

**Piano Integrato
di Attività
e Organizzazione
PIAO
2025-2027**



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

Sommario

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027	1
PREMESSE	2
SEZIONE 1	2
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE	2
COSA FACCIAMO	4
DA IPAB AD ASP: EVOLUZIONE NORMATIVA E RUOLO SOCIALE	5
COME OPERIAMO	8
SEZIONE 2	9
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	9
VALORE PUBBLICO	9
PERFORMANCE	9
RISCHI CORRUTTIVI	11
OBIETTIVI STRATEGICI PTPCT 2025-2027	11
ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA TRASPARENZA	12
MONITORAGGIO TERMINI PROCEDIMENTALI	12
CODICE DI COMPORTAMENTO	12
MECCANISMI DI FORMAZIONE, ATTUAZIONE E CONTROLLO DELLE DECISIONI IDONEI A PREVENIRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE	12
INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI E INCARICHI AMMINISTRATIVI DI VERTICE	12
SEZIONE 3	13
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	13
PROMUOVERE INIZIATIVE DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI LAVORATIVI E DI CURA FAMILIARE	15
SEZIONE 4	15
MONITORAGGIO	15
RIFERIMENTI NORMATIVI	16

PREMESSE

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito in legge dalla Legge 6 agosto 2021 n. 113, è un documento programmatico triennale, con aggiornamento annuale. Il PIAO rappresenta un documento unico di programmazione e governance che assorbe, in ottica di semplificazione e integrazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE

L'ASP Frosinone, costituita con DGR 650 del 29 settembre 2020, trae le sue origini dalla fusione delle seguenti Istituzioni Pubbliche di Assistenza e Beneficenza (IPAB):

- 1) Scuola Arti e Mestieri "Stanislao Stampa" - Alatri: Fondato per accogliere i figli del Popolo Alatrino, con particolare attenzione agli orfani, al fine di impartire loro istruzione elementare, principi religiosi, doveri civici e competenze artigianali e agricole.
- 2) Scuola Materna Adele e Paolo Cittadini - Alatri: Questo ente si dedicava all'educazione fisica, intellettuale e morale dei bambini di entrambi i sessi residenti ad Alatri. L'obiettivo principale era promuovere valori di virtù, ordine e lavoro.
- 3) Asilo Infantile De Luca - Amaseno: Inizialmente istituito come Ente Morale. Il suo scopo era fornire assistenza e istruzione ai bambini del Comune di Amaseno, contribuendo alla loro formazione fisica, intellettuale e morale.
- 4) Ospedale S.S. Crocefisso - Boville Ernica: Questo ente è stato inizialmente costituito come un Ospedale con amministrazione decentrata rispetto all'Ente Comunale di Assistenza. In seguito, è stato trasformato in un IPAB. Il suo scopo era di fornire assistenza medica e sanitaria alla comunità locale.
- 5) Ospedale Civico Ferrari - Ceprano: Questo ente era stato creato per accogliere e assistere gli anziani nativi di Ceprano. Opera nell'immobile donato dalla Nobildonna Celeste de' Marchesi Ferrari. L'obiettivo principale era di fornire assistenza e cura agli anziani del comune.
- 6) Colonia Americana - Settefrati: Questo ente era stato inizialmente costituito come Ente Morale. Aveva lo scopo di accogliere e istruire i bambini dai 3 ai 5 anni del Comune di Settefrati, promuovendo la loro educazione fisica, morale, intellettuale e religiosa.
- 7) Asilo Infantile "Reggio Emilia" - Sora: Questo ente è stato istituito per fornire assistenza e istruzione ai bambini dai tre ai sei anni. Offriva educazione fisica, morale ed intellettuale ai bambini poveri e non poveri.

Con successivi provvedimenti regionali sono stati acquisiti per incorporazione i beni e le attività di:

- 8) Asilo Infantile Città di Piacenza Lega Navale - Pescosolido;
- 9) Orfanotrofio Femminile Rodilossi – Alatri: L'antico convento è composto da due livelli: al primo si aprono una porta e tre grandi finestre, a livello superiore otto finestre. L'ingresso del collegio si apre su un ambiente coperto da una doppia crociera: due serie di gradini immettono alle diverse ali del collegio di cui una costruita successivamente. Al vecchio convento è annessa una chiesetta, appartenuta ai Cistercensi fino al 1864. In quell'anno il complesso fu acquistato da Mons. Rodilossi e trasformato in un orfanotrofio dedicato all'Immacolata. Al periodo antecedente risalgono sicuramente la chiesetta ed alcuni ambienti del piano terra. L'orfanotrofio fu affidato all'Istituto delle Suore dell'Immacolata e fu dichiarato ente morale nel 1880 dal Re Umberto I°. Nel 1934 fu affidato alle suore Adoratrici del Sangue di Cristo. Nel 1970 è iniziata la costruzione di una nuova ala nella

parte posteriore, completata nel 1975. Nel 1974 è stata restaurata la chiesetta e costruita ex-novo la cantoria che si addossa al lato interno della facciata.

10) Asilo Infantile Dott. A. Strumbolo - Piedimonte San Germano: L'Asilo infantile fu fondato da Alfredo Strumbolo con testamento olografo del 5 dicembre 1945. In base alle volontà testamentarie del suo fondatore l'Istituto doveva sorgere nella sua stessa abitazione, affidandone le cure alle suore Teresiane carmelitane di fra Isidoro della Natività che avevano la propria casa madre a Boville Ernica. L'Istituto iniziò a svolgere la propria attività con il 1° giugno 1948, anche il primo ed unico Statuto venne compilato soltanto un anno dopo, il 18 gennaio 1949. Successivamente il D.p.r. 29 gennaio 1951 n.1754 approvò lo Statuto ed eresse l'Asilo in ente morale. Scopo dell'Istituto era quello di accogliere i bambini poveri di ambo i sessi dai tre ai sei anni residenti nel Comune di Piedimonte San Germano. Attualmente, a prescindere per i particolari casi di indigenza, i bambini versano all'Asilo una retta minima necessaria anche al mantenimento dell'istituzione.;

11) Opera Pia Legato Tomassetti - Anagni.

L'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona denominata "ASP Frosinone", ispirandosi alle norme e alle indicazioni contenute nella L.R. 22 febbraio 2019 n. 2 è ente pubblico non economico senza finalità di lucro dotata di autonomia statutaria, regolamentare, patrimoniale, finanziaria, contabile, gestionale, tecnica.

L'Azienda informa la propria organizzazione ai principi di efficacia, economicità, efficienza e trasparenza, nel rispetto dell'equilibrio di bilancio, è sottoposta alla vigilanza della Regione e opera con criteri imprenditoriali.

È inserita nel sistema regionale di interventi e servizi sociali definito dalla legge regionale ed orienta la sua attività al rispetto dei principi dalla stessa indicati, nel rispetto delle volontà espresse dai fondatori/donatori.

