



Allegato A

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE ASP AMBITO 9

**P.I.A.O.
2025 – 2027**

(AGGIORNAMENTO)

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione nr. 3 del 16/01/2025

Sommario

PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO	4
<i>Premessa</i>	4
<i>Il quadro normativo di riferimento</i>	5
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	7
1.1 ASP AMBITO 9: la scheda anagrafica dell'amministrazione	7
1.2 La storia e gli obiettivi dell'ASP AMBITO 9	7
1.3 Il contesto territoriale	9
1.4 I servizi svolti dall'ASP AMBITO 9	10
1.5 Gli organi dell'ASP AMBITO 9	10
1.6 I principi ispiratori ed i valori di riferimento	12
1.7 Il terzo settore	13
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	14
2.1 La definizione di Valore pubblico	14
2.1.1 I principali stakeholder dell'ASP AMBITO 9	15
2.1.2 Analisi del contesto esterno: la situazione in Italia.	15
2.2 Il piano programmatico dell'ASP AMBITO 9, la creazione di valore pubblico e i relativi indicatori di impatto	17
2.2.1 Il piano programmatico dell'ASP AMBITO 9 del triennio 2025-2027	17
2.2.2 La creazione di valore pubblico e gli indicatori di impatto	17
2.3 ACCESSIBILITA' DIGITALE	18
2.4 PERFORMANCE	19
2.4.1 Il processo di programmazione dell'ASP AMBITO 9 (dal Piano Programmatico al Piano degli obiettivi della performance)	19
2.4.2 Le fasi della Performance ed i soggetti coinvolti	19
2.4.3 La Performance nel suo contesto di riferimento	20
2.4.4 Gli obiettivi di area dell'ASP AMBITO 9	20
2.5 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	27
2.5.1 Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2025-2027	27
2.5.2 Quadro normativo di riferimento in materia di anticorruzione e trasparenza	27
2.5.3 Oggetto e finalità	30



2.5.4 Analisi del contesto	30
2.5.5 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	33
2.5.6 L'attività di trattamento del rischio.....	35
2.5.7 L'attività di trattamento del rischio dell'anno 2024.....	36
2.5.8 La procedura relativa al Whistleblowing.....	37
2.5.9 La programmazione delle misure di prevenzione della corruzione per l'anno 2025.....	37
2.5.10 La trasparenza	37
2.5.11 Il lavoro finora svolto	38
2.5.12 Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico e l'accesso civico generalizzato.....	38
2.5.13 Monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	39
2.5.14 Un focus sul binomio "rotazione e anticorruzione"	40
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	40
3.1 Struttura organizzativa: il modello organizzativo	40
3.2 Organizzazione del lavoro agile	41
3.2.1 Disciplina provvisoria del lavoro agile	41
3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025-2027	44
3.3.1 La consistenza del personale al 31/12/2024	44
3.3.2 La programmazione strategica delle risorse umane triennio 2025/2027.....	45
3.3.3 L'importanza della formazione per il raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione	48
SEZIONE 4: MONITORAGGIO	50
4.1 Il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	50
4.2 Il monitoraggio del Valore Pubblico, delle Performance e del Capitale Umano	50
SEZIONE ALLEGATI	51
PIANO PROGRAMMATICO 2025-2027.....	51
PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (P.T.P.C.T.) 2025-2027	52
PIANO DELLA FORMAZIONE ANNO 2025-2027	76

PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO

Premessa

Il Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”* (convertito con la Legge n. 113 del 6 agosto 2021) ha previsto all'art. 6 che *“le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il **Piano integrato di attività e organizzazione**, ... nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.”*

La disposizione normativa, applicabile a codesta ASP, persegue la finalità dichiarata di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di seguito PIAO) ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente.

Il PIAO, nella prospettiva della semplificazione degli adempimenti a carico delle pubbliche amministrazioni ed in una logica di integrazione degli strumenti di programmazione, mira ad assorbire in un unico piano di governance gli atti di programmazione afferenti a diverse materie, quali la **valutazione della performance**, la strategia di **gestione del capitale umano** e di **sviluppo organizzativo**, nella quale si inserisce anche il ricorso allo svolgimento del **lavoro in modalità agile**, la **formazione del personale**, gli strumenti e gli obiettivi del **reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne**, la **trasparenza** dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, il **contrasto alla corruzione**, nonché la **parità di genere**.

In tal senso il PIAO assorbe in sé i diversi Piani previsti dalla normativa quali:

- Il Piano della Performance: il PIAO definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) in quanto in esso sono indicate la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro);
- Il Piano della Formazione, poiché definisce le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, poiché definisce la programmazione strategica delle risorse umane, gli obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse e le strategie di copertura del fabbisogno di personale;
- Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);

- Il Piano delle Azioni Positive poiché definisce le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il presente PIAO si configura come l'aggiornamento del PIAO 2024-2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione della scrivente con Delibera nr. 5 del 23/01/2024.

Il quadro normativo di riferimento

L'ASP esplica le proprie attività in un contesto normativo dinamico, in costante evoluzione e fortemente condizionante. Il presente Piano è stato redatto tenendo conto di quanto specificato dalle "Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)" predisposte dal Ministero della Pubblica Amministrazione.

