



**AZIENDA SPECIALE CONSORTILE
PER LA GESTIONE DELLE POLITICHE SOCIALI
NEI COMUNI DELL'AMBITO TERRITORIALE N. A1
Via Fontananuova - 83031 Ariano Irpino (AV)
P.IVA 02706910649**

**Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza
2023-2025.**

**Adottato con la Deliberazione del
Consiglio di Amministrazione n. 11 del 27.03.2023**

1. INTRODUZIONE

Il D.M. n. 132/2022, all'art. 3, comma 1, lettera a), definisce il *Valore Pubblico* come *“l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo”*. La corretta e preventiva valutazione del rischio di corruzione rappresenta una condizione precipua nella creazione di *valore pubblico*. Nondimeno, la declinazione di una cultura della prevenzione ridefinisce la *mission* di una pubblica amministrazione in funzione di una dimensione del valore pubblico. L'orientamento alla prevenzione della corruzione e la promozione di azioni di trasparenza pone l'agire di un'amministrazione entro orizzonti qualitativi che sedimentano valore pubblico, attraverso un'adeguata organizzazione delle risorse umane.

L'azienda speciale consortile dell'ambito territoriale A01 ha come finalità, consustanziale alla genesi del valore pubblico, la corretta implementazione di misure atte a prevenire ogni fenomeno di corruzione e valorizzando la trasparenza. In effetti, per una piena azione di contrasto alla cattiva amministrazione e alla corruzione avviene attraverso i controlli interni.

“La predisposizione della sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, con l'intento, sempre presente, di ridurre oneri per le amministrazioni e al contempo contribuire a migliorare i risultati delle attività delle amministrazioni al servizio dei cittadini”.¹

L'amministrazione con l'approvazione del PIAO 2022/2024 ha definito le attività semplificate ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera c), n. 3), individuando puntualmente le aree soggette a rischio corruttivo:

a) autorizzazioni/concessioni;

b) contratti pubblici;

c) concessione/erogazione di sovvenzioni,

contributi;

d) concorsi e prove selettive;

e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo.

La riqualificazione del modello organizzativo posta in essere dall'azienda speciale ha appunto l'obiettivo fondamentale della creazione di *valore pubblico*. L'articolazione del *project management* vocata al potenziamento della ripartizione delle competenze e dei carichi di lavoro del personale, nonché l'impianto delle posizioni organizzative favoriscono la “trasparenza amministrativa”, come strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione di una pubblica amministrazione. Ciononostante, il **regolamento dei controlli interni** – approvato con delibera n. 48 del 31.08.2022 - all'art. 6 prevede altresì di assegnare al personale interno lo svolgimento di funzioni di significativa importanza e responsabilità amministrativa, organizzate, affidate e/o

¹ Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA 2022), valido per il triennio 2023-2025, approvato dall'ANAC con deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023

conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del direttore generale La stima della dotazione di ulteriore personale, la digitalizzazione dei processi e l'internalizzazione dei servizi, delle attività e delle funzioni ha finalità di "valore pubblico" in relazione ai tre capisaldi dell'organizzazione e del potenziamento del capitale umano: contrasto e prevenzione del conflitto di interesse, trasparenza e accessibilità completa all'amministrazione e all'offerta dei servizi sociali – in particolare per i soggetti anziani – e generale buon andamento delle azioni amministrative della p.a.

L'amministrazione adotta il presente Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023/2025 in ottemperanza dell'articolo 6 del DM 132/2022 per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, applicando le fissate modalità semplificate, sulla base della relazione annuale del R.P.C.T., che definiscono le misure di gestione del rischio e gli indicatori specifici di monitoraggio dei fenomeni corruttivi e della trasparenza, come riportate nell'allegato n. 1.

2. L'AZIENDA SPECIALE CONSORTILE DELL'AMBITO TERRITORIALE A01

L'Azienda speciale consortile dell'ambito territoriale A01 è istituita per la gestione del sistema integrato locale degli interventi e servizi sociali secondo le previsioni della Legge 328/2000. L'azienda speciale è ente strumentale dell'ente locale dotato di personalità giuridica, di autonomia imprenditoriale e di proprio statuto, ai sensi dell'articolo 114 del D.lgs. 267/2000.

Aderiscono all'azienda speciale dell'ambito territoriale A01 gli enti locali comunali costitutivi del Distretto sanitario 01: Ariano Irpino, Bonito, Carife, Casalbore, Castel Baronia, Flumeri, Fontanarosa, Frigento, Gesualdo, Greci, Grottaminarda, Luogosano, Melito Irpino, Mirabella Eclano, Montaguto, Montecalvo Irpino, Paternopoli, San Nicola Baronia, San Sossio Baronia, Sant'Angelo All'Esca, Savignano Irpino, Scampitella, Sturno, Taurasi, Trevico, Vallata, Vallesaccarda, Villanova del Battista e Zungoli.

Sono rispettate le indicazioni contenute nella DGRC n. 320 dello 03/07/2012 ad oggetto "modifica degli ambiti territoriali sociali e dei distretti sanitari a seguito della deliberazione di giunta regionale n.40 del 14/02/2011"

L'attuale assetto del sistema organizzativo dell'ente è il seguente

- ufficio del Piano sociale, per brevità UDP costituente la "struttura tecnica di supporto alla realizzazione del piano di zona sociale"
- servizio sociale professionale territoriale
- segretariato sociale professionale territoriale.

Le attività del controllo sugli atti sono eseguite a norma dell'articolo 16 dello Statuto, nel rispetto delle disposizioni applicabili agli Enti locali. Per quanto concerne i principi contabili generali, ai sensi dell'articolo 114 della legge 18 agosto 2000 n. 267, l'azienda speciale conforma la propria gestione in applicazione del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 e successive modificazioni e integrazioni.

3. MODALITÀ SEMPLIFICATA

Le pubbliche amministrazioni di ridotte dimensioni adottano il Piano integrato di attività ed organizzazione – PIAO declinando, in applicazione delle modalità semplificate previste dall'articolo 6 del DPCM 30 giugno 2022, n. 132, gli strumenti di programmazione e governance, destinati a sostituire tutti gli altri piani e programmi che le amministrazioni erano precedentemente tenute ad adottare.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera c), punto 3) del DPCM del 30 giugno 2022, n. 132, le amministrazioni pubbliche con numero inferiore a 50 dipendenti aggiornano la mappatura delle aree soggette a rischio corruttivo esistente al momento dell'entrata in vigore del decreto medesimo limitatamente alle seguenti materie:

- a) autorizzazioni/concessioni;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione/erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) ulteriori processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza (RPCT).

Nell'atto di adozione del PIAO occorre dare conto che relativamente alle aree esposte a rischio corruttivo non siano intervenuti fatti modificativi ovvero, qualora intervenuti, quali misure sono adottate nel nuovo atto di programmazione.

L'ANAC, al fine di assicurare la concreta operatività dei presidi anticorruzione ha introdotto, anche al fine di ridurre gli oneri amministrativi, ulteriori semplificazioni applicabili alle pubbliche amministrazioni di piccole dimensioni.

L'autorità ha previsto soluzioni differenziate per le amministrazioni:

- con numero da 1 a 15 dipendenti
- con numero da 16 a 30 dipendenti
- con numero da 31 a 49 dipendenti.

L'azienda speciale consortile A01 adotta il presente Piano triennale nelle modalità semplificate che trovano applicazione per le amministrazioni con numero compreso da 16 a 30 dipendenti, secondo la tabella n. 8 del PNA 2022 (p. 62).

