrativo dell'A.P.S.P. in tema di trasparenza ed anticorruzione deve rappresentare uno degli obiettivi primari al fine di garantire il costante aggiornamento del personale su tematiche profondamente sensibili ed attuali evidentemente in continua evoluzione.

Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi

Il D.lgs. n. 39/2013 ha previsto un'apposita disciplina riferita all'inconferibilità di incarichi dirigenziali ed assimilati (art. 3) all'interno delle pubbliche amministrazioni per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione. Infatti, in caso di condanna penale, anche se non ancora definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione.
Secondo le indicazioni contenute nel PNA, l'A.P.S.P. dovrà verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- all'atto della nomina delle commissioni di concorso pubblico o comunque di selezione del personale;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del Dlgs. n. 39/2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche di cui al sopracitato art. 35-bis.

L'accertamento sui precedenti penali deve avvenire mediante acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall' interessato ai sensi dell'art. 46 del DPR n. 445/2000.
Dovrà altresì essere garantito il principio della rotazione, ove possibile, dei membri di commissione.
Il Regolamento del personale dovrà prevedere i criteri di nomina dei membri esperti delle commissioni di concorso, indicando, per ogni figura professionale, il numero, la qualifica/esperienza e la provenienza (interno/esterno).

Appalti pubblici e misure di anticorruzione nella gestione degli incarichi professionali esterni

Secondo le indicazioni contenute nel PNA, nonché alle Linee Guida ANAC, l'A.P.S.P. nel rispetto di quanto contenuto dal nuovo Codice dei Contratti di cui al D.Lgs. n. 36/2023 dovrà:

- rispettare il criterio di rotazione nella selezione dei partecipanti alla gara e nella scelta del contraente;
- definire, per le Commissioni di gara, un nuovo imparziale sistema di individuazione e nomina dei membri;
- garantire il principio di rotazione negli affidamenti diretti anche previa indagine di mercato e/o manifestazione d'interesse.

Nell'applicazione delle misure di anticorruzione nella gestione degli incarichi professionali esterni sarà necessario:

- riservare gli incarichi di consulenza solo ed esclusivamente per quelle funzioni assenti all'interno dell'A.P.S.P. e comunque coerenti con gli scopi aziendali, ivi compresi gli incarichi tecnico-professionali.

Rotazione del personale – misure alternative

La rotazione è una tra le diverse misure che le Amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione.
La rotazione del personale all'interno delle pubbliche amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, co. 5, lett. b) della l. 190/2012, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni devono definire e trasmettere all'ANAC «procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari».
La rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.
Come sottolineato dall'ANAC, lo strumento della rotazione non deve essere attuato in maniera acritica e generalizzata a tutte le posizioni organizzative ma solo con riferimento agli ambiti nei quali più elevato è il rischio corruttivo. La rotazione inoltre deve prevedere degli adempimenti preliminari alla stessa e deve essere attuata nel rispetto dei vincoli oggettivi e soggettivi alla stessa.
Il Piano contemplerà, pertanto, i criteri per la rotazione o le misure alternative adottabili e le modalità di attuazione di tale misura attraverso:

- individuazione degli uffici/figure oggetto di tale misura
- periodicità della misura
- adeguata formazione / affiancamento al personale subentrante
- adeguata attività istruttoria di affiancamento
- collegialità nei procedimenti amministrativi

Coordinamento ed integrazione con il sistema dei controlli

Le azioni previste nel Piano si coordinano con il sistema di controlli previsti dall'A.P.S.P. e prevedono:

- controllo di regolarità amministrativa;
- controllo di regolarità contabile;
- controllo di gestione;
- controllo sugli equilibri finanziari.