L'Azienda interviene nelle fasi consultive e concertative della programmazione socioassistenziale e sociosanitaria a livello regionale e locale e concorre a realizzare i servizi e gli interventi del sistema integrato sociale previsti dalla programmazione regionale e locale, anche mediante l'utilizzazione del proprio patrimonio immobiliare.

L'ASP Frosinone ha sede legale nel Comune di Ceprano (FR), in Via Regina Margherita, ma considerata l'ampiezza territoriale e la diversificazione dei servizi, ha istituito una sede amministrativa a Frosinone in Viale Mazzini n.133.

Gli organi dell'ASP Frosinone sono:

- 1) di indirizzo politico-amministrativo:
 - a. il Consiglio di Amministrazione;
 - b. il Presidente;
- 2) di gestione:
 - a. il Direttore;
- 3) di controllo interno:
 - a. l'Organo di revisione.

I rapporti tra gli organi sono basati sul dovere di lealtà, collaborazione e rispetto delle specifiche competenze.

L'organizzazione dell'ASP si conforma al principio di separazione tra attività di indirizzo e programmazione e attività di gestione ed alle disposizioni del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165.

Il Consiglio di amministrazione dell'ASP Frosinone ha durata pari a cinque anni e i componenti sono nominati, per non più di due mandati consecutivi, dal Presidente della Regione e sono così designati:

- da un Presidente, il quale secondo le previsioni di cui alla lettera a) del comma 2 dell'articolo 7 della L.R. 2/2019 dovrà essere designato da parte del Presidente della Regione Lazio, sentita la commissione consiliare competente per materia;
- da un secondo, il quale secondo le previsioni di cui alla lettera b.3) del comma 2 dell'articolo 7 della L.R. 2/2019 dovrà essere designato da parte del Presidente della Regione Lazio, sentiti i distretti sociosanitari interessati;
- da un terzo componente, il quale, secondo le previsioni di cui alla lettera c) del comma 2, dell'art. 7 della L.R. 2/2019, che ne dispone la designazione “secondo lo Statuto dell'ASP”, verrà individuato, in considerazione dell'ampiezza territoriale dell'ASP e del coinvolgimento di più distretti sociosanitari, dal Presidente della Regione Lazio sentiti i distretti medesimi;
- da un quarto componente, individuato dal Presidente della Regione Lazio, in rappresentanza dei portatori di interesse originari;
- da un quinto componente, individuato dal Presidente della Regione Lazio, in rappresentanza dei portatori di interesse originari.

COSA FACCIAMO

L'Azienda identifica la propria missione nella promozione e tutela della salute e dell'assistenza sociale sia individuale che collettiva della popolazione residente e comunque presente a qualsiasi titolo nel territorio della provincia di Frosinone, per consentire la migliore qualità di vita possibile, garantendo i livelli di assistenza, come previsto dalla normativa nazionale e regionale.

L'ASP Frosinone, tenute presenti sia le originarie tavole di fondazione che le successive disposizioni statutarie delle Istituzioni da cui trae origine, ha come finalità principale l'organizzazione e la erogazione di servizi rivolti a:

a1) a minori, giovani e famiglie in situazione di svantaggio o disagio economico-sociale, per assicurare loro attività di cura, canali di integrazione socio-educativa, strumenti di reinserimento attraverso l'attuazione di servizi di tipo residenziale e semi-residenziale, anche a valenza aggregativa, culturale e sportiva, percorsi di formazione, orientamento, qualificazione e inserimento professionale, attivazione di progetti individualizzati e/o erogazione, ove necessario, di contributi economici finalizzati al contrasto alla povertà di concerto con i competenti servizi sociali territoriali;

b1) a donne in situazione di svantaggio o esclusione sociale, di disagio economico, marginalità sociale o vittime di violenza, prevedendo anche, ove necessario, interventi di prevenzione, di sostegno e reinserimento, erogazione di contributi economici o l'attivazione di progetti-percorso individualizzati di concerto con i competenti servizi sociali territoriali;

c1) a persone anziane autosufficienti in situazione di svantaggio o disagio economico-sociale per assicurare loro attività di cura, servizi di tipo residenziale e semi-residenziale e/o l'erogazione, ove necessario, di contributi economici finalizzati al contrasto della povertà e alla prevenzione della non autosufficienza;

d1) alle persone in situazione di disagio sociale ed economico, senza distinzione di origini sociali, razza, lingua o nazionalità.

a2) progetti per la Promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza, quali:

- implementazione di Sezioni Primavera per i bambini di età compresa tra i 24 e i 36 mesi (ex legge 27 dicembre 2006, n. 296 articolo 1 comma 630 - legge finanziaria 2007), come “sezioni sperimentali aggregate alla scuola dell'infanzia, per favorire un'effettiva continuità del percorso formativo lungo l'asse cronologico 0- 6 anni di età.”;

- interventi di sostegno ai disabili sia fisici che intellettivi, con particolare attenzione alle varie declinazioni dei disturbi del neuro-sviluppo, in primis verso i minori in età evolutiva prescolare nello spettro autistico - oggetto di interventi mirati della Regione Lazio (L. Reg. n.7 del 22/10/2018 – art. 74 e dai successivi regolamenti attuativi);
 - b2) istituzione e sperimentazione di servizi innovativi e di assistenza verso soggetti in condizione di disagio sociale e a rischio di esclusione, quali:
 - Disabili rientranti nella normativa del “Dopo di noi” (Legge 112/2016 e DGR Lazio 454/17));
 - Vittime di “Usura o Sovraindebitamento” (ex L.R n. 14/2015);
 - Persone soggette alle dipendenze (da gioco, alcool, ecc.);
 - progettazione e realizzazione di servizi e interventi di sostegno a donne e uomini coinvolti in percorsi di crisi familiare sfociati in separazione e/scioglimento del matrimonio e che, in relazione ai conseguenti provvedimenti giudiziari e/o accordi privati funzionali alla tutela dei minori siano rimasti privi di alloggio o dimora con conseguente rischio di marginalizzazione sociale;
 - c2) attività di recupero e riutilizzo a fini sociali dei beni confiscati alla criminalità organizzata;
 - d2) progettazione e realizzazione di servizi e interventi, previsti dalla normativa nazionale e/o regionale, in favore di persone a rischio di discriminazione per ragioni connesse all’etnia, alla razza, alla religione, alla disabilità, all’orientamento sessuale e all’identità di genere ed ogni progetto afferente al campo socio-sanitario o socioassistenziale previsto e regolato dai provvedimenti attuali e futuri sia a livello nazionale che a livello regionale;
 - e2) Attuazione di interventi di formazione professionale e continua per inoccupati, disoccupati e soggetti con pericolo di uscita dal mercato del lavoro, nonché di orientamento scolastico e professionale per soggetti svantaggiati;
 - f2) Sostegno, con il proprio patrimonio e con le proprie risorse umane, alle situazioni di emergenza nazionale, regionale e provinciale, sia nel campo socio-sanitario, sia in occasione di ogni altro evento o calamità.
- Nel rispetto degli scopi originari ed in continuità con le attività identitarie svolte da ciascuna delle Istituzioni l’ASP persegue in via prioritaria e strutturale lo sviluppo e l’implementazione delle seguenti progettualità:
- “Polo per l’infanzia e per l’adolescenza Adele e Paolo Cittadini di Alatri”;
 - “Polo per l’infanzia e l’adolescenza De Luca di Amaseno”;
 - “Polo per la Terza Età Ferrari di Ceprano”.