Per la redazione del PIAO è stata applicata anche la normativa tuttora in vigore relativa agli strumenti di programmazione delle Pubbliche Amministrazioni.

✓ **Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165**

"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" che, all'art. 6 comma 2, prevede che *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale..."*

✓ **Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198**

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, il quale, all'art. 48 comma 1, prevede che ".....le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici,predisporgono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne."

✓ **Decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e s.m.i.**

(in particolare il Decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 74)

"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" che stabilisce per le amministrazioni pubbliche il collegamento tra programmazione strategica, programmazione finanziaria e performance e definisce all'art. 10, comma 1, lettera a) il Piano della performance come *"documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori"*

✓ **Legge 6 novembre 2012, n.190 e s.m.i.** recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione"* che introduce un

sistema organico di prevenzione della corruzione, il cui aspetto caratterizzante consiste nell'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due livelli.

Ad un primo livello – quello “nazionale” - l'ANAC approva il Piano Nazionale Anticorruzione che contiene gli obiettivi strategici per lo sviluppo della strategia di prevenzione a livello centrale e fornisce indirizzi e supporto alle amministrazioni pubbliche per l'attuazione delle relative misure.

Al secondo livello – quello “decentrato” – ogni amministrazione pubblica definisce un proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione, sulla base delle indicazioni presenti nel Piano nazionale Anticorruzione, in base al proprio grado di esposizione al rischio di corruzione.

✓ **Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 e s.m.i.** recante *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni”* così come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 recante *“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”* che ha fornito ulteriori indicazioni sul contenuto del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione riconoscendo allo stesso un valore programmatico ancora più incisivo, dovendo questo necessariamente prevedere gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo e nel quale devono essere altresì indicate le misure in tema trasparenza (il Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità diventa una sezione del Piano triennale di prevenzione della corruzione).

✓ **Legge n. 124 del 7 agosto 2015** di riforma della Pubblica Amministrazione e relativi decreti delegati tra i quali, in particolare, il D. Lgs. n. 74/2017 con il quale il Governo modifica e integra il decreto sulla produttività del lavoro pubblico, D. Lgs. 150/2009, prevedendo tra l'altro, oltre agli obiettivi specifici di ogni amministrazione:

- L'introduzione della categoria degli “obiettivi generali”, che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali,
- Il riconoscimento di un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, anche attraverso sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi;
- Il rafforzamento del ruolo del Nucleo di Valutazione, che, nelle sue funzioni di OIV, ha pieno accesso a documenti, atti e sistemi informativi per espletare le proprie funzioni.



SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 ASP AMBITO 9: la scheda anagrafica dell'amministrazione

Denominazione ente	ASP AMBITO 9
Indirizzo/sede legale	Via Gramsci, 95 – 60035 Jesi (AN)
PEC	asp.ambitonove@emarche.it
Codice fiscale	92024900422
Partita IVA	02546320421
Tipologia	Pubblica amministrazione
Categoria	Azienda servizi alla persona
Natura giuridica	Personalità giuridica di diritto pubblico senza fini di lucro
Sito WEB	www.aspambitonove.it
Pagina Facebook	Asp ambito 9



Il logo ufficiale dell'ASP AMBITO 9

1.2 La storia e gli obiettivi dell'ASP AMBITO 9

Scopo delle ASP è l'esercizio di funzioni socioassistenziali, socio sanitarie integrate, educative e scolastiche e – più in generale – la gestione dei servizi alla persona a prevalente carattere sociale, in relazione alle attività di competenza istituzionale dei soggetti partecipanti, ivi compresi interventi di formazione e orientamento concernenti le attività dell'azienda o aventi finalità di promozione sociale dei cittadini del territorio.

L'ASP Ambito 9 è *un'azienda di diritto pubblico senza fini di lucro* che nasce per garantire la gestione unitaria e la qualificazione dei servizi sociali e socio-sanitari erogati a persone di ogni fascia di età. La scrivente ASP è collegata con gli altri soggetti e servizi che costituiscono il sistema integrato di servizi sociali, socio-sanitari e sanitari della Regione dove hanno sede. L'ASP Ambito 9 è un ente pubblico del tutto peculiare in quanto, gestendo essenzialmente i servizi sociali, non può essere paragonata in toto ad un ente locale (come un Comune, una Provincia o una Regione).

L' ASP AMBITO 9 è stata costituita ai sensi dell'art. 10 della Legge Regionale n. 5 del 26 febbraio 2008 "Riordino delle istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (IPAB) e disciplina delle Aziende pubbliche di servizi alla persona", allo scopo di conseguire le finalità previste negli atti deliberativi adottati dai soggetti aderenti.



L'ASP AMBITO 9 ha una storia particolare: essa non nasce dalla trasformazione di un istituto già esistente, ma viene costituita ex novo dai *21 Comuni dell'ambito territoriale sociale*, per la gestione associata dei servizi sociali ed educativi dell'ambito sociale. Possiamo affermare quindi, non senza una punta di orgoglio, che la nostra ASP è stata fortemente voluta per gestire le esigenze delle persone più fragili.