4. ANALISI DI CONTESTO

L'analisi di contesto restituisce la logica del *valore pubblico* in funzione delle variabili che offrono una visione complessiva del sistema di welfare locale. Il contesto esterno assume la veste dirimente di riverbero delle dinamiche territoriali che informano le azioni dell'amministrazione. Inoltre, la promozione della piena accessibilità delle persone anziane e/o affette da disabilità è la condizione fondante della generazione del *valore pubblico*. L'Azienda speciale nella riqualificazione del sistema organizzativo si pone obiettivi specifici di sinergia costante tra contesto interno e contesto esterno, declinando il *valore pubblico* prodotto in una prospettiva di miglioramento dell'impianto organizzativo, come adottato nel PIAO 2022/2024. L'autorità raccomanda alle pubbliche amministrazioni di definire, nella fase preliminare dell'analisi dedicata alle principali condizioni ambientali e del rischio prodotto da variabili di interessi esterni, i momenti di necessario e di opportuno confronto con gli *stakeholders* territoriali e gli altri soggetti cointeressati. L'istituzione del Tavolo di concertazione permanente destinato alla consultazione di servizi pubblici, istituzioni, enti del terzo settore e del privato sociale sulle materie del Piano di zona triennale costituisce un elemento di coordinamento generale e di corresponsabilità per arginare tendenze ed episodi corruttivi e per valorizzare appieno la trasparenza dell'amministrazione.

4.1. Contesto Esterno

L'ambito territoriale A01 copre un'area di 821,73 kmq ed è costituito da 29 comuni, con una popolazione totale di 20.865 unità. La caratteristica strutturale dell'evoluzione del dato demografico è l'incremento progressivo della coorte over 65 anni, che restituisce un'incontrovertibile regressione della natalità e della popolazione lungo un *trend* decennale di decrescita demografica. La fascia di età "over 65" si attesta al 25,40% del totale della popolazione, condizione ambientale che impone un'adeguata risposta in termini di programmazione e organizzazione del welfare locale. Nondimeno, si evidenzia un ulteriore decremento nella coorte "0-3 anni" che continua a penalizzare le comunità locali e mette a repentaglio il mantenimento di diversi presidi scolastici. Le condizioni precipue delle dinamiche socio-demografiche in atto sono fenomenologicamente rappresentate dalla sintesi offerta dalla tab.2 e dagli indici di riferimento sui dati di popolazione. L'indice di vecchiaia dei singoli comuni rimanda ad un'indubbia cristallizzazione del dato di ricambio generazionale sul territorio di riferimento. È altresì da evidenziare la progressiva emorragia di risorse umane giovani che cercano opportunità occupazionali in altri territori, segnando una mobilità rilevante verso contesti territoriali maggiormente attrattivi, con una media annuale di circa 2000 unità.

Il contesto economico è caratterizzato da un tessuto produttivo particolarmente disarticolato, ancora preminente risulta il gap sulle infrastrutture materiali ed immateriali. Le strutturali difficoltà della crescita economica, legate alla mancanza di settori e *asset* competitivi che possa rappresentare un volano significativo per lo sviluppo socio-economico dell'area. Il tasso di disoccupazione provinciale si attesta sul 15%, mentre quello giovanile si attesta intorno al 30%. Il mercato del lavoro dunque risente della fuoriuscita di forza lavoro

altamente qualificata, in particolare giovanile, non adeguatamente compensata da flussi migratori in ingresso. In effetti, la dinamica specifica della mobilità territoriale ha visto un mutamento significativo a partire dall'ultimo ventennio, con una crescita progressiva della percentuale dei laureati e diplomati, che rappresentano oramai la maggioranza assoluta. Gli indici di ricambio della popolazione attiva e l'indice di struttura della popolazione attiva ben raffigurano l'arretramento generale del contesto economico. Ne fa da contraltare la permanente parcellizzazione delle attività economiche maggiormente vocate alla crescita che restano relegate in uno sfavorevole logica di atomizzazione.

Sul piano della criminalità e della devianza, l'area territoriale dell'ambito A01, a dispetto di altri contesti provinciali, non presenta fenomeni capillari o manifesti riconducibili ad attività criminali organizzate, mentre lo spaccio di sostanze stupefacenti è legato a canali localizzati in altri territori che trovano mercato in relazione a reti di spaccio non organizzate e poco radicate. Il consumo di sostanze psicotrope illegali e alcol resta importante e investe fasce di età sempre più giovani, pur non rappresentando un eccessivo sovraccarico per i servizi territoriali, mentre avanzano forme nuove di dipendenza patologica.

La relativa diffusione di E.T.S. (cooperative sociali, associazioni del volontariato, APS ed imprese sociali) presenta un'opportunità per il contesto sociale di riferimento sia per la concreta ricaduta occupazionale, che per l'ampliamento dell'offerta dei servizi, anche in una prospettiva di generazione di welfare di comunità. Ciononostante, la situazione attuale del terzo settore sul territorio non espone oltremodo il sistema di *welfare locale* a fattori di potenziale rischio corruttivo.

Tab.1 Popolazione 2022

Comuni	0 - 3 anni	4 – 16 anni	17-64 anni	65 anni ed oltre	Totale
Ariano Irpino	542	2.297	13.178	5.223	21.240
Bonito	45	224	1.464	509	2.242
Carife	29	116	763	381	1.289
Casalbore	34	144	979	451	1.608
Castel Baronia	30	106	667	266	1.069
Flumeri	70	286	1.527	644	2.527
Fontanarosa	71	269	1.796	750	2.886
Frigento	81	304	2.216	860	3.461
Gesualdo	84	319	2.036	835	3.274
Greci	17	42	304	228	591
Grottaminarda	217	880	4.964	1.672	7.733

Luogosano	21	125	714	237	1.097
Melito Irpino	54	204	1.100	439	1.797
Mirabella Eclano	182	649	4.275	1.626	6.732
Montaguto	2	30	182	136	350
Montecalvo Irpino	85	330	2.003	962	3.380
Paternopoli	64	204	1.327	563	2.158
San Nicola Baronia	17	76	482	182	757
San Sossio Baronia	45	157	908	413	1.523
Sant'Angelo All'Esca	20	62	450	215	747
Savignano Irpino	26	94	595	311	1.026
Scampitella	15	66	596	372	1.049
Sturmo	81	298	1.740	698	2.817
Taurasi	49	212	1.365	565	2.191
Trevico	15	78	500	274	867
Vallata	61	270	1.539	670	2.540
Vallesaccarda	33	145	756	316	1.250
Villanova del Battista	26	128	917	407	1.478
Zungoli	14	60	620	282	976
TOTALE	2.030	8.175	49.963	20.487	80.655

Tab.2 – Indici demografici 2022

Comuni	Indice di vecchiaia	Indice di dipendenza strutturale	Indice di ricambio della popolazione attiva	Indice di struttura della popolazione attiva
Anno 2022	1° Gennaio	1° Gennaio	1° Gennaio	1° Gennaio
Ariano Irpino	212,6	56,6	153,1	130,3
Bonito	217,5	49,6	152,3	127,5
Carife	293,1	65,7	180,4	142,4
Casalbore	287,3	60,8	190,2	138,7
Castel Baronia	231,3	55,4	189,6	124,8
Flumeri	207,1	60,8	192,2	132,5
Fontanarosa	253,4	56,8	182,0	135,9
Frigento	256,7	52,7	178,9	134,8
Gesualdo	233,9	57,3	149,7	136,3
Greci	430,2	90,6	360,0	210,0
Grottaminarda	172,2	51,9	135,5	131,2
Luogosano	197,5	48,2	114,5	125,6
Melito Irpino	195,1	58,6	134,9	128,4
Mirabella Eclano	226,1	53,5	163,6	132,7
Montaguto	566,7	84,2	81,0	163,9
Montecalvo	273,3	63,6	129,0	141,1
Paternopoli	237,6	58,9	220,2	132,1
San Nicola Baronia	230,4	52,6	175,7	132,9
San Sossio Baronia	238,7	62,5	142,0	121,0
Sant'Angelo All'Esca	316,2	61,0	264,0	126,3
Savignano Irpino	285,3	69,3	228,6	146,3
Scampitella	600,0	70,6	160,9	136,5
Sturno	213,5	57,2	136,4	138,4
Taurasi	259,2	55,6	173,0	125,6
Trevico	330,1	70,0	213,8	156,3
Vallata	230,2	60,9	153,6	135,3
Vallesaccarda	215,0	58,8	126,1	139,9
Villanova del Battista	308,3	57,4	173,9	147,1
Zungoli	454,8	54,4	202,4	146,9

4.2. Contesto Interno

La pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è condizione inderogabile per il buon funzionamento di un'amministrazione, nonché adeguata alla definizione degli obiettivi di performance volti alla creazione di *valore pubblico*.