DA IPAB AD ASP: EVOLUZIONE NORMATIVA E RUOLO SOCIALE

Come è noto le IPAB rappresentano nella storia delle politiche sociali dell’Italia la prima forma organizzata di risposta ai bisogni sociali concepita dall’allora Stato liberale e monarchico in una fase di profonda trasformazione quale quella a cavallo tra 800 e 900. Non è un caso che la Legge n. 6972 del 17 luglio 1890 voluta da Francesco Crispi fu ribattezzata all’epoca la “Grande Riforma”.

La normativa introdotta con la citata Legge 6972 del 17 luglio 1890 e il relativo regolamento attuativo di cui al RD 5 febbraio 1891, n. 99, seppur con modifiche marginali adottate tra le due guerre, è rimasta sostanzialmente inalterata fino al 2000, anno di approvazione della legge di riforma dei servizi sociali (legge 328/2000) che all’articolo 10 prevedeva appunto l’adozione di un decreto legislativo di riforma delle IPAB e della loro trasformazione in aziende pubbliche di servizio alla persona o di soggetti di diritto privato senza scopo di lucro (tale possibilità scaturiva dalla sentenza della Corte Costituzionale del 1988 con la quale veniva stabilita l’incostituzionalità

dell'art. 1 della Legge Crispi nella parte in cui si stabiliva l'obbligatorietà dell'assunzione della personalità giuridica di diritto pubblico per le IPAB aventi origine o carattere privatistico).

L'adozione del Decreto Legislativo di riforma delle IPAB (D.Lgs. 207 del 4 maggio 2001) è avvenuta poco prima dell'approvazione del referendum confermativo sulla revisione del Titolo V della Costituzione, il quale ha previsto l'esclusiva competenza delle Regioni in materia di assistenza e beneficenza. Ciò ha comportato che ciascuna Regione, in armonia con i principi generali del Dlgs 207/2001, potesse legiferare autonomamente in materia di riforma delle IPAB.

Per quanto concerne la Regione Lazio la riforma delle II.PP.A.B. è stata sancita dalla Legge Regionale n. 2 del 22 febbraio 2019 "Riordino delle Istituzioni Pubbliche di Assistenza e Beneficenza e disciplina delle ASP" e dai successivi regolamenti attuativi (Regolamento regionale n. 17 del 9 agosto 2019 "Disciplina dei procedimenti di trasformazione delle IPAB in ASP ovvero in persone giuridiche di diritto privato senza scopo di lucro nonché dei procedimenti di fusione e di estinzione delle IPAB"; Regolamento regionale n. 21 del 6 novembre 2019 "Disciplina dell'attività di vigilanza sulle ASP e sulle IPAB trasformate in persone giuridiche di diritto privato"; Regolamento regionale n. 5 del 15 gennaio 2020 "Disciplina del sistema di contabilità economico patrimoniale e dei criteri per la gestione, l'utilizzo, l'acquisto, l'alienazione e la valorizzazione del patrimonio delle ASP", cui ha fatto seguito nel 2021 il regolamento per l'accesso ai contributi per l'abbattimento dell'IRAP previsti dalla citata L.R. 2/2019.

L'elemento più innovativo introdotto dalla L.R. 2/2019 è quello relativo alla definizione degli accordi di cui all'art. 15 della legge 241/1990 e dei contratti di servizio di cui all'art. 1 della L.R. 2/2019 tra i soggetti pubblici del sistema integrato dei servizi di cui al Capo IV della L.R. 11/2016 e le Aziende pubbliche di servizi alla persona per la realizzazione degli interventi di cui alle lettere a), b), c) e d) dell'articolo 1, comma 3, della L.R. 2/2019

L'art. 15 della legge n. 241/1990, in via generale, già prevedeva la possibilità che le Pubbliche Amministrazioni si accordino al fine di programmare consensualmente attività che perseguano interessi comuni facenti capo a soggetti pubblici distinti e l'art. 34 del D.Lgs. n. 267/2000, con disposizione più specifica, prevede che Regioni, Enti Locali ed altre Amministrazioni Pubbliche possano accordarsi per l'esecuzione di opere, di interventi o programmi di interesse comune per assicurare il coordinamento delle azioni e per determinare i tempi, le modalità, il finanziamento ed ogni altro connesso adempimento.

La legge n. 328/2000 (legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali) all'art. 10, ha previsto l'inserimento delle IPAB che operano in campo socioassistenziale, nella programmazione regionale per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi socio-sanitari, con l'obiettivo di valorizzare tutti gli attori sociali della rete locale.

L'art. 38 della legge Regione Lazio n. 11/2016, in armonia con la legge 328/2000 e il D.Lgs. 207/2001, già prevedeva al comma 5 che "i soggetti pubblici del sistema integrato possono avvalersi delle prestazioni delle IPAB, con riguardo alle loro specifiche finalità statutarie, ricorrendo ai contratti di servizio e/o agli accordi di cui all'art. 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241", al fine di garantire "i servizi e gli interventi programmati nei piani sociali di zona", nonché "per l'istituzione e la sperimentazione di servizi innovativi".

La Regione Lazio, con legge 22 febbraio 2019, n. 2 (Riordino delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (IPAB) e disciplina delle aziende pubbliche di servizi alla persona (ASP) ha provveduto al riordino delle IPAB aventi sede legale sul territorio regionale, prevedendo la loro trasformazione in aziende pubbliche di servizi alla persona (ASP) ovvero in persone giuridiche di diritto privato senza scopo di lucro, svolgenti attività di prevalente interesse pubblico. In particolare, l'articolo 1, comma 2, lettera c) della citata L.R. 2/2019 prevede che "i soggetti pubblici del sistema integrato dei servizi di cui al Capo IV della L.R. 11/2016, nell'ambito della propria autonomia, si avvalgono, sulla base di specifici contratti di servizio, delle prestazioni che le ASP definiscono nei

propri statuti, con particolare riguardo: a) alla programmazione e alla gestione degli interventi previsti nei piani sociali di zona di cui all'articolo 48 della L.R. 11/2016, compresi quelli in favore delle persone con disabilità, nel rispetto dei diritti sanciti nella Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ratificata con legge 3 marzo 2009, n. 18; b) alla realizzazione dei progetti e dei servizi di cui alla legge 28 agosto 1997, n. 285 (Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza) e successive modifiche; c) alla istituzione e alla sperimentazione di servizi innovativi in ambito socioeducativo, socioassistenziale e socio-sanitario, nonché di assistenza a soggetti in condizione di disagio sociale e a rischio di esclusione; d) alle attività di recupero e riutilizzo a fini sociali dei beni immobili confiscati alla criminalità organizzata in conformità a quanto previsto dal decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159 (Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136) e successive modifiche”.