L'ASP AMBITO 9 ispira ed orienta la propria attività al rispetto delle finalità e dei principi indicati nella Legge Regionale n. 5 del 2008, ed in particolare i servizi istituzionali sono diffusi ed erogati nei confronti di tutta la popolazione residente nel territorio dei soggetti partecipanti e sono prevalentemente orientati alle fasce deboli della cittadinanza nelle seguenti aree d'intervento:

ANZIANI
INCLUSIONE SOCIALE
DISABILI
MINORI E FAMIGLIA
IMMIGRAZIONE
SERVIZI EDUCATIVI PER LA PRIMA INFANZIA E SCOLASTICI

Il suddetto elenco è puramente indicativo, in quanto gli organi dell'Azienda pubblica dei servizi alla persona hanno facoltà di articolare l'organizzazione dei servizi secondo criteri di classificazione anche diversi da quelli sopra indicati, sia allo scopo di riconfigurare lo schema d'offerta di prestazioni in rapporto a principi di ottimizzazione produttiva, sia per tener conto del mutare delle condizioni di bisogno della cittadinanza e della natura stessa della nozione di bisogno socio assistenziale. Variazioni nella definizione delle fasce d'utenza possono inoltre essere giustificate da fenomeni attinenti alla sfera del dinamismo demografico.

Con deliberazione dell'Assemblea dei Soci sono dettagliatamente determinate, all'interno delle suindicate aree, le funzioni socio-assistenziali, i servizi e le attività conferite.

L'ASP AMBITO 9 può inoltre svolgere, in misura non prevalente, la propria attività a favore di soggetti pubblici o privati che operano in campo sociale ed assistenziale, nonché fornire specifici servizi socio-assistenziali aggiuntivi.

L'esercizio delle funzioni e la gestione dei servizi e delle attività sono finalizzati ai seguenti obiettivi:

- Definizione di tutti gli atti di attuazione di servizi e di interventi di natura socio-assistenziale previste da normativa dello Stato e della Regione, con particolare riferimento agli atti programmatori previsti e definiti dalla Legge 08 novembre 2000 n. 328 - Piani di Zona;
- Rafforzamento della capacità di intervento dei soggetti partecipanti, attraverso la creazione di un nuovo soggetto gestore con piena autonomia giuridica e gestionale, ancorché collocato in posizione servente rispetto ai soggetti partecipanti;
- Strutturazione di una Rete Locale Integrata di servizi, con razionalizzazione su base territoriale della erogazione;
- Sviluppo di un approccio orientato all'ottimizzazione del rapporto tra costi e benefici degli interventi socio assistenziali e socio sanitari integrati;
- Accrescimento delle possibilità di investimento nel settore dei servizi alla persona;
- Sviluppo di approcci specialistici integrati, volti a realizzare economie di gestione e miglioramenti nella qualità degli interventi;

- Determinazione di meccanismi di funzionamento "orientati al soddisfacimento dei bisogni", che enfatizzano la centralità del soggetto-utente dei servizi ed incentivano lo sviluppo degli interventi nei confronti di nuovi bisogni sociali;
- Approfondimento dei processi di integrazione e cooperazione tra servizi sociali ed altri servizi quali i servizi educativi, i servizi per le politiche attive del lavoro, la politica abitativa e in generale i servizi volti a favorire lo sviluppo locale;
- Mantenimento, sviluppo e qualificazione dell'integrazione socio-sanitaria in un'ottica di servizio globale alla persona, con particolare riferimento alle fasce più marginali;
- Consolidamento dell'integrazione territoriale a livello intercomunale, per evitare duplicazioni, ottimizzare risorse finanziarie ed umane e pervenire ad una omogenea diffusione dei servizi e delle attività, con particolare riferimento ai Comuni di minore dimensione demografica;
- Sviluppo dell'informazione e della partecipazione attiva alla realizzazione degli interventi da parte degli utenti e delle loro associazioni;
- Attivazione e consolidamento delle forme di equa contribuzione da parte degli utenti alle spese gestionali dei singoli servizi;
- Sviluppo di sinergie con il Terzo Settore, sia nella gestione che nella progettazione degli interventi anche sperimentando nuove forme di collaborazione tra pubblico e privato.

Vista l'esperienza della scrivente ASP nella direzione e gestione delle strutture residenziali per anziani, il giorno 28/09/2023 è stata firmata una convenzione con la quale si affidava la direzione temporanea dell'ASP "VITTORIO EMANUELE II" di Fabriano all'ASP AMBITO 9 di Jesi.

Successivamente, in data 29/03/2024 è stata firmata un'ulteriore convenzione con la quale le si affidava non solo la direzione dell'ASP "VITTORIO EMANUELE II" di Fabriano, ma anche la gestione organizzativa, amministrativa ed operativa della Residenza Protetta e del Centro Diurno Alzheimer srd di Fabriano.

1.3 Il contesto territoriale

L'ASP AMBITO 9 opera nel territorio dell'Ambito Territoriale Sociale IX che si colloca al primo posto nelle Marche per estensione territoriale (KMQ. 673,22).

Si colloca al secondo posto per numero dei Comuni dopo Fermo, si colloca al quarto posto nelle Marche per numero degli abitanti (106.000 circa), dopo Pesaro, Fermo e Civitanova.

I Comuni di Cingoli, Apiro e Poggio San Vicino afferiscono alla provincia di Macerata.

All'interno del territorio sono presenti due Unione dei Comuni: l'Unione dei Comuni di Belvedere Ostrense, Morro D'Alba, San Marcello, ente socio dell'ASP, e l'Unione dei Comuni della Media Vallesina.