Le misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi e di trasparenza restituiscono una logica centrata al valore pubblico e alla sua generazione, ancorando l'azione delle amministrazioni alla produzione, sul piano dell'economicità e dell'erogazione dei servizi, di ricadute immediate per la cittadinanza e per il territorio.

In effetti, la risposta adeguata ed efficiente ai fenomeni di corruzione definisce una precondizione affinché una pubblica amministrazione possa considerare la qualità stessa della sua azione in rapporto al contesto sociale di riferimento. La fondante trasversalità del buon funzionamento e della qualità dell'amministrazione è condizione per la creazione di *valore pubblico*, in un'ottica di sviluppo delle azioni di contrasto e di prevenzione della corruzione.

L'azienda speciale ha favorito un potenziamento del personale al fine di riqualificare l'impianto organizzativo, secondo le modalità più adeguate alla creazione di *valore pubblico* in un'ottica di sviluppo delle azioni di contrasto e di prevenzione della corruzione.

Parimenti l'evoluzione del fabbisogno del personale e l'adeguata valorizzazione del capitale umano in relazione a ruoli e a responsabilità è orientato al valore al più efficiente ed efficace monitoraggio delle aree di rischio corruttivo.

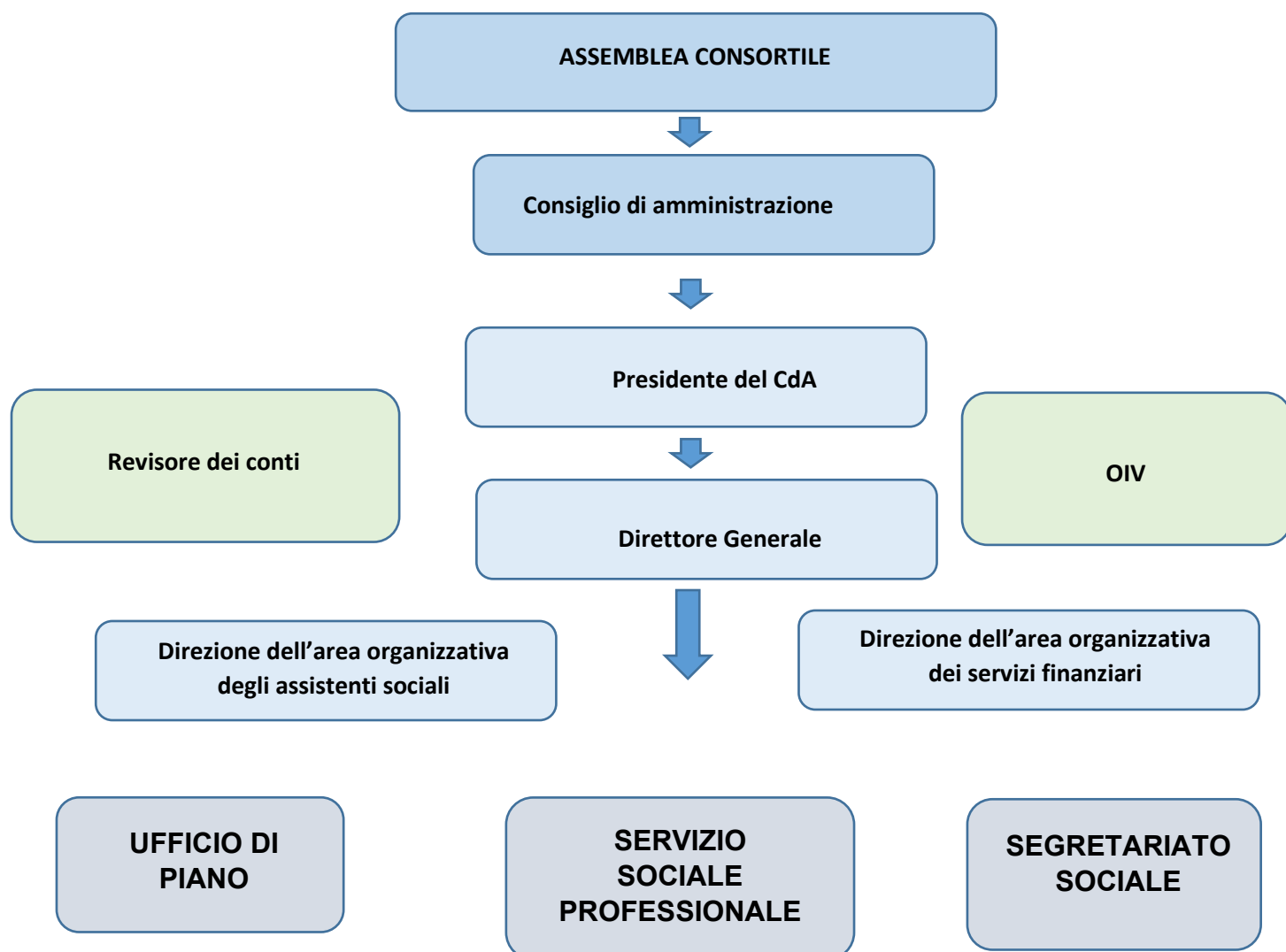
Sono altresì da evidenziare le condizioni definite dal **regolamento dei controlli** interni, disciplinante l'organizzazione coordinata e il funzionamento di strumenti, processi e risorse destinati a garantire un sistema integrato dei controlli, in raccordo funzionale con gli altri organi di controllo, quali l'OIV e il revisore indipendente. Le attività di controllo interno sono esercitate mediante l'utilizzo di un sistema informativo e con un idoneo supporto informatico che costituisce il perno strumentale per un'adeguata implementazione.

In definitiva, Il direttore generale ed i responsabili delle aree organizzative dei servizi finanziari e degli assistenti sociali costituiscono le figure sulle quali si incardina prioritariamente la realizzazione del sistema dei controlli interni. Ciononostante, il direttore generale può disporre di avvalersi di ulteriore supporto attraverso

- del personale interno titolare delle funzioni di significativa importanza e responsabilità amministrativa
- del personale dipendente da altri Enti a tempo pieno, mediante la stipula di convenzioni
- di personale a tempo determinato, ovvero di risorse organizzative reperite temporaneamente in somministrazione
- di liberi professionisti, in possesso di adeguata competenza ed esperienza maturata nel settore dei controlli interni

4.2.1 Governance dell'azienda speciale

L'Azienda speciale si struttura secondo le seguenti aree:



- L'**Assemblea consortile** detta le linee di indirizzo politico-amministrativo ed effettua, con l'approvazione degli atti fondamentali (Piano programma annuale, Bilancio di previsione annuale e pluriennale, conto consuntivo, ecc.) un controllo generale sull'attività istituzionale.
- Il **CdA aziendale**, nei limiti degli indirizzi programmatici forniti dall'assemblea, esercita i poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria ed adotta tutti gli atti e provvedimenti di amministrazione relativi alla gestione del consorzio. L'organo di amministrazione detta anche gli indirizzi di carattere generale finalizzati alla prevenzione della corruzione; approva il PTPC e i suoi aggiornamenti.
- Il **Presidente del CdA** coordina l'attività di indirizzo con quelle di governo e di Amministrazione, assicurando l'unità delle attività dell'azienda speciale consortile.
- Il **Direttore generale** ha la responsabilità gestionale dell'azienda speciale e opera per l'attuazione dei programmi e il conseguimento degli obiettivi definiti ed assegnati

dagli organi di governo dell'Ente. Il direttore sviluppa un'organizzazione interna idonea all'efficiente utilizzazione delle risorse consortili. Lo stesso esercita la vigilanza sulla regolarità delle procedure amministrative e delle attività gestionali, pianifica la gestione dei servizi e verifica l'economicità delle attività accertando la conformità tra le imputazioni riportate dal bilancio di previsione e quanto effettivamente impegnato nel corso dell'esercizio al fine di ottimizzare, anche mediante interventi correttivi, il rapporto tra costi e risultati. Il Direttore generale è il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

- e. L'organo di **revisione dei conti** garantisce la conformità della gestione al bilancio di previsione e la regolarità contabile.
- f. L'**O.I.V.** - costituito in forma monocratica - sovrintende l'erogazione del salario accessorio secondo le norme vigenti e monitora il ciclo della performance, nonché gli adempimenti in tema di trasparenza.

5. RISORSE UMANE

La valutazione dell'organizzazione delle risorse umane è un elemento decisivo per un'analisi del contesto interno in funzione della generazione del *valore pubblico*.

Negli esercizi precedenti hanno avuto avvio le attività destinate al riassetto, riqualificazione e potenziamento del Sistema organizzativo rientranti negli obiettivi strategici ed operativi indicati dal DUP 2021/2023 procedendo:

1. riqualificazione delle responsabilità
2. adozione di un modello organizzativo strategico del Project manager
3. istituzione delle direzioni delle aree organizzative degli assistenti sociali e dei servizi economico finanziari.

Con l'adozione del Piano integrato delle attività ed organizzazione PIAO 2022/24 sono stati programmati:

- a) *Reclutamento di ulteriori assistenti sociali a tempo pieno mediante procedura di reclutamento a tempo indeterminato concorrendo in tal modo alla possibilità di acquisire le risorse specifiche, incentivanti il raggiungimento del rapporto 1:5000 abitanti, di cui al co. 797, lettera. a) della Legge di Bilancio 2021 prevedendo la contestuale variazione del piano di fabbisogno di personale e l'accantonamento delle risorse a norma del principio contabile vigente, nonché effettuazione delle comunicazioni obbligatorie ex art. 34-bis del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modifiche.*
- b) *Reclutamento di ulteriori figure professionali specialistiche (a tempo indeterminato o determinato oltre 12 mesi) prevedendo la contestuale variazione del piano di fabbisogno di personale e l'accantonamento delle risorse a norma del principio contabile vigente, nonché effettuazione delle comunicazioni obbligatorie ex art. 34-bis del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modifiche.*

Con deliberazione del CdA n. 84 del 30/12/2022 sono stati, altresì, forniti gli indirizzi relativi alle procedure da bandire per il reclutamento di 10 assistenti sociali e di 6 istruttori.

Il regolamento dei controlli interni, come sopra indicato, stabilisce inoltre:

- *Individuazione del personale interno titolare delle funzioni di significativa importanza e responsabilità amministrativa, organizzate, affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del direttore generale, come disciplinate dall'art. 16, comma 2 lettera del vigente CCNL del comparto funzioni locali 2019-2021;*
- *Definizione delle convenzioni relative al personale dipendente da altri Enti a tempo pieno in applicazione dell'art.1, comma 557, della Legge 311/2004.*

6. IL SISTEMA DEI SERVIZI

Interventi per l'infanzia – minori ed asili nido.

- Interventi di micro nido.
- Formazione degli operatori dei servizi di micro nido.
- Servizi integrativi al nido
- Trasferimento istituti paritari
- Acquisto di arredi e dispositivi
- Servizio di sostegno socio educativo scolastico - integrazione scolastica

Interventi per la disabilità

- Centro sociale polifunzionale
- Interventi di inclusione delle persone con disabilità
- Programma regionale degli assegni di cura
- Interventi del Dopo di Noi
- Prestazioni di mobilità sociale delle persone anziane e di quelle con disabilità
- Comunità tutelare per persone non autosufficienti
- Trasporto scolastico alunni delle scuole primarie e secondarie di I grado.
- Trasporto scolastico alunni delle scuole secondarie superiori di II grado
- Home Care Premium 2022
- Interventi domiciliari alle persone disabili

Interventi domiciliari agli anziani

- Interventi domiciliari socio assistenziali agli anziani
- Interventi domiciliari agli anziani in ADI

Azioni del contrasto della povertà

- Contributi economici a beneficio di nuclei familiari in condizioni vulnerabilità sociale
- Formazione dei cittadini beneficiari delle azioni del contrasto alla povertà
- Tirocini extracurricolari dei beneficiari delle azioni del contrasto alla povertà
- Formazione del personale della presa in carico

- Potenziamento della dotazione strumentale ed informatica e servizi ICT dedicati
- Progetti di utilità collettiva del RDC – PUC

Accoglienza degli immigrati – SAI.

Donne in difficoltà:

- Centro anti violenza – CAV

Interventi per le famiglie

- Interventi di accoglienza in Casa famiglia
- Centro delle famiglie.
- Interventi a beneficio dei nuclei familiari della zona rossa di Ariano Irpino

Rete dei servizi socio sanitari

- Casa alloggio disagio psichico
- Gruppo appartamento

Associazionismo e cooperazione

- Servizi del pronto intervento sociale – unità mobile di strada

Interventi del PNRR:

- Linea di investimento 1.1.1 - Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità sociale delle famiglie e dei bambini
- Linea di intervento 1.1.1 - Potenziamento del sistema dei servizi di assistenza domiciliare agli anziani - Strategia nazionale per le aree interne – componente 3 Missione n. 5 “Inclusione e Coesione”
- Linea di investimento 1.1.3 - Rafforzamento dei servizi sociali domiciliari per garantire la dimissione anticipata assistita e prevenire l’ospedalizzazione
- Linea di investimento 1.2 - Percorsi di autonomia per persone con disabilità

7. LE AREE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE

Le fondamentali aree di un rischio corruttivo identificate dall’amministrazione nel PIAO 2023 riguardano:

- 1) Utilizzo delle risorse pubbliche relative agli interventi PNRR e Fondi strutturali.
- 2) Gestione del conflitto di interesse correlata specialmente all’ Organizzazione del capitale umano.
- 3) Affidamenti di servizi e forniture
- 4) Trasparenza correlata:

- a) alla accessibilità fisica e digitale degli anziani e delle persone con disabilità all'offerta dei servizi;
- b) agli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. n. 33/2013.

1) **Risorse PNRR e fondi strutturali:** l'azienda speciale A01 programma di sottoporre ai controlli interni ed esterni di regolarità amministrativa e contabili - RAC del Sistema dei controlli sull'attuazione del PNRR, gli interventi programmati a valere sugli stanziamenti del Piano nazionale di ripresa e resilienza e Fondi strutturali.