La normativa summenzionata ha quindi individuato un nuovo sistema di governance omogeneo in grado di promuovere e facilitare la collaborazione interistituzionale di tutti i soggetti pubblici e la messa in rete delle ASP nei territori, assicurando una vigilanza diffusa e costante. In tale ottica, le Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (ASP) assumono sempre più la configurazione di uno strumento operativo a disposizione degli Enti Locali per l'attuazione delle politiche sociali, avendo sempre presente la qualità e la sostenibilità dei servizi.

La Regione Lazio, a completamento della riforma in questione, ha provveduto:

- a. ad emanare, con la D.G.R. n. 555 del 5 agosto 2021 apposite linee guida in materia di definizione degli accordi di cui all'articolo 15 della Legge 241/1990 e dei contratti di servizio di cui all'articolo 1 della L.R. 2/2019 tra i soggetti pubblici del sistema integrato dei servizi di cui al Capo IV della L.R. 11/2016 e le Aziende pubbliche di servizi alla persona per la realizzazione degli interventi di cui alle lettere a), b), c) e d) dell'articolo 1, comma 3, della L.R. 2/2019, con relativo schema tipo di accordo e di contratto;
- b. ad aggiornare, con la legge regionale 11 agosto 2021, n. 14, recante “Disposizioni collegate alla Legge di Stabilità regionale 2021 e modifiche di leggi regionali”, il testo dell'articolo 38 della L.R. 11/2016 relativo alle ex II.PP.A.B. prevedendo che le ASP “conformano la propria attività ai principi e agli obiettivi della presente legge, intervengono nelle fasi consultive e concertative della programmazione socio-assistenziale e socio-sanitaria a livello regionale e locale e concorrono a realizzare i servizi e gli interventi del sistema integrato sociale previsti dalla programmazione regionale e locale”; sempre con la citata modifica all'art. 38 della L.R. 11/2016, inoltre, è stato previsto che i soggetti pubblici del sistema integrato dei servizi, ai sensi dell'art. 1, comma 3, della L.R. 2/2019, si avvalgono, sulla base di specifici contratti di servizio, delle prestazioni che le ASP definiscono nei propri statuti, con particolare riguardo a: a) alla programmazione e alla gestione degli interventi previsti nei piani sociali di zona di cui all'articolo 48, compresi quelli in favore delle persone con disabilità, nel rispetto dei diritti sanciti nella Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ratificata con legge 3 marzo 2019, n. 18; b) alla realizzazione dei progetti, degli interventi e dei servizi di cui alla legge 28 agosto 1997, n. 285 (Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza) e successive modifiche, alla legge 22 giugno 2016, n. 112 (Disposizioni in materia di assistenza in favore delle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare) e della legge regionale 19 marzo 2014, n. 4 (Riordino delle disposizioni per contrastare la violenza contro le donne in quanto basata sul genere e per la promozione di una cultura del rispetto dei diritti umani fondamentali e delle differenze tra uomo e donna) e successive modifiche; c) alla istituzione e alla sperimentazione di servizi innovativi in ambito socio-educativo, socio-assistenziale e socio-sanitario, nonché di assistenza a soggetti in condizione di disagio sociale e a rischio di esclusione; d) alle attività di recupero e riutilizzo a fini sociali dei beni immobili confiscati alla criminalità

organizzata in conformità a quanto previsto dal decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159 (Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 3 agosto 2010, n. 136) e successive modifiche.

c. ad aggiornare gli art. 8 e 17 della L.R. 2/2019.

Ricapitolando a livello strategico si possono quindi individuare due tipi di relazioni che si andranno necessariamente ad instaurare tra i soggetti pubblici del sistema integrato dei servizi di cui al Capo IV della L.R. 11/2016 e le ASP a seguito dell'entrata in vigore della L.R. 2/2019:

- l'ASP è riconosciuta come soggetto statutariamente autonomo che partecipa alla definizione dei contenuti del Piano sociale di zona, dall'analisi dei bisogni che il territorio esprime, all'individuazione degli obiettivi che si intendono perseguire, sino alla definizione del mix di offerta che gli attori della rete dei servizi si impegnano a sviluppare/garantire. In tale veste - e avendo tra gli altri come interlocutori gli stessi Enti locali - firmerà l'accordo di programma con cui il Piano sociale di zona diviene strumento di programmazione sociale a livello distrettuale;
- in tale ambito e in sede di definizione dei piani sociali di zona di cui all'art. 48 della L.R. 11/2016, ai fini della definizione di accordi di cui all'articolo 15 della legge 241/1990 o di contratti di servizio di cui all'articolo 1 della L.R. 2/2019, i soggetti pubblici del sistema integrato dei servizi di cui al Capo IV della L.R. 11/2016 dovranno preventivamente individuare gli interventi e i servizi da realizzare attraverso il ricorso alle ASP e potranno avvalersi a tale scopo anche dell'istituto della co-progettazione di cui alla DGR 13 giugno 2017, n. 326.

A livello di gestione, invece, i legami tra ASP e i soggetti pubblici del sistema integrato dei servizi di cui al Capo IV della L.R. 11/2016, così come dettagliato nelle presenti linee guida, saranno regolati da due differenti strumenti attuativi:

- gli accordi di cui all'articolo 15 della legge 241/1990 nei limiti applicativi così come ribaditi a livello normativo, regolamentare e nella relativa giurisprudenza interpretativa richiamata anche dall'ANAC a più riprese;
- i contratti di servizio di cui all'articolo 1, comma 3, della L.R. 2/2019, su richiesta di uno o più dei soggetti pubblici del sistema integrato dei servizi di cui al Capo IV della L.R. 11/2016, per l'erogazione delle prestazioni che le ASP definiscono nei propri statuti, con particolare riguardo: a) alla programmazione e alla gestione degli interventi previsti nei piani sociali di zona di cui all'articolo 48 della L.R. 11/2016, compresi quelli in favore delle persone con disabilità, nel rispetto dei diritti sanciti nella Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, ratificata con legge 3 marzo 2009, n. 18; b) alla realizzazione dei progetti e dei servizi di cui alla legge 28 agosto 1997, n. 285 (Disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza) e successive modifiche; c) alla istituzione e alla sperimentazione di servizi innovativi in ambito socioeducativo, socioassistenziale e sociosanitario, nonché di assistenza a soggetti in condizione di disagio sociale e a rischio di esclusione; d) alle attività di recupero e riutilizzo a fini sociali dei beni immobili confiscati alla criminalità organizzata in conformità a quanto previsto dal decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159 (Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136) e successive modifiche.