Le Marche sono collocate sul versante del medio Adriatico e occupano circa 9.365,86 km² di territorio italiano.

Nell'immagine: mappa della Regione Marche con le sue province (dal web).



Il territorio di competenza dell'ASP AMBITO 9

1.4 I servizi svolti dall'ASP AMBITO 9

Nel territorio dell'Ambito sociale di Jesi i servizi sociali sono stati affidati da tutti i comuni alla Azienda Pubblica Servizi alla Persona ASP AMBITO 9 di Jesi.

Si tratta di una esperienza originale e per ora unica nella Regione Marche.

In realtà le ASP marchigiane sono 15, ma solo quella di Jesi ha la gestione di tutti i servizi sociali di tutti i comuni dell'Ambito sociale (negli altri casi le ASP gestiscono soprattutto strutture residenziali per anziani)

L'ASP AMBITO 9, con il suo bilancio di quasi 36.8 milioni di euro (preventivo 2025), si colloca tra le più grandi aziende pubbliche italiane che gestiscono servizi sociali e sociosanitari. Inoltre, La scelta di costituire una ASP ha sicuramente contribuito a collocare l'Ambito sociale di Jesi come il territorio delle Marche con la spesa sociale pro capite più alta della regione. La scelta dei comuni della Vallesina di gestire in modo associato i servizi sociali ha permesso ai servizi pubblici assistenziali di crescere costantemente e di rappresentare un punto di riferimento regionale. Ciononostante, non tutte le domande di servizi sono soddisfatte e ci sono ancora margini di miglioramento dei servizi erogati ma la disponibilità di una azienda pubblica di questo tipo fornisce le necessarie garanzie per il raggiungimento degli obiettivi che ancora mancano.

1.5 Gli organi dell'ASP AMBITO 9

Sono organi dell'ASP AMBITO 9:

- a) l'Assemblea dei soci;
- b) il Presidente dell'Assemblea dei Soci;
- c) il Consiglio di amministrazione;
- d) il Presidente del Consiglio di amministrazione;



e) il Revisore unico, come da deroga all'art. 9 comma 3 della legge regionale.

a) L'Assemblea dei Soci è l'organo collegiale di indirizzo e di controllo politico e amministrativo.

Sono soci dell'ASP AMBITO 9 i seguenti Enti Pubblici: Comuni di Apiro, Belvedere Ostrense, Castelbellino, Castelplanio, Cingoli, Cupramontana, Filottrano, Jesi, Maiolati Spontini, Mergo, Monsano, Montecarotto, Monteroberto, Morro d'Alba, Poggio San Marcello, Poggio San Vicino, Rosora, San Marcello, San Paolo di Jesi, Santa Maria Nuova, Staffolo e l'Unione dei Comuni di Belvedere Ostrense, Morro d'Alba, San Marcello, l'Unione dei Comuni di Belvedere Ostrense, Morro D'Alba e San Marcello. In base all'art. 8 dello statuto dell'ASP i soci hanno versato un Capitale sociale che è stato ripartito, in base alla popolazione residente alla data del 31/12/2008.

Per la ripartizione del capitale sociale si veda il capitolo 1.5 del PIAO 2023-2025.

b) Il Presidente dell'Assemblea dei Soci la rappresenta, la convoca, presiede le adunanze e ne stabilisce l'ordine del giorno. Il Presidente dell'Assemblea compie gli atti che gli sono demandati dalla Legge, dallo Statuto, dai regolamenti o dalle deliberazioni.

c) Il Consiglio di Amministrazione (abbreviato in seguito come C.d.A) è l'organo amministrativo collegiale che, in attuazione degli indirizzi espressi dall'Assemblea e per il conseguimento dei fini statutari dell'Azienda, compie tutti gli atti che non siano riservati dalla Legge o dallo Statuto ad altri organi. Attraverso l'adozione di regolamenti e deliberazioni di indirizzo, esso formula direttive e criteri di massima ai quali la dirigenza aziendale dovrà attenersi nell'esercizio delle funzioni gestionali di propria competenza. Il Consiglio di amministrazione esercita altresì attività di controllo in ordine all'effettiva attuazione delle scelte contenute negli atti di indirizzo adottati, anche attraverso la verifica dei risultati e l'analisi di eventuali scostamenti relativamente ai programmi aziendali definiti.

d) Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è il Presidente dell'Azienda pubblica dei servizi alla persona con funzioni di rappresentanza legale. È l'organo monocratico di raccordo tra l'Assemblea dei Soci e l'Organo Amministrativo e coordina l'attività di indirizzo espressa dalla Assemblea dei Soci con quella di governo e di amministrazione, assicurando così l'unità delle attività sociali dell'Azienda pubblica dei servizi alla persona.

e) La revisione economico-finanziaria dell'ASP AMBITO 9 è affidata ad un revisore unico che è nominato dall'Organo amministrativo e scelto fra i soggetti iscritti al registro dei revisori contabili, costituito in esecuzione del D. Lgs. 27 gennaio 1992, n. 88.

L'attività ed il funzionamento dell'organo di revisione sono disciplinate dalla legge.