2) **Conflitto di interesse:** l'amministrazione rivolge una speciale attenzione alle attestazioni di insussistenza rese dagli interessati ai sensi dell'articolo 6 comma 1 del DPR 62/2013 e dell'articolo 6 bis della legge 07/06/90 n. 241, nel rispetto degli obblighi introdotti dall'articolo 1, comma 41 della legge 06/11/2012 n.190, nonché delle linee guida n. 15 dell'ANAC approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 494 del 05/06/2019 da parte del personale responsabile dei procedimenti, ai titolari degli uffici e servizi che esprimono pareri, valutazioni tecniche, istruttorie endoprocedimentali e provvedimenti finali relativi alla concessione di benefici, autorizzazioni e contribuzioni, nonché di ammissione alle prestazioni.

3) **Affidamenti:** l'amministrazione pone una speciale attenzione sulle attestazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi rese ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016 dai soggetti che ricoprono l'incarico di RUP e di supporto nello svolgimento delle procedure di gara e negoziazione in genere.

4) **Trasparenza:** l'amministrazione assicura la diffusione di documenti, informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria per un periodo di 5 anni e comunque fino a che producono i loro effetti nella apposita sezione denominata «Amministrazione trasparente» nella home page dei siti istituzionali.

L'azienda speciale A01 assicura altresì la piena accessibilità, digitale e fisica, da parte dei cittadini anziani e con disabilità all'offerta dei servizi e prestazioni sociali mediate:

- a) Accessibilità attraverso acquisizione di software applicativo sviluppato per essere utilizzato da parte di persone anziane e con disabilità anche mediante APP su dispositivi mobili (smartphone, tablet etc.)
- b) Con il potenziamento della dotazione degli assistenti sociali in servizio nei Punti sociali locali, presso i comuni dell'ambito territoriale, favorisce l'accesso fisico degli interessati.

Nondimeno, con la nuova sede si garantirà la piena accessibilità fisica e digitale dei lavoratori con disabilità, mediante l'acquisto di soluzioni informatiche nativamente predisposte all'accessibilità, ovvero all'uso diretto o con l'ausilio di tecnologie assistive da parte di persone disabili.

8. MISURE ORGANIZZATIVE

Le misure generali e specifiche per la prevenzione della corruzione e la programmazione della trasparenza sono formulati in una logica integrata con gli obiettivi di performance organizzativa e individuale. Si promuove il valore pubblico, tenuto conto delle misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza e dello stato di salute delle risorse dell'Ente, attraverso l'insieme degli impatti sulla comunità di riferimento. Le principali misure organizzative identificate dall'amministrazione sono quelle di seguito elencate:

1. PNRR/Fondi strutturali → Regolamento dei controlli interni

L'utilizzo delle risorse pubbliche relative agli interventi PNRR e Fondi strutturali avviene mediante l'adozione del Regolamento dei controlli interni con riferimento anche al sistema dei controlli interni RAC sul PNRR.

2. Conflitto d'interesse → Sistema organizzativo

La gestione del conflitto di interesse correlato alla organizzazione del capitale umano avviene attraverso un impianto organizzativo stabile, nonché attraverso la riqualificazione e il potenziamento previsto del sistema stesso. A tal fine si auspica un funzionale coordinamento delle attività di monitoraggio delle diverse sezioni del PIAO. Il raccordo tra competenze multidisciplinari e il ruolo proattivo del RCPT favoriscono un contesto di maggiore consapevolezza, in tutte le unità organizzative e operative, delle criticità e dei rischi corruttivi cui è esposta l'amministrazione con l'obiettivo di scongiurare il rischio di conflitto di interesse.

3. Affidamenti di forniture e servizi → "Titoli di Acquisto"

È definita l'individuazione del sistema dei "Titoli di acquisto" quale ordinario sistema di affidamento dei servizi e delle prestazioni, assicurando agli interessati, in possesso dei titoli stabiliti, la scelta dei "Prestatori" sulla base della qualità del servizio offerto dai fornitori accreditati dalla pubblica amministrazione. Il Sistema di Accredimento dei Fornitori consente di operare con modalità agili ed efficaci la definizione dei piani personalizzati di intervento. L'opzione della libera scelta del fornitore esercitata dall'utente finale degli interventi permette di valorizzare l'intera platea dei prestatori del privato sociale, realizzando un regime di concorrenza fondato sugli standard qualitativi del servizio offerto. In esecuzione degli indirizzi contenuti nella deliberazione del CdA nr. 54 del 08/09/2022, ed applicazione del provvedimento del Direttore generale n. 55 del 21/02/2023 è stato diramato *l'avviso di indagine esplorativa per l'ammissione degli interessati al Sistema di accreditamento dei fornitori delle prestazioni sociali regolate dal Catalogo dei Titoli di servizio.*

4. **Trasparenza → Codice della trasparenza/Amministrazione trasparente**

Trasparenza = applicazione delle norme contenute nel Codice della trasparenza - D.lgs. 33/2013) ove sono riordinate le disposizioni riguardanti gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, in attuazione di quanto previsto dalla legge anticorruzione (L. 190/2012). Documenti, informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblicati per un periodo di 5 anni e comunque fino a che producono i loro effetti nella apposita sezione denominata «Amministrazione trasparente» nella home page dei siti istituzionali.

5. **Regolamento sull'accesso agli atti**

Recepimento delle innovazioni legislative intervenute nella specifica disciplina

9. ULTERIORI MISURE ORGANIZZATIVE

L'azienda speciale consortile A01 adotta ulteriori misure organizzative di contrasto e prevenzione della corruzione di seguito elencate:

1. l'obbligo della preventiva sottoscrizione del Patto di integrità e legalità da parte di coloro che assumano incarichi ovvero, che stipulino un contratto, di una convenzione, ad essere autorizzati od accreditati o erogare un servizio o prestazione sociale per la quale sia previsto vantaggio, compenso, controprestazione o rimborso.
2. l'obbligo per il personale dei servizi sociali:
 - a) di tracciare mediante il Sistema Sociale Informativo ogni passaggio del processo di presa in carico dei cittadini che accedano ai servizi
 - b) di assicurare modalità collegiali di valutazione, definizione e gestione multidisciplinare della progettazione personalizzata
 - c) di adottare modalità di valutazione collegiali preliminari all'emanazione dei provvedimenti di rilevanza esterna che ammettano gli interessati ai benefici e alle prestazioni in genere
 - d) di adottare modalità istruttorie collegiali preliminari all'emanazione dei provvedimenti di rilevanza esterna atti a regolare l'acquisizione di forniture e prestazioni.

10. ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO

Il monitoraggio sul PTPCT o sulla sezione anticorruzione del PIAO riguarda tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare rischi emergenti, identificare processi

organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio².

La pubblica amministrazione procede a norma dell'articolo 3, comma 1, lettera c), punto 3) del DM 132/2022 monitorando le aree esposte ad un rischio corruttivo comprese nelle seguenti materie:

- a) autorizzazioni/concessioni
- b) contratti pubblici
- c) concessione/erogazione di sovvenzioni
- d) contributi
- e) concorsi e prove selettive
- f) altri processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza (RPCT).

Il Presidente del CDA con Decreto n. 5 del 10710/2018 ha nominato il Direttore generale "Responsabile della Trasparenza" affidando allo stesso il controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione dei documenti previsti per legge sul sito web istituzionale. Il Responsabile della Trasparenza, in coerenza delle raccomandazioni ANAC, coincide con il Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Fatti salvi gli elementi comuni a tutti gli enti con meno di 50 dipendenti, l'ANAC ritiene che le attività di monitoraggio possano essere calibrate applicando criteri che tengano conto di ulteriori soglie dimensionali delle amministrazioni.

L'autorità ha ritenuto pertanto di orientare le attività di monitoraggio tenendo conto delle seguenti soglie dimensionali organizzative delle amministrazioni:

- da 1 fino a 15 dipendenti
- da 16 fino a 30 dipendenti
- da 31 fino a 49 dipendenti.