COME OPERIAMO

L'Azienda garantisce lo svolgimento dei suoi compiti istituzionali attraverso proprie strutture localizzate quasi sempre in immobili di proprietà.

L'ASP organizza ed eroga i servizi e le attività statutarie di norma in forma diretta a mezzo della propria struttura organizzativa e può stipulare contratti per l'acquisizione di beni e servizi nel rispetto delle norme poste a garanzia della imparzialità, trasparenza ed efficienza dell'azione amministrativa, in coerenza con le proprie caratteristiche e natura.

L'ASP può stipulare contratti di servizio in relazione alle prestazioni definite dallo Statuto, con i soggetti pubblici del sistema integrato dei servizi di cui al Capo IV della L. R. 11/2016, sulla base di quanto stabilito dall'articolo 1 comma 3 della Legge Regionale n. 2 del 2019 e può avvalersi della collaborazione del volontariato nelle forme e con le modalità previste dalle disposizioni vigenti.

L'ASP nell'ambito del perseguimento delle finalità istituzionali può partecipare ad avvisi pubblici e bandi di gara indetti da Amministrazioni centrali o periferiche, nonché richiedere contributi e/o finanziamenti a fondo perduto e ricevere erogazioni liberali e sponsorizzazioni da parte di Enti Pubblici, Fondazioni, Soggetti del Terzo settore ed Aziende.

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

VALORE PUBBLICO

La missione strategica dell'Azienda, si esplica nel dare soddisfazione ai bisogni e alle aspettative di assistenza e salute dei cittadini, nel rispetto dei seguenti principi:

- dignità della persona-cittadino;
 - tempestività e integrazione nella risposta ai bisogni della persona-cittadino;
 - equità e libertà di scelta nell'accesso ai servizi;
 - appropriatezza, efficacia e qualità delle prestazioni di assistenza cura e accoglienza dei soggetti fragili;
 - economicità ed efficienza nella gestione delle risorse;
 - promozione di sinergie con altre pubbliche amministrazioni non solo nell'ottica di conseguire risparmi ma anche di omogeneizzare dei processi di erogazione dei servizi e di migliorarne la qualità mettendo in rete le competenze di ciascuna amministrazione con cui entra anche solo occasionalmente in partenariato;
 - trasparenza e semplificazione dell'azione amministrativa;
 - formazione continua del personale;
- al fine di:

- indirizzare i programmi e le attività dell'Azienda a rispondere alla domanda di assistenza e salute e a orientarla, garantendo prestazioni efficaci accessibili a tutti coloro che ne hanno bisogno nel momento in cui si rendono necessarie;
- porre il cittadino utente al centro dell'attività aziendale, orientando i Servizi e gli operatori al servizio dell'utente a cui deve essere garantita continuità dei percorsi socio - assistenziali;
- indirizzare il proprio ingente patrimonio immobiliare ad una redditività degli immobili interpretandola non solo come mezzo concorrente di finanziamento dei servizi aziendali, ma anche come valore aggiunto degli immobili a destinazione sociale (accoglienza migranti, politiche abitative sociali, calmierate o agevolate), concorrendo quindi ad aumentare il valore pubblico dell'offerta, cui sottende la ratio principale del presente Piano.

PERFORMANCE

La performance strategica dell'Asp Frosinone è stata deliberata con Del. 59/2022. In tale documento sono stati individuato i propri obiettivi strategici.

Gli stakeholder di ASP Frosinone sono le persone e i gruppi che influenzano o sono influenzati in modo diretto o indiretto dalle nostre attività. Sono la pluralità di interlocutori con cui ci confrontiamo quotidianamente e con le quali è importante instaurare una relazione di reciproca fiducia attraverso il coinvolgimento in ogni fase dell'attività, il dialogo continuo, lo scambio costante.

A seguire una sintesi degli obiettivi generali definiti:

Performance Generale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Performance economica, patrimoniale e finanziaria; ▪ Rispetto di scadenze calendariali specifiche; ▪ Numero di eventuali rilievi di ANAC – Regione Lazio - O.I.V.; ▪ Raggiungimento degli obiettivi fissati dal CdA; ▪ Verifica della qualità e miglioramento dei servizi prestati e dei programmi attuati. In caso di attività rivolte a pluralità di soggetti ed ai fondi stanziati, incremento dei beneficiari.
Amministrazione del Patrimonio Immobiliare dell'Ente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verifica periodica e sistematica dello status delle morosità; ▪ Percentuale di Recupero dei crediti preesistenti; ▪ Tempi di Verifica e soluzione delle segnalazioni dei conduttori relative a richieste di manutenzione ordinaria/straordinaria; ▪ Tempi per la finalizzazione delle procedure di gara relative a Lavori, Servizi e forniture direttamente riferite al patrimonio; ▪ Tempi per la finalizzazione delle attività di messa a reddito di patrimonio eventualmente non locato; ▪ Verifica e monitoraggio stato effettivo del patrimonio immobiliare.
Gestione dei fondi regionali relativi a progettualità specifiche	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tempistica di risposta a quesiti/richieste di variazione prodotte dai soggetti beneficiari; ▪ Numero delle verifiche di legge relative ai soggetti beneficiari dei contributi; ▪ Verifica tempistica per la realizzazione dei servizi/progetti connessi alla gestione dei fondi regionali. Rapidità e fluidità della gestione delle istruttorie amministrative; ▪ Tempistica di risposta a quesiti/richieste di variazione prodotte dai soggetti beneficiari; ▪ Numero delle verifiche di legge relative ai soggetti beneficiari dei contributi.
Progettualità promosse dall'Ente in gestione o cogestione	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tempistica relativa alla finalizzazione delle procedure di acquisto di servizi e forniture inerenti i progetti direttamente promossi dall'Ente; ▪ Numero delle Verifiche di legge relative ai soggetti beneficiari del ristoro delle spese sostenute per i progetti in cogestione; ▪ Numero delle Verifiche di legge relative ai soggetti beneficiari del ristoro delle spese sostenute per i progetti in gestione; ▪ Tempistica di verifica e controllo di coerenza delle attività espletate rispetto agli obiettivi progettuali prefissati; ▪ Tempistica di finalizzazione e numero delle richieste operative inoltrate al settore rispetto al soddisfacimento delle necessità progettuali;
Aggiornamenti organizzativi in applicazione dalla normativa e performance di carattere generale del personale dipendente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tempistica relativa al pagamento dei fornitori e relative verifiche preliminari secondo le vigenti disposizioni dell'ANAC; ▪ Percentuale di assenze del personale del settore ad esclusione del godimento delle ferie; ▪ Percentuale di protocolli correttamente e puntualmente registrati in entrata ed uscita; ▪ Armonizzazione dell'Archivio teso alla facilità di reperimento di pratiche archiviate; ▪ Percentuale di assenze del personale del settore ad esclusione del godimento delle ferie; ▪ Tempi di risposta e verifica in ordine agli accessi civici pervenuti; ▪ Percentuale di assenze del personale del settore ad esclusione del godimento delle ferie.