L'Organo di revisione, nell'esercizio della funzione di controllo e di vigilanza sulla regolarità contabile, fiscale e finanziaria, ha diritto di accesso agli atti e documenti dell'ASP ed ai relativi uffici e può partecipare alle sedute dell'Assemblea e, ove richiesto, dell'Organo amministrativo.

Il Revisore collabora con l'Assemblea fornendo elementi conoscitivi, dati contabili, stime finanziarie ed economiche, valutazioni preventive e consuntive di efficienza ed efficacia dell'attività dell'Azienda pubblica dei servizi alla persona nel perseguire gli scopi consortili.

All'interno dell'ASP AMBITO 9 è presente la figura del Direttore.

Egli è nominato dall'organo amministrativo fra le figure dotate di esperienza professionale e tecnica ed è responsabile della gestione delle attività e del raggiungimento degli obiettivi fissati dal



CdA. Al Direttore competono tutti i poteri non riconducibili alla funzione di indirizzo, programmazione e verifica dei risultati riservati all'Assemblea dei Soci e all'Organo amministrativo. Il Direttore ha quindi il compito di guidare l'azienda nel raggiungimento degli obiettivi strategici definiti dal Consiglio di Amministrazione.

L'ASP si articola attraverso una organizzazione a matrice per Unità Operative (di seguito indicate come "U.O."). A capo di ogni U.O. è posto un Responsabile: la responsabilità della U.O. è assegnata tenuto conto dei necessari e specifici requisiti di capacità e professionalità. L'assegnazione di tale responsabilità tiene conto delle qualifiche formali, ma anche della effettiva attitudine e capacità professionale dimostrata, nonché dalla valutazione dei risultati ottenuti. Il compito delle U.O. e dei loro responsabili è di coordinare e gestire le politiche e le attività dell'area, di predisporre i piani ed i regolamenti di settore, di rapportarsi e supportare gli operatori delle altre U.O. dell'ASP.

Per una disamina più approfondita dell'Assetto organizzativo dell'ASP AMBITO 9 si rinvia al suo Statuto, pubblicato al seguente link:

<https://www.aspambitonove.it/chisiamo/atti/>

1.6 I principi ispiratori ed i valori di riferimento

L'ASP AMBITO 9 si impegna ad erogare le prestazioni sociali con la qualità dichiarata, ispirandosi ai seguenti principi fondamentali sanciti dalla normativa vigente, in particolare ai sensi del DPCM 27 gennaio 1994 *"Principi sull'erogazione dei servizi pubblici"*:

- 1) **Eguaglianza** assicurando l'erogazione delle prestazioni senza alcuna discriminazione riguardante sesso, razza, etnia, lingua, religione e opinioni politiche, nel rispetto della persona e della sua dignità, qualunque siano le sue condizioni fisiche o mentali, culturali o sociali.
- 2) **Comunicazione e trasparenza** diffondendo l'informazione sulle procedure, sui servizi e sulla loro modalità di erogazione in modo chiaro, semplice, dettagliato e completo garantendo il costante aggiornamento delle modifiche dei servizi offerti, garantendo, nel rispetto della normativa vigente, criteri di maggiore flessibilità per l'erogazione dei servizi sul territorio.
- 3) **Imparzialità e continuità** agendo secondo criteri di obiettività, giustizia, ed imparzialità garantendo attraverso le sue strutture decentrate sul territorio, la regolarità e la continuità del servizio nella sua erogazione.
- 4) **Efficienza ed efficacia** garantendo un'attività improntata a criteri di efficienza ed efficacia, sia nell'organizzazione che nella erogazione dei servizi alla cittadinanza, anche in considerazione degli orari di apertura dei servizi, garantendo il costante aggiornamento professionale del personale impegnato nell'attività.
- 5) **Diritto di scelta** nei limiti stabiliti dalla legislazione vigente, dalle norme regolamentari e 7 dalla disponibilità di servizi organizzati nel territorio dell'Ambito Sociale, il cittadino ha il diritto di scegliere tra i soggetti erogatori dei servizi distribuiti sul territorio.
- 6) **Partecipazione** adottando sistemi di valutazione e di verifiche dei risultati raggiunti dai servizi, attraverso la realizzazione di documenti e pubblicazioni periodiche, messi a conoscenza di tutti i cittadini, realizzando in tal modo una forma di monitoraggio costante dei livelli delle prestazioni di ciascun servizio, per renderli sempre più conformi alle

aspettative degli utenti ed alle nuove esigenze della società in trasformazione. A tal fine l'ASP si impegna a promuovere ogni forma di partecipazione dei cittadini, promuovendo una gestione partecipata, finalizzata al miglioramento della qualità dei servizi.

1.7 Il terzo settore

“Per Terzo settore si intende il complesso degli enti privati costituiti per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale e che, in attuazione del principio di sussidiarietà e in coerenza con i rispettivi statuti o atti costitutivi, promuovono e realizzano attività di interesse generale mediante forme di azione volontaria e gratuita o di mutualità o di produzione e scambio di beni e servizi.”

Questa è la definizione di Terzo Settore nell’art. 1, comma 1, legge delega n. 106 del 6 giugno 2016 *“Delega al Governo per la riforma del Terzo settore, dell'impresa sociale e per la disciplina del servizio civile universale”*.