Le amministrazioni devono orientarsi nel monitoraggio applicando due criteri in forma cumulativa:

- cadenza temporale (periodicità/frequenza del monitoraggio)
- sistema di campionamento (come sono individuati i processi/le attività oggetto di verifiche).

L'azienda speciale consortile è chiamata alla definizione delle attività di monitoraggio tenendo debito conto della **tabella 8** - Monitoraggio per amministrazioni con dipendenti da 16 a 30 (PNA 2022) secondo:

- il **monitoraggio** viene svolto **2 volte** durante l'anno
- ogni anno viene esaminato un **campione non inferiore al 30 %**, dei processi selezionati in base ad un principio di priorità legato ai rischi individuati in sede di programmazione delle misure.

² PNA 2022, p. 50.

11. AGGIORNAMENTO DELLA MAPPATURA

L'aggiornamento della mappatura, secondo le indicazioni del PNA 2022, ha luogo nel corso del triennio nelle seguenti casistiche:

- siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative
- siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti
- siano stati modificati gli obiettivi della performance a protezione del valore pubblico
- siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Alla scadenza del periodo di efficacia sono adottate le modifiche del Piano sulla base delle risultanze delle attività monitoraggio eseguite nel medesimo periodo di riferimento.

12. CONCLUSIONI

Il presente piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza è in piena integrazione con le condizioni definite nel PIAO per rispondere e per valorizzare compiutamente la logica invalsa di programmazione e di misurazione del *valore pubblico* generato sull'asse della prevenzione dei rischi corruttivi e della trasparenza. Le modalità semplificate del PNA 2022 non pregiudicano la corretta implementazione delle misure, ma forniscono elementi di condivisione all'interno del tessuto organizzativo per la promozione di azioni sinergiche di prevenzione e di creazione di valore pubblico. La dialettica tra contesto interno e contesto esterno è foriera della genesi della valutazione integrata del benessere prodotto e della salute dell'azienda speciale. In definitiva, la riqualificazione dell'impianto organizzativo, l'articolazione delle funzioni e delle responsabilità interne e il potenziamento della dotazione del capitale umano sono fattori essenziali della generazione del valore pubblico, al fine di favorire una relazione virtuosa con gli utenti, gli stakeholders e le comunità di riferimento.

In questa stessa ottica l'amministrazione è orientata a promuovere, nelle previsioni dell'articolo 5, comma 2, della Legge 328/200, *“azioni per favorire la trasparenza e la semplificazione amministrativa nonché forme di aggiudicazione o negoziali che consentano ai soggetti operanti nel terzo settore di esprimere pienamente la loro progettualità, avvalendosi di sistemi di verifica che tengano conto della qualità e delle caratteristiche delle prestazioni offerte nonché della qualificazione del personale”*. La proiezione programmatica sul territorio dell'ambito è altresì la genesi di un sistema locale di welfare maturo e capace di intervenire compiutamente nel contesto territoriale.

ALLEGATO Misure anticorruzione _ Scheda Relazione annuale R.P.C.T.

ID	Domanda	Risposta (selezionare dal menù a tendina un'opzione di risposta oppure inserire il valore richiesto)	Ulteriori Informazioni (Max 2000 caratteri)
2	GESTIONE DEL RISCHIO		
2.A	Indicare se è stato effettuato il monitoraggio di tutte le misure, generali e specifiche, individuate nel PTPCT (<u>domanda facoltativa</u>)		
2.A.4	Se non è stato effettuato il monitoraggio, indicare le motivazioni del mancato svolgimento		
2.B	Indicare in quali delle seguenti aree si sono verificati eventi corruttivi e indicarne il numero (più risposte sono possibili). (Riportare le fattispecie penali, anche con procedimenti pendenti e gli eventi corruttivi e le condotte di natura corruttiva come definiti nel PNA 2019 (§ 2), nella delibera n. 215 del 26 marzo 2019 (§ 3.3.) e come mappati nei PTPCT delle amministrazioni):		
2.B.1	Acquisizione e gestione del personale		
2.B.2	Contratti pubblici		
2.B.3	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		
2.B.4	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		

2.B.5	Affari legali e contenzioso		
2.B.6	Incarichi e Nomine		
2.B.7	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio		
2.B.8	Aree di rischio ulteriori (elencare quali)		
2.B.9	Non si sono verificati eventi corruttivi		
2.C	Se si sono verificati eventi corruttivi, indicare se nel PTPCT 2021 erano state previste misure per il loro contrasto		
2.E	Indicare se sono stati mappati i processi secondo quanto indicato nell'Allegato 1 al PNA 2019 (§ 3.2.)		
2.F	Se sono stati mappati i processi indicare se afferiscono alle seguenti aree:		
2.F.1	Contratti pubblici		
2.F.2	Incarichi e nomine		
2.F.3	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		
2.F.4	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		
2.F.5	Acquisizione e gestione del personale		
2.G	Indicare se il PTPCT è stato elaborato in collaborazione con altre amministrazioni (<i>domanda facoltativa</i>)		
3	MISURE SPECIFICHE		
3.A	Indicare se sono state attuate misure specifiche oltre a quelle generali		
3.B.	Indicare quali sono le tre principali misure specifiche attuate (<i>domanda facoltativa</i>)		
4	TRASPARENZA		
4.A	Indicare se è stato informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione		

	“Amministrazione trasparente”		
4.B	Indicare se il sito istituzionale, relativamente alla sezione "Amministrazione trasparente", ha l'indicatore delle visite		
4.C	Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "semplice"		
4.D	Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "generalizzato"		
4.E	Indicare se è stato istituito il registro degli accessi		
4.F	E' rispettata l'indicazione che prevede di riportare nel registro l'esito delle istanze (<i>domanda facoltativa</i>)		
4.G	Indicare se sono stati svolti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati		
4.H	Formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento		
5	FORMAZIONE DEL PERSONALE		
5.A	Indicare se è stata erogata la formazione dedicata specificamente alla prevenzione della corruzione		
5.B	Se non è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare le ragioni della mancata erogazione		
5.E	Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione indicare se ha riguardato, in particolare: (<i>domanda facoltativa</i>)		
5.E.1	Etica ed integrità		

5.E.2	I contenuti dei codici di comportamento		
5.E.3	I contenuti del PTPCT		
5.E.4	Processo di gestione del rischio		
5.C	Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare quali soggetti tra i seguenti hanno svolto le docenze:		
5.C.1	SNA		
5.C.2	Università		
5.C.3	Altro soggetto pubblico (specificare quali)		
5.C.4	Soggetto privato (specificare quali)		
5.C.5	Formazione in house		
5.C.6	Altro (specificare quali)		
5.D	Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, formulare un giudizio sulla formazione erogata con particolare riferimento all'appropriatezza di destinatari e contenuti, sulla base di eventuali questionari somministrati ai partecipanti		
6	ROTAZIONE DEL PERSONALE		
6.A	Indicare il numero di unità di personale dipendente di cui è composta l'amministrazione:		
6.A.1	Numero dirigenti o equiparati		
6.A.2	Numero non dirigenti o equiparati		
6.B	Indicare se nell'anno 2022 è stata effettuata la rotazione dei dirigenti come misura di prevenzione del rischio		
6.C	Indicare se l'ente, nel corso del 2022, è stato interessato da un processo di riorganizzazione (anche se avviato in anni precedenti e concluso o in corso nel 2022) <i>(domanda facoltativa)</i>		