RISCHI CORRUTTIVI

Gli attori del sistema aziendale di prevenzione della corruzione e trasparenza

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo di indirizzo titolare del potere di nomina del responsabile della prevenzione della corruzione, dell'adozione iniziale e dei successivi aggiornamenti del PIAO entro i termini previsti dalla legge.

Il **Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT)** di ASP Frosinone è stato individuato nella figura del Direttore Generale con atto del CdA n. 69/2021. Il RPCT esercita i compiti attribuiti dalla legge e dal presente Piano, in particolare:

- elabora la proposta di Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza ed i successivi aggiornamenti da sottoporre per l'adozione al CdA;
- verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e ne propone la modifica qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- vigila, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013, sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi.

Il **Responsabile della trasparenza** è stato individuato nella persona della Direttrice Generale che svolge, altresì, le funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione.

L'**Organismo indipendente di valutazione (OIV)** che partecipa al processo di gestione del rischio.

Tutti i dipendenti dell'amministrazione: - partecipano al processo di gestione del rischio - osservano le misure contenute nel P.T.P.C.; - segnalano le situazioni di illecito ed i casi di personale conflitto di interessi; - comunicano all'Amministrazione la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio.

OBIETTIVI STRATEGICI PTPCT 2025-2027

Obiettivo strategico in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, ai sensi dell'art. 1 comma 8 della L. 190/2012 come novellato dall'art. 41 del D.Lgs. 97/2016, come definito dall'organo di indirizzo dell'ASP che ha adottato il presente PTPC, risiede nella promozione di maggiori livelli di trasparenza, da tradursi in obiettivi organizzativi e individuali ed attesa la connessione fra gli obiettivi di performance e le misure di trasparenza; come indicazione, è data quella di pubblicare "dati ulteriori" in relazione a specifiche aree di rischio individuate. A seguire una sintesi degli obiettivi generali definiti:

- Esame e Verifica da parte del RPC dell'efficacia delle azioni messe in atto nell'anno precedente;
- Approvazione ed adozione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) successivo da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale;
- Formazione dei dipendenti sugli obblighi in materia di prevenzione della corruzione, sulla cultura della legalità, sugli obblighi e sui divieti derivanti dal Codice di Comportamento;
- Attuazione e Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione ex D.Lgs. 33/2013, nella qualità di Responsabile della Trasparenza;
- Verifica dell'eventuale aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" sulla base dei nuovi dettati normativi monitoraggio dei dati pubblicati ed eventuale implementazione con le informazioni e documenti non ancora pubblicati;
- Rilevazione e pubblicazione dei tassi di assenza del personale;
- Monitoraggio dei tempi e di pagamento e relative pubblicazioni;
- Monitoraggio delle specifiche procedure adottate e/o implementate nell'anno precedente ed eventuale aggiornamento;
- Valutare la eventuale possibilità di rotazione del personale;

- Verifiche a seguito di eventuali segnalazioni pervenute;
- Monitoraggio degli eventuali eventi corruttivi per area, tipologia, descrizione sintetica, eventuali provvedimenti assunti, azioni organizzative o gestionali attuate;
- Relazione Annuale del RPC entro il 31/10/2024.

ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA TRASPARENZA

Ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 “All'interno di ogni amministrazione il responsabile per la prevenzione della corruzione, di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, svolge, di norma, le funzioni di Responsabile per la trasparenza”.

Il Responsabile della trasparenza è stato individuato nella persona della Direttrice Generale, ad interim che svolge, altresì, le funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione (come da deliberazione dell'Amministratore Unico n. 8 del 31/03/2022). Considerato che la trasparenza è una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione, è assicurato uno stretto coordinamento tra le misure di prevenzione della corruzione, il programma relativo alla trasparenza amministrativa, e tra le attività svolte dal relativo Responsabile. La L. 190/2012 individua nel rafforzamento della trasparenza uno degli strumenti principali per la prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione. La trasparenza è riguardata come livello essenziale delle prestazioni relative ai diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117 comma 2 lett. m) della Costituzione, che va assicurata attraverso la pubblicazione nei siti web istituzionali delle pubbliche amministrazioni delle informazioni riguardanti i procedimenti amministrativi.

MONITORAGGIO TERMINI PROCEDIMENTALI

L'Amministrazione ha l'obbligo, ex art. 1, comma 9, lett. d) e comma 28 della L. n. 190/2012 e art. 24, comma 2, del d.lgs. n. 33/2013, di provvedere al monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti, provvedendo, altresì, all'eliminazione di eventuali anomalie.

CODICE DI COMPORTAMENTO

L'articolo 54 del D.Lgs. 165/2001, ha previsto che il Governo definisse un “Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni” per assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione ed il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. L'ASP Frosinone ha adottato un proprio Codice Etico (cfr. Del. 14/2021).

MECCANISMI DI FORMAZIONE, ATTUAZIONE E CONTROLLO DELLE DECISIONI IDONEI A PREVENIRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE

Normativa di riferimento: art. 1 comma 9 L. 190/2012. Azioni da intraprendere: nella trattazione e nell'istruttoria degli atti: rispettare l'ordine cronologico di protocollo dell'istanza, fatte salve le eventuali eccezioni stabilite da disposizioni legislative o regolamentari. Per consentire a chiunque, anche a coloro che sono estranei alla pubblica amministrazione, di comprendere appieno la portata di tutti i provvedimenti e per consentire a tutti coloro che vi abbiano interesse di esercitare con pienezza il diritto di accesso e di partecipazione, viene data indicazione a tutti i dipendenti di redigere gli atti in modo chiaro e comprensibile, con un linguaggio semplice.

INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI E INCARICHI AMMINISTRATIVI DI VERTICE

Il D.Lgs. 39/2013 ha attuato la delega stabilita dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della L. 190/2012, prevedendo fattispecie di:

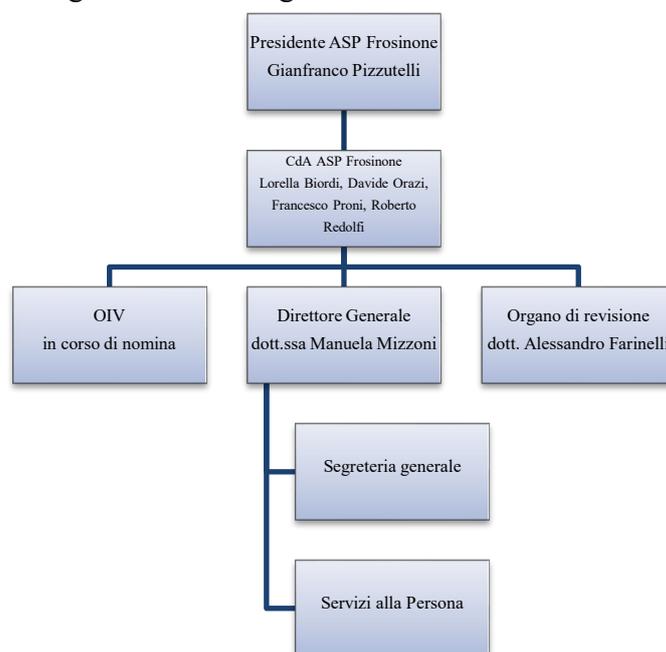
- Inconferibilità, ovvero di preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g);
- Incompatibilità, da cui consegue l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. h).

In base all'art. 20 del D.lgs. 39/2013, i dirigenti, all'atto del conferimento dell'incarico, presentano una dichiarazione sull'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità di cui al suddetto decreto e l'adempimento di tale obbligo è condizione di efficacia dell'atto di conferimento dell'incarico.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Il capitale umano è la principale risorsa di ASP Frosinone. La struttura organizzativa è così articolata, nel rispetto del Regolamento di Organizzazione aziendale:



Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale - PTFP, è lo strumento di programmazione dell'Ente, è presupposto per procedere a nuove assunzioni ed è soggetto ad aggiornamento periodico per ridefinire la dotazione organica dell'Ente.

L'ASP Frosinone, conscia della centralità delle risorse umane nel perseguire la propria missione di tutela della salute e di promozione del benessere, ha approvato la Dotazione Organica e il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale 2024-2026.

Questo strumento strategico riflette l'impegno costante dell'Ente nel garantire una risposta tempestiva ed efficace alle esigenze della collettività, nonché nell'assicurare il continuo miglioramento della qualità dei servizi erogati.

Il contesto sociale odierno richiede un approccio flessibile e dinamico, in grado di adattarsi alle mutevoli sfide che caratterizzano il panorama del benessere pubblico. Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale è concepito come un documento guida, mirato a pianificare e ottimizzare le risorse umane dell'ASP Frosinone, al fine di assicurare una gestione efficiente ed efficace delle attività sociali e amministrative.

La premessa a questo piano si basa sulla consapevolezza che il personale costituisce il nucleo fondamentale della nostra organizzazione. La professionalità, la competenza e la dedizione degli operatori sociali, amministrativi e tecnici sono essenziali per garantire l'eccellenza dei servizi erogati e per rispondere in modo adeguato alle esigenze della popolazione.

In conclusione, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale rappresenta uno strumento strategico che orienta l'ASP Frosinone verso un futuro in cui le risorse umane sono al centro della visione aziendale, contribuendo in modo significativo al perseguimento della missione istituzionale e al miglioramento della qualità dei servizi erogati.

L'ASP Frosinone ha attive le seguenti linee di progettualità:

- Asilo Nido Alatri: attivato a dicembre 2024;
- Asilo Nido Pastena: attivo da ottobre 2022;
- Asilo Nido Piedimonte San Germano: gestito da febbraio 2023;
- Comunità Alloggio Ceprano: gestita da maggio 2021;
- Facilitazione digitale: attivato a ottobre 2024
- Home Care Premium: gestito da luglio 2022;
- Scuola dell'Infanzia Alatri: gestita da maggio 2021;
- Scuola dell'Infanzia Piedimonte San Germano: gestita da febbraio 2023;
- Sezione Primavera Piedimonte San Germano: gestita da febbraio 2023;
- Gestione delle locazioni: da maggio 2021;
- Stipula di protocolli per tirocini formativi: da luglio 2021;
- Partecipazione a bandi e avvisi ivi compresi la ristrutturazione di immobili considerati strategici per le attività dell'Ente (Rodilossi di Alatri, Palazzo Stampa in Alatri, Scuola Cittadini in Alatri, ex Centro Anziani in Sora) e attivazione di tutte le procedure previste dal Codice degli Appalti.

La Dotazione Organica necessaria per il corretto funzionamento dell'Ente e per garantire lo sviluppo è stata più volte dettagliata e qui di seguito si rappresenta nuovamente:

Area	Servizio	Profilo professionale	Categoria	Dotazione necessaria	In servizio al 31.10.2023
Direzione Generale	Direzione Generale	Direttore Generale	Dirigente	1	1
	Direzione Generale	Addetti di segreteria	B1	3	2
	Servizio Affari Generali, Legali, Risorse Umane e Relazioni Esterne	Funzionario Amministrativo	D1	2	-
Area Risorse e Sistemi	Servizio Tecnico, Patrimoniale, Strumentale	Istruttori Amministrativi	C1	1	-
		Istruttori Amministrativi	C1	2	-
	Servizio Economico - Finanziario	Funzionario Amministrativo	D1	1	-
		Istruttori Amministrativi	C1	2	-
		Istruttori Amministrativi	C1	2	-
Area Servizi alla Persona	Servizio Accoglienza e Inclusione	Funzionario Amministrativo	D1	1	-
		Istruttori Amministrativi	C1	2	-
		Assistente Sociale	D1	1	-
	Servizio Promozione e Tutela	Funzionario Amministrativo	D1	1	-
		Istruttori Amministrativi	C1	2	-
		Educatore Professionale	D1	1	-
Ufficio Programmazione e	Istruttore Direttivo	D1	1	-	