Il Terzo Settore, dopo il Primo (ovvero lo Stato) e il Secondo (ovvero il mercato) rappresenta un’importante e sempre più presente realtà. È doveroso sottolineare che agire senza scopo di lucro non significa non avere profitti, ma più semplicemente reinvestirli per finanziare le proprie attività, senza redistribuirli tra i membri delle proprie organizzazioni o ai propri dipendenti. Per questo motivo, fanno parte degli enti del terzo settore anche imprese sociali, cooperative o anche semplici associazioni che svolgono attività commerciali.

Il terzo settore non è solo impegno sociale organizzato, ma è anche un motore importante dell’economia del paese, quella ispirata da finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale condivise: è un esercito che si adopera per il bene collettivo, un patrimonio straordinario, che va preservato e sostenuto, affinché possa continuare a svolgere le proprie attività e a svilupparsi.



*“Sparirà con me
ciò che trattengo,
ma ciò che avrò donato
resterà nelle mani di tutti”.*
(Rabindranath Tagore)

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 La definizione di Valore pubblico

Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder.

Le Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica – definiscono il Valore Pubblico come il “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”.

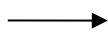
In generale può essere definito come l'incremento del benessere attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici che perseguono tale obiettivo, utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni).

Esso quindi si genera quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socioeconomico in cui si opera.

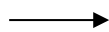
In particolare, un ente crea Valore Pubblico in senso stretto ed ampio:

IN SENSO STRETTO



Quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere rispetto alla loro baseline.

IN SENSO AMPIO



Quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza ed efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti.

Per Valore Pubblico si intende quindi il livello di BENESSERE economico, sociale, ambientale (e sanitario) dei cittadini, creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit). Un ente crea Valore Pubblico quando produce IMPATTI sulle varie dimensioni del benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc. dei cittadini e delle imprese interessati dalla politica e/o dal servizio, rispetto alle baseline.

In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici, come l'efficacia quanti-qualitativa, l'efficienza economico finanziaria, gestionale, ecc., sulla base di specifici driver come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità e le pari opportunità. Inoltre, al fine di proteggere il Valore Pubblico generato, è necessario programmare misure di gestione del rischio corruttivo e della trasparenza ed azioni di miglioramento della salute organizzativa e professionale.



Il concetto di valore pubblico e la partecipazione dei cittadini, la centralità delle nuove tecnologie interattive nel processo di riforma del comparto pubblico sono temi più che mai rilevanti e attuali.

Immagine: dal web

2.1.1 I principali stakeholder dell'ASP AMBITO 9

Gli Stakeholder rappresentano tutti i portatori di interesse dell'ASP AMBITO 9: tra di essi si considera una molteplicità di soggetti interessati alle attività dell'ASP, influenzati, più o meno direttamente, dall'operare quotidiano, ovvero capaci di influenzarne le scelte e il perseguimento delle finalità istituzionali e degli obiettivi. Con ciascuno di essi, l'ASP intrattiene rapporti con diverso grado di frequenza ed intensità e da tali relazioni scaturiscono flussi informativi di volta in volta differenti. Gli stakeholder sono quindi soggetti sia interni sia esterni all'Azienda stessa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo elenchiamo qui di seguito i principali stakeholder dell'ASP:

- Utenti in senso lato (ospiti, familiari, pazienti, care givers)
- Personale dipendente e collaboratori
- Istituzioni pubbliche: enti locali territoriali (comuni, province, regioni, ecc.),
- Agenzie funzionali (consorzi, camere di commercio, aziende sanitarie, agenzie ambientali, università, ecc.),
- Associazioni di volontariato e terzo settore
- Cittadini, collettività
- Fornitori di beni e servizi/imprese esecutrici di lavori
- Amministrazioni aggiudicatrici

Gli stakeholder possono avere un diverso impatto sulle attività e sulle decisioni dell'Amministrazione in relazione agli interessi perseguiti.

2.1.2 Analisi del contesto esterno: la situazione in Italia.

Per creare Valore Pubblico è necessario conoscere la realtà in cui si opera così come occorre – e non è sempre facile – saper interpretare i mutamenti che costantemente avvengono nella comunità. I dati da cui partire sono in genere quelli demografici che sono in continuo mutamento. Maggiori dettagli su questo argomento saranno trattati nel Piano programmatico 2025-2027 al quale si rimanda.

Su questo fronte alcuni aspetti paiono delinearsi in modo chiaro ed inequivocabile.

A livello nazionale possiamo affermare quanto segue:

La popolazione si riduce gradualmente.

La riduzione è alimentata dal saldo naturale negativo e cioè dalla differenza fra i decessi e i nuovi nati. Questo è indubbiamente il dato più significativo.

La popolazione invecchia costantemente.

Non si tratta di un fenomeno nuovo ma di un processo che sta andando avanti da molti anni e che si svilupperà anche negli anni futuri. Gli anziani costituiscono un quarto dell'intera popolazione e sono destinati ad aumentare ancora. Conseguentemente cresce anche l'età media dell'intera popolazione. Si tratta di un dato importante, che testimonia della ottima qualità della vita che si registra nel territorio ma che sollecita i servizi e l'intera comunità alle risposte che occorre dare alla popolazione che invecchia.

Si modifica e con grande velocità la struttura e le caratteristiche delle famiglie.

La popolazione diminuisce, le famiglie aumentano e conseguentemente si riduce gradualmente il numero medio di componenti delle famiglie.