7	INCONFERIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI D.LGS. 39/2013		
7.A	Indicare se sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità		
7.B	Indicare, con riferimento all'anno 2022, se è stata accertata l'inconferibilità degli incarichi dirigenziali per sussistenza di condanna penale, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013		
8	INCOMPATIBILITÀ PER PARTICOLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI - D.LGS. 39/2013		
8.A	Indicare se sono state adottate misure per verificare la presenza di situazioni di incompatibilità		
9	CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI AI DIPENDENTI		
9.A	Indicare se è stata adottata una procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi		
9.C	Indicare se sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati		
10	TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALA GLI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)		
10.A	Indicare se è stata attivata una procedura per la presentazione e la gestione di segnalazione di condotte illecite da parte di dipendenti pubblici, come intesi all'art. 54-bis, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001, idonea a garantire la riservatezza		

	dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione		
10.B	Se non è stata attivata la procedura, indicare le ragioni della mancata attivazione		
10.C	Se non è stato attivato il sistema informativo dedicato, indicare attraverso quali altri mezzi il dipendente pubblico può inoltrare la segnalazione		
10.D	Se è stata attivata la procedura, indicare se sono pervenute segnalazioni di whistleblower		
10.G	Formulare un giudizio sul sistema di tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti indicando le misure da adottare per rafforzare la garanzia di anonimato e la tutela da azioni discriminatorie (<i>domanda facoltativa</i>)		
11	CODICE DI COMPORTAMENTO		
11.A	Indicare se è stato adottato il codice di comportamento che integra e specifica il codice adottato dal Governo (D.P.R. n. 62/2013)		
11.B	Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se gli obblighi di condotta ivi previsti sono stati estesi a tutti i soggetti di cui all'art. 2, co. 3, d.P.R. 62/2013 (collaboratori e consulenti, titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore delle amministrazioni) (<i>domanda facoltativa</i>)		

11.C	Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se sono pervenute segnalazioni relative alla violazione del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dal codice dell'amministrazione		
12	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E PENALI		
12.B	Indicare se nel corso del 2021 sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi a carico dei dipendenti		
12.D	Se nel corso del 2021 sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi, indicare quanti sono riconducibili a fatti penalmente rilevanti (il numero di procedimenti per ciascuna tipologia; lo stesso procedimento può essere riconducibile a più reati):		
12.D.1	Peculato – art. 314 c.p.		
12.D.2	Concussione - art. 317 c.p.		
12.D.3	Corruzione per l'esercizio della funzione - art. 318 c.p.		
12.D.4	Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio –art. 319 c.p.		
12.D.5	Corruzione in atti giudiziari –art. 319ter c.p.		
12.D.6	Induzione indebita a dare o promettere utilità – art. 319quater c.p.		
12.D.7	Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio –art. 320 c.p.		
12.D.8	Istigazione alla corruzione –art. 322 c.p.		
12.D.9	Traffico di influenze illecite -art. 346-bis c.p.		
12.D.10	Turbata libertà degli incanti -art. 353 c.p.		

12.D.11	Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente -art. 353 c.p.		
12.D.12	Altro (specificare quali)		
12.E	indicare a quali aree di rischio sono riconducibili i procedimenti disciplinari per eventi corruttivi, penalmente rilevanti e non (Indicare il numero di procedimenti per ciascuna delle sottostanti aree):		
12.E.1	Contratti pubblici		
12.E.2	Incarichi e nomine		
12.E.3	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		
12.E.4	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		
12.E.5	Acquisizione e gestione del personale		
12.F	Indicare se nel corso del 2022 sono stati avviati a carico dei dipendenti procedimenti disciplinari per violazioni del codice di comportamento, anche se non configurano fattispecie penali		
13	ALTRE MISURE		
13.A	Indicare se si sono verificate violazioni dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 per i soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p.		

13.B	Indicare se ci sono stati casi di attivazione delle azioni di tutela previste in eventuali protocolli di legalità o patti di integrità inseriti nei contratti stipulati		
14	ROTAZIONE STRAORDINARIA		
14.A	Indicare se si è reso necessario adottare provvedimenti di rotazione straordinaria del personale di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater, d.lgs.165/2001, a seguito dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per le condotte di natura corruttiva		
15	PANTOUFLAGE		
15.A	Indicare se sono stati individuati casi di pantouflage di dirigenti		
15.B	Indicare se sono state attuate le misure per prevenire il pantouflage		

Allegato Patto di legalità ed integrità

Patto di legalità ed integrità.

Ai sensi degli articoli 46 e 47 del DPR 28/12/2000 n. 445, consapevole delle sanzioni penali previste dall'art. 76 del citato DPR 445/2000, nonché delle conseguenze amministrative di esclusione dalle gare e delle altre sanzioni previste dal Decreto Legislativo n. 50 del 18 aprile 2016

Il/la _____ nato a _____ il _____ C.F. _____ in qualità di _____

Dichiara

Di sottoscrivere il Patto di integrità e legalità dell'ambito territoriale A 01.

Lo stesso

Attesta

- di detenere ogni requisito di moralità personale e professionale e di essere in alcuna situazione di conflitto di interesse.
- di obbligarsi ad agire correttamente e lealmente nei confronti dell'ente e della cittadinanza, delle altre istituzioni e servizi della rete territoriale dei servizi sociali, nonché dei cittadini utenti, dei comuni, degli operatori economici e degli enti del terzo settore e degli altri portatori di interessi senza adottare comportamenti illeciti e/o distorsivi della concorrenza e/o qualunque altra condotta che alteri od interferisca con le condizioni di paritario trattamento che devono essere garantite a tutti i portatori di interessi ed ai cittadini in genere.
- di impegnarsi a contrastare eventuali situazioni corruttive, fenomeni di frodi, conflitto di interesse e/o qualunque altra vicissitudine contrastante con la legalità e/o distorsiva della concorrenza e del buon funzionamento del Sistema integrato locale dei servizi sociali.

Data

Firma

.....

ALLEGATO AL PTPCT
MAPPATURA DEI PROCESSI

Aree di rischio, processi, eventi rischiosi e misure						
MACROAREA DI RISCHIO	AREE DI RISCHIO	PROCESSI	Responsabile attività	Eventi rischiosi	livello di rischio	Misure di prevenzione
1) Utilizzo delle risorse pubbliche relative agli interventi PNRR e Fondi strutturali		Controlli interni ed esterni di regolarità amministrativa e contabili -	Attività di monitoraggio del PTPCT da parte del RPCT	R1 - R2 - R4 - R5 - R9	ALTO	M10 M11 M12
		Controlli interni ed esterni sul PNRR -RAC	Attività di monitoraggio del PTPCT da parte del RPCT	R1 - R2 - R4 - R5 - R9	ALTO	M10 M11 M12
		Sistema dei controlli REGIS sul PNRR	Attività di monitoraggio del PTPCT da parte del RPCT	R1 - R2 - R4 - R5 - R9	ALTO	M10 M11 M12
2) PERSONALE - Gestione del conflitto di interesse correlata specialmente all' Organizzazione del capitale umano.	GESTIONE RUOLI	istruttoria e provvedimento finale	RUP - RPCT	R5-R7-R8	MEDIO	M2 M7 M10 M15
	TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	gestione del personale	Resp. gestione del personale e tutti i dirigenti - RPCT	R5-R8	ALTO	M5 M6 M15
		rilevazioni presenze - controllo anomalie timbrature - visite fiscali	Resp. gestione del personale e tutti i dirigenti- RPCT	R4-R9	ALTO	M7 M10 M11
		autorizzazioni per aspettative - congedi - permessi	Resp. gestione del personale e tutti i dirigenti- RPCT	R4-R7-R9	ALTO	M7 M10 M11 M15
		provvedimenti disciplinari	Resp. gestione del personale e tutti i tutti i dirigenti -RPCT	R6-R3-R9	MEDIO	M2 M4 M7 M10 M11 M15
		autorizzazioni allo svolgimento di attività extraistituzionale	Resp. gestione del personale e tutti i tutti i dirigenti -RPCT		ALTO	M2