Ulteriori misure

Si ritiene opportuno proseguire anche nel 2024 a:

- monitoraggio e verifica della regolarità e della correttezza delle procedure svolte e degli atti adottati;
- rilevazione della legittimità dei provvedimenti e registrazione degli eventuali scostamenti rispetto alle norme vigenti;
- sollecitare l'esercizio del potere di autotutela del responsabile, ove vengano ravvisate patologie nell'atto amministrativo;
- migliorare la qualità degli atti amministrativi;
- indirizzare l'azione amministrativa verso percorsi semplificati e trasparenti in grado di garantire la massima imparzialità, anche attraverso la costruzione di un sistema di regole condivise;
- collaborare con i singoli uffici per l'impostazione ed il continuo aggiornamento delle procedure.

La trasparenza

L'A.P.S.P. è tenuta ad assicurare la qualità delle informazioni riportate nel sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.
Il Piano conterrà meccanismi tali da garantire che i documenti e gli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria siano quindi pubblicati:

- in forma chiara e semplice, tali da essere facilmente comprensibili al soggetto che ne prende visione;
- completi nel loro contenuto, e degli allegati costituenti parte integrante e sostanziale dell'atto;
- con l'indicazione della loro provenienza, e previa attestazione di conformità all'originale in possesso dell'amministrazione;
- tempestivamente e comunque non oltre 3 giorni dalla loro efficacia;
- per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione. Gli atti che producono i loro effetti oltre i 5 anni, andranno comunque pubblicati fino alla data di efficacia. Allo scadere del termine sono comunque conservati e resi disponibili all'interno di distinte sezioni di archivio.
- in formato di tipo aperto ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al D.Lgs. 82/2005 e saranno riutilizzabili ai sensi del D.Lgs. 196/2003, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

Misure organizzative per la pubblicazione degli obblighi di trasparenza

Il Piano definirà le misure, i modi, e le iniziative per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione.

Strumenti di trasparenza attiva: Accesso civico e Accesso generalizzato

L'art. 5 del D.Lgs. 33/2013, così come di recente modificato dal D.Lgs. 97/2016, disciplina il diritto all'accesso civico che prevede la possibilità per chiunque di richiedere, senza alcuna motivazione e formalità, i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche abbiano omesso di pubblicare a fronte dell'obbligo imposto dal legislatore (accesso civico "semplice") e di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. 33/2013, riconosciuto "allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico" (accesso "generalizzato").
Il Piano dovrà quindi garantire la piena attuazione della suddetta normativa e quindi la piena accessibilità alle informazioni relative alla propria attività prevedendo al suo interno le modalità per l'esercizio del diritto (soggetto a cui rivolgersi, indirizzo e-mail, numero di telefono, fax). Tutti i riferimenti, le informazioni e la modulistica saranno disponibili nell'apposita sottosezione denominata «Altri contenuti/Accesso Civico» dell'Amministrazione Trasparente sul portale dell'A.P.S.P.
L'A.P.S.P. dovrà mantenere un costante monitoraggio delle richieste presentate attraverso il "Registro delle richieste di accesso civico" dove sono inserite le richieste di accesso.

Gli obblighi di pubblicazione

Al fine di dare attuazione alla disciplina della trasparenza è stata inserita nella home page del sito istituzionale dell'A.P.S.P. www.apsp-pergine.it un'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente", i cui contenuti sono

organizzati in base a regole rigorose stabilite dal D.Lgs. 33/2013, così come modificato dal D.Lgs 97/2016, per formato, struttura tempistiche e nome.

Ulteriori misure

Inoltre, l'A.P.S.P. promuoverà l'attuazione dei seguenti indirizzi/obiettivi strategici:

- tener conto, al fine dell'aggiornamento del Piano, per quanto possibile, dei contributi pervenuti a seguito della pubblicazione dell'avviso di consultazione pubblica;
- introdurre un organigramma dell'anticorruzione e trasparenza con l'individuazione di responsabili e referenti;
- integrare il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione con i sistemi di controllo interno;
- innalzare il livello qualitativo ed il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata;
- informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- dedicare maggior attenzione alla pubblicazione dei dati in formato aperto.