Cresce la solitudine delle persone.

L'elemento che emerge con grande evidenza è la dimensione delle famiglie composte da una sola persona. Secondo fonti ANSA (articolo del 26/11/2024) sono sempre più diffusi i nuclei familiari monopersonali.

"In dieci anni diminuiscono le coppie con figli e aumentano, invece, i nuclei monogenitore. È la fotografia che arriva dagli ultimi dati dell'Istat, resi noti oggi. Dal 2011 al 2021 si riducono di oltre un milione e 200 mila le coppie con figli, con una tendenza al calo ancora più forte rispetto all'inizio del nuovo millennio (dal 2001 al 2011 si era registrato un -507 mila).

Aumentano, invece, i nuclei monogenitore che passano dai circa 2 milioni 650 mila a più di 3,8 milioni in dieci anni (+44%). Sfiorano quota tre milioni le madri sole, mostrando un incremento del 35,5%, mentre di padri soli sono circa 855 mila con una variazione dell'85% circa (erano 462.626 nel 2011)".

La povertà in Italia.

Ci sono 2 tipologie di povertà: la povertà assoluta e la povertà relativa.

Per povertà assoluta intendiamo una situazione in cui una famiglia è al di sotto di una certa soglia di benessere. In questo caso, il reddito familiare non può soddisfare i bisogni primari della vita. Questi includono istruzione, assistenza sanitaria, riparo, acqua, elettricità e cibo. Anche se l'economia è in crescita, ciò non è interesse di coloro che vivono al di sotto della soglia di povertà. La povertà assoluta varia da paese a paese a seconda delle sue condizioni economiche, sociali e politiche.

La povertà relativa è quando un reddito familiare è composto da circa il 50% in meno rispetto alla media. Viene spesso descritto come "privazione relativa". Sebbene ci sia un'entrata economica, le persone non riescono ad andare oltre l'essenziale. Questi cittadini si trovano in una condizione di povertà perché rispetto al paese in cui vivono hanno un patrimonio molto inferiore. Questo tipo di povertà può, in alcuni casi, essere influenzato dalla crescita economica. Tuttavia, può anche essere una struttura permanente.

In un articolo del 17/10/2024 pubblicato sul web dall'ISTAT dal titolo "La povertà in Italia - Anno 2023" emerge che in Italia la povertà assoluta è stabile rispetto al precedente anno.

Nel 2023 sono state in condizione di povertà assoluta poco più di 2,2 milioni di famiglie (8,4% sul totale delle famiglie residenti, valore stabile rispetto al 2022) e quasi 5,7 milioni di individui (9,7% sul totale degli individui residenti, come nell'anno precedente).

L'incidenza della povertà assoluta fra le famiglie con almeno uno straniero è pari al 30,4%.

Si ferma invece al 6,3% per le famiglie composte solamente da italiani.

L'incidenza di povertà relativa familiare, pari al 10,6%, è stabile rispetto al 2022.

Si contano oltre 2,8 milioni di famiglie sotto la soglia. In lieve crescita l'incidenza di povertà relativa individuale che arriva al 14,5% dal 14,0% del 2022, coinvolgendo quasi 8,5 milioni di individui.

2.2 Il piano programmatico dell'ASP AMBITO 9, la creazione di valore pubblico e i relativi indicatori di impatto

2.2.1 Il piano programmatico dell'ASP AMBITO 9 del triennio 2025-2027

La programmazione dell'ASP AMBITO 9 per il triennio 2025-2027 è un processo che trova il proprio fondamento anzitutto nel Piano Programmatico 2025-2027.

Tale documento, elaborato in base alle risultanze del bilancio di previsione per il triennio 2025-2027, è il filo conduttore che lega tra loro, allineandole alle linee strategiche definite, varie politiche di pianificazione che in coerenza con quanto definito nel Piano stesso.

2.2.2 La creazione di valore pubblico e gli indicatori di impatto

La presente sottosezione esplicita, coerentemente con i documenti di programmazione economica e finanziaria dell'Azienda, le strategie e gli obiettivi per la creazione di Valore Pubblico dell'ASP AMBITO 9 ed i relativi indicatori di impatto.

Come già sottolineato, il Valore Pubblico viene definito come il “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”.

Di conseguenza, l'impatto delle politiche e dei servizi offerti deve essere rivolto sia ai destinatari interni (i soggetti che operano all'interno dell'organizzazione) che esterni (la collettività), in modo equo ed intergenerazionale, avendo cioè come riferimento non solo la comunità di oggi ma anche quella futura.

Considerato il fondamentale ruolo ricoperto dalle ASP per lo sviluppo sociale del nostro Paese, anche all'interno di questo tipo di organizzazione la creazione di Valore Pubblico deve guidare la performance organizzativa, divenendone il fine ultimo. Si può quindi affermare che per codesta ASP creare Valore Pubblico significa impattare positivamente sul benessere di tutti i suoi assistiti, del personale che vi opera e del territorio in un'ottica di sviluppo sostenibile, cioè di impatto sociale e sanitario (in primis) ed economico (di conseguenza).