	<i>Monitoraggio</i>	<i>Educatore Professionale</i>	<i>DI</i>	<i>1</i>	<i>-</i>
<i>Servizi gestiti in maniera diretta</i>	<i>Asilo Nido Alatri</i>	<i>Coordinatore Pedagogico</i>	<i>DI</i>	<i>1</i>	<i>-</i>
		<i>Insegnanti</i>	<i>CI</i>	<i>2</i>	<i>-</i>
		<i>Addetto di cucina</i>	<i>BI</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
		<i>Bidelli</i>	<i>AI</i>	<i>2</i>	<i>-</i>
	<i>Asilo Nido Pastena</i>	<i>Coordinatore Pedagogico</i>	<i>DI</i>	<i>1</i>	<i>-</i>
		<i>Insegnanti</i>	<i>CI</i>	<i>2</i>	<i>2</i>
		<i>Bidelli</i>	<i>AI</i>	<i>2</i>	<i>2</i>
	<i>Asilo Nido Piedimonte San Germano</i>	<i>Coordinatore Pedagogico</i>	<i>DI</i>	<i>1</i>	<i>-</i>
		<i>Insegnanti</i>	<i>CI</i>	<i>2</i>	<i>2</i>
		<i>Addetto di cucina</i>	<i>BI</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
		<i>Bidelli</i>	<i>AI</i>	<i>2</i>	<i>2</i>
	<i>Comunità Alloggio Ceprano</i>	<i>Assistente Sociale</i>	<i>DI</i>	<i>1</i>	<i>-</i>
		<i>Educatore Professionale</i>	<i>DI</i>	<i>1</i>	<i>-</i>
		<i>Infermiere</i>	<i>DI</i>	<i>1</i>	<i>-</i>
		<i>OSS turnisti</i>	<i>BI</i>	<i>8</i>	<i>6</i>
	<i>Home Care Premium</i>	<i>Psicologo</i>	<i>DI</i>	<i>1</i>	<i>-</i>
		<i>Fisioterapista</i>	<i>DI</i>	<i>1</i>	<i>-</i>
		<i>Educatore Professionale</i>	<i>DI</i>	<i>1</i>	<i>-</i>
		<i>OSS</i>	<i>BI</i>	<i>5</i>	<i>-</i>
	<i>Scuola dell'infanzia Alatri</i>	<i>Insegnanti</i>	<i>CI</i>	<i>2</i>	<i>2</i>
<i>Bidelli</i>		<i>AI</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	
<i>Scuola dell'infanzia Piedimonte San Germano</i>	<i>Insegnanti</i>	<i>CI</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	
	<i>Bidelli</i>	<i>AI</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	
<i>Sezione Primavera Piedimonte San Germano</i>	<i>Insegnanti</i>	<i>CI</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	
	<i>Bidelli</i>	<i>AI</i>	<i>1</i>	<i>-</i>	
<i>Casa neo-maggiorenni</i>	<i>Educatore Professionale</i>	<i>DI</i>	<i>1</i>	<i>-</i>	

Tenuto conto che le risorse dell'Ente non consentono di procedere all'assunzione di tutte le figure ritenute necessarie, ma con l'obiettivo di adeguare la struttura organizzativa dell'Ente agli obiettivi programmatici e statutari e alle funzioni attribuite dalla normativa regionale e dai numerosi accordi con le Amministrazioni locali e l'INPS, nel corso del 2025, si procederà alla conferma delle risorse minime necessarie per le attività già avviate.

Qualora le risorse lo permetteranno, ipotesi al momento non programmabile, l'obiettivo per il futuro sarà di rafforzare la capacità istituzionale dell'Ente in materia amministrativa-contabile e tecnica-strumentale, inserendo delle figure dirigenziali.

PROMUOVERE INIZIATIVE DI CONCILIAZIONE DEI TEMPI LAVORATIVI E DI CURA FAMILIARE

Al momento nessun lavoratore ha fruito delle modalità organizzative del cd. lavoro agile. L'Analisi e valutazione d'impatto di un eventuale "smart work" nel contesto pandemico o in ulteriori ambiti in cui è possibile inserire il telelavoro fa parte di una strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo che attiene una riflessione organizzativa ampia, che si perseguirà attraverso l'analisi delle competenze professionali presenti in ASP per le quali sono applicabili modelli di telelavoro e/o lavoro agile e/o lavoro da remoto in relazione a quanto previsto dal CCNL. La programmazione sarà aggiornata in relazione ai seguenti atti programmatici aziendali:

- Piani e Programmi 2025/2027;
- Bilancio pluriennale di previsione 2025/2027;
- Bilancio economico preventivo 2025 con allegato il documento di budget.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

La soddisfazione degli utenti sarà rilevata attraverso appositi moduli consegnati agli stessi al momento dell'accesso al servizio richiesto ed elargito.

In ogni caso, il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", PIAO 2025.2027

secondo le indicazioni di ANAC. In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- D.Lgs 9 giugno 2021 n.80 “Misure urgenti per il rafforzamento delle capacità amministrative funzionali all’attuazione del Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia” art.6;
- DPCM del 23 settembre 2021, “Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni”;
- Legge 5 novembre 2021, n. 162, recante “Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”;
- D.L. 9 maggio 2020, n. 34 “Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economia, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19”, convertito in Legge 17 luglio 2020 n.77;
- D.lgs. 27 ottobre 2019 n.150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e ss.mm.ii.;
- Direttiva n. 2 del 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni”;
- PNA 2019 delibera n. 1064/2019 e relativi allegati;
- Delibera numero 840 del 02 ottobre 2018 Oggetto: richieste di parere all’ANAC sulla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)”;
- D.M. 7 marzo 2018, n. 49 “Approvazione delle linee guida sulle modalità di svolgimento delle funzioni del direttore dei lavori e del direttore dell’esecuzione”;
- Linea Guida ANAC n. 4 di attuazione del D.Lgs. 50/2016 “Procedure per l’affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici”, approvate con deliberazione n. 206/2018 dal Consiglio dell’Autorità;
- PNA 2018 delibera n. 1074/2018 e relativi allegati;
- Linea Guida ANAC n. 3 di attuazione del D.Lgs. 50/2016 “Nomina, ruolo e compiti del responsabile unico del procedimento per l’affidamento di appalti e concessioni”, aggiornate al D.Lgs. n. 56 del 19 aprile 2017, approvate con deliberazione n. 1007/2017 dal Consiglio;
- Legge 29 dicembre 2017 n.179, “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”;
- D.lgs. 25 maggio 2016 n.97, “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- Legge 7 agosto 2015 n.124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione”;
- D.L. 24 giugno 2014 n.90, convertito in L. 114/2014 “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”;
- D.lgs. 14 marzo 2013 n.33, “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- D.L. 21 giugno 2013 n.69, convertito in L. 98/2013 “Disposizioni urgenti per il rilancio dell’economia”;
- D.L. 31 agosto 2013 n.101, convertito in L. 125/2013 “Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni”;
- D.L. 18 ottobre 2012 n.179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221;
- Legge 6 novembre 2012 n.190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- Direttiva 4 marzo 2011 – Ministero per la Pubblica Amministrazione e l’Innovazione e Ministero per le Pari Opportunità “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- Legge 4 novembre 2010, n. 183, recante “Semplificazione e razionalizzazione in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;
- D.Lgs. 21 novembre 2007 n.231 “Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell’utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca le misure di esecuzione”;
- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”;
- Legge 22 maggio 2017 n.81, applicabile anche alle pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1 comma 2 D.lgs. 165/2001, agli artt. 18 e ss. dispone norme generali sul lavoro agile;
- D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” come modificato ed integrato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75, che prevede che le amministrazioni pubbliche definiscono l’organizzazione degli uffici adottando gli atti previsti dal proprio ordinamento in conformità al piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP) al fine di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.