			R9		M4 M7 M10 M11 M15
	cambio di qualifiche	Resp. gestione del personale e tutti i tutti i dirigenti -RPCT	R11	BASSO	M2 M7
	atti per il collocamento a riposo dei dipendenti	Resp. gestione del personale e tutti i tutti i dirigenti -RPCT	R9-R11	MEDIO	M7 M11 M15
	istruttoria diritto allo studio	Resp. gestione del personale e tutti i tutti i dirigenti -RPCT	R11	BASSO	M10 M11
	istruttoria legge 104/92	Resp. gestione del personale e tutti i tutti i dirigenti -RPCT	R2-R11	MEDIO	M7 M10 M11
	assegnazione incarichi dirigenziali, incarichi di P.O. e U.O.	Resp. gestione del personale e tutti i tutti i dirigenti -RPCT	R3-R11	MEDIO	M13 M17
PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	<ul style="list-style-type: none"> ○ scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati ○ valutazioni non omogenee durante la selezione ○ pubblicità del concorso poco visibile 		R2-R5-R9	MEDIO/ALTO	M2 M10 M17

3) Affidamenti di servizi e forniture	ACCESSO AGLI ATTI	ricezione istanza - valutazione - provvedimento finale	Trasversale - RPCT	R3-R5	MEDIO	M2 M6 M10 M11 M15
	SISTEMA DI QUALIFICAZIONE ALBO DEI FORNITORI	ricezione istanza – pubblicazione elenco	Responsabile area - RPCT	R3-R5-R6	MEDIO	M2 M6 M10 M11 M15
	SISTEMA DI ACCREDITAMENTO DEI FORNITORI DELLE PRESTAZIONI SOCIALI	ricezione istanza - pubblicazione elenco	Responsabile area -RPCT	R3-R5-R6	MEDIO	M2 M6 M10 M11 M15
	AFFIDAMENTI: <ol style="list-style-type: none"> 1. DEFINIZIONE DELL’OGGETTO DELL’AFFIDAMENTO 2. INDIVIDUAZIONE DELLO STRUMENTO/ISTITUTO PER 3. L’AFFIDAMENTO 4. REQUISITI DI QUALIFICAZIONE 5. REQUISITI DI AGGIUDICAZIONE 6. VALUTAZIONE DELLE OFFERTE 7. VERIFICA DELL’EVENTUALE ANOMALIA DELLE 8. OFFERTE 9. PROCEDURE NEGOZiate 10. AFFIDAMENTI DIRETTI 11. REVOCA DEL BANDO 	<ul style="list-style-type: none"> ○ controllo di conformità di bandi rispetto ai bandi tipo dell’ANAC ○ obbligo di comunicazione all’RPCT dei nominativi dei commissari ○ nomina trasparente di commissari esterni ○ controlli sui requisiti e le incompatibilità 	RUP-RPCT	R1-R3-R3-R4-R5	ALTO	M2 M6 M10 M11 M15
4) Trasparenza		Accessibilità fisica e digitale degli anziani e delle persone con disabilità all’offerta dei servizi	Referente sito web-RPCT	R7-R8	ALTO	M5 M7

		obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. n. 33/2013	Referente sito web-RPCT	R7-R8	ALTO	M5 M7 M15 M16
--	--	--	-------------------------	-------	-------------	----------------------------------

Allegato A) Registro dei rischi

LEGENDA TIPOLOGIA DI RISCHI	
R1	Corresponsione di tangenti per ottenere omissioni di controllo e "corsie preferenziali" nella trattazione delle proprie pratiche
R2	Richiesta e/o accettazione impropria di regali, compensi o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati
R3	Omissioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo (ad es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti, omessa custodia dei beni patrimoniali mobili e immobili, omesso aggiornamento dell'inventario dei beni, omessi procedimenti di rilascio beni patrimoniali, omesso controlli versamento canoni e omesso controllo timbrature badge)
R4	Distrazione, errata ripartizione o concessione indebita di risorse o fondi
R5	Un dipendente richiede/ fornisce illecitamente benefici a individui, associazioni, organizzazioni o gruppi di interesse ai quali è direttamente o indirettamente collegato (o li favorisce in qualsiasi modo ai fini dell'ottenimento del beneficio).
R6	Autorizzazioni non dovute per irregolarità delle istanze presentate dai soggetti richiedenti
R7	Soppressione, occultamento, distruzione di atti veri (art. 490 cp)
R8	Sottoscrizioni relazioni, report, certificati attestando falsamente di aver compiuto accertamenti
R9	Interpretazione distorta delle normative al fine di favorire/danneggiare i destinatari dei provvedimenti

Allegato B) Misure preventive

LEGENDA MISURE PREVENTIVE	
M1	rotazione del R.P.
M2	Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse (legami di parentela, coniugio, affinità, rapporti professionali.....) mediante comunicazione del R.P. al Dirigente
M3	In fase di assegnazione di incarico, rilevazione di motivi di incompatibilità/inconferibilità del R.P. mediante rilascio di dichiarazione di responsabilità ai sensi del D.lgs 165/01
M4	Controlli a campione espletati sulle dichiarazioni di responsabilità del R.P. (non meno del 10%)

M5	Archiviazione informatica di tutti i procedimenti sin dalla fase di avvio con scannerizzazione della relativa documentazione - pubblicazione del provvedimento finale
M6	Definizione analitica dei requisiti previsti per il provvedimento richiesto e pubblicazione degli stessi sul sito istituzionale dell'Ente
M7	Previsione di controllo successivo integrato successivo a campione sui provvedimenti
M8	Report semestrale del Dirigente al RPC rispetto al monitoraggio effettuato sui procedimenti, indicando i casi di mancato rispetto dell'ordine cronologico (motivazioni) i casi di mancato rispetto dei termini di conclusione (motivazioni)
M9	Verifica dell'esistenza di situazioni in cui i dipendenti pubblici con poteri autorizzativi o negoziali cessati dal servizio sono stati assunti o hanno svolto nell'ultimo triennio incarichi professionali per soggetti privati destinatari dei provvedimenti (ex art. 53 comma 16 ter del D.lgs 165/01 mediante rilascio di dichiarazione di responsabilità secondo la modulistica allegata al piano). Report semestrale sul monitoraggio effettuato indicando: la periodicità e il numero dei controlli effettuati e delle violazioni accertate.
M10	Definizione delle procedure standard per i controlli e per i provvedimenti
M11	Frazionamento dei procedimenti tra più soggetti, ferma restando la responsabilità in capo ad uno solo.
M12	verifica di situazioni di "pantouflage" mediante controlli a campione su dichiarazioni di legalità rilasciate dagli interessati ai provvedimenti
M13	In caso di affidamento di incarichi dirigenziali, applicazione del D.lgs 39/13 per verifiche di inconferibilità/incompatibilità
M14	Assunzione impegni, liquidazione e emissione mandati: intervento di più soggetti nel controllo, pubblicazione sul sito internet dei tempi di pagamento, pubblicazione sul sito di tutte le determine, controlli a campione su procedure di spesa da parte dei revisori dei conti
M15	Utilizzo esclusivo del sistema informatico per la gestione e archiviazione del flusso documentale
M16	Pubblicazione e aggiornamento costante dei bandi in corso e di quelli dell'ultimo triennio, per il reclutamento a qualsiasi titolo di personale presso l'ASC con indicazione per ognuno di essi del numero di dipendenti assunti e delle spese effettuate
M17	Divieto di nomina nelle commissioni e affidamento di incarichi per i dipendenti che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro II del codice penale