Per creare e mantenere Valore Pubblico è fondamentale mettere a sistema le performance (istituzionale, organizzativa e individuale) dell'organizzazione e finalizzarle verso il benessere della società e lo sviluppo sostenibile. A tal fine, un efficace processo di creazione del Valore Pubblico deve anche basarsi su un adeguato sistema di programmazione degli obiettivi e di monitoraggio degli stessi. Nel caso dell'ASP AMBITO 9, il punto di partenza è un'adeguata descrizione dell'orientamento strategico dell'organizzazione e delle sue finalità, in modo da esplicitare i valori e le strategie a cui si ispira l'azione dell'Azienda.



La strategia che l'ASP AMBITO 9 persegue per favorire la creazione di Valore Pubblico è quella di mettere in atto *continui potenziamenti e miglioramenti dei servizi alla persona, occupandosi delle fasce deboli e più svantaggiate della popolazione in sinergia con gli enti del terzo settore, nonché monitorando costantemente la tipologia di bisogno sociale, che è in costante cambiamento.*

Questo impegno viene messo in pratica attraverso il perseguimento degli obiettivi descritti nel Piano Programmatico (suddivisi per Unità Operative) e vede al centro, insieme ad esse, la valorizzazione delle risorse umane che operano all'interno dell'Azienda.

*Per la consultazione di dettaglio degli obiettivi e dei programmi,
si rimanda alla sezione "Allegati – Piano programmatico 2025-2027"*

L'analisi del valore creato e dell'impatto generato a livello sociale viene monitorato attraverso il Bilancio consuntivo. Esso è uno strumento di accountability rivolto sia all'esterno, agli stakeholder e anche strumento di misurazione dell'impatto creato e a supporto delle decisioni della governance e, quindi, rivolto all'interno dell'Azienda.

Il Bilancio consuntivo rendiconta, infatti, gli obiettivi, le attività svolte e i risultati ottenuti dall'ASP.

L'ASP applica il controllo di gestione, allo scopo di assicurare efficacia ed efficienza ai processi di acquisizione e di impiego delle risorse.

2.3 ACCESSIBILITA' DIGITALE

Col termine accessibilità digitale si intende la capacità dei sistemi informatici, nelle forme e nei limiti consentiti dalle conoscenze tecnologiche, di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.

Riferendosi ad esempio alla realizzazione di un sito web, questo vuol dire favorire la fruizione e l'interazione rispettando le esigenze e le preferenze degli utenti, senza esclusioni. L'obiettivo principale dell'accessibilità è consentire l'accesso ai documenti digitali alle persone che presentino disabilità, le quali generalmente fanno uso di tecnologie assistive (ad esempio lettori di schermo, ingranditori di schermo, tastiere braille, sistemi di punta mento) per eliminare o ridurre la condizione di svantaggio.

Fare un sito accessibile significa far sì che le informazioni siano fruibili da tutti gli utenti, indipendentemente dal sistema operativo e dagli strumenti di navigazione utilizzati

Ad ottobre 2021 l'ASP AMBITO 9 ha rinnovato il proprio spazio web che oggi è adattabile a qualsiasi tipo di dispositivo: a seconda che si utilizzino smartphone, tablet o grande monitor il sito cambia forma "reattivamente" in base alla grandezza dello schermo. C'è sempre attenzione al rispetto delle norme inerenti all'accessibilità per le persone con disabilità, per consentire una migliore integrazione con gli altri strumenti di comunicazione al cittadino che l'ASP AMBITO 9 vanta, a partire dai più diffusi come le pagine social.

L'home page del sito istituzionale www.aspambitonove.it propone a rotazione foto dei 21 Comuni aderenti. Il sito è tenuto sempre aggiornato su scadenze, bandi ed appuntamenti vari e nella home page sono subito descritte le recenti novità. A seguire vengono messi in evidenza i vari servizi di riferimento dell'ASP così da permettere all'utente di indirizzarsi agevolmente verso il settore che

gli interessa. È attiva la possibilità di compilare on-line la modulistica per l'accesso a servizi o bandi.

Un sito internet così concepito e realizzato è sicuramente più agevole da utilizzare ed è in grado di orientare al meglio i cittadini nei vari servizi erogati: anche questa è creazione di *Valore Pubblico*.

2.4 PERFORMANCE

2.4.1 Il processo di programmazione dell'ASP AMBITO 9 (dal Piano Programmatico al Piano degli obiettivi della performance)

La programmazione degli obiettivi della performance organizzativa dell'ASP AMBITO 9 per il triennio 2025-2027 è un processo che trova fondamento in altri documenti di programmazione, primo fra tutti il Piano Programmatico 2025-2027. Possiamo considerare il Piano Programmatico come il filo conduttore che lega tra loro varie politiche di pianificazione che, attraverso il metodo "a cascata" degli obiettivi, si riflettono nella programmazione degli obiettivi organizzativi.

L'attività di programmazione dell'ASP AMBITO 9, alla luce di quanto detto sopra, discende da quanto definito in fase di pianificazione strategica. Gli obiettivi strategici, infatti, non solo rappresentano una guida per la realizzazione della strategia, ma indirizzano la conseguente definizione degli obiettivi di performance organizzativa.

2.4.2 Le fasi della Performance ed i soggetti coinvolti

Il Piano delle Performance è stato approvato con Decisione del Direttore nr. 75 del 15/03/2021 sulla base di quanto previsto dal Decreto Legislativo n.150/2009, in attuazione della legge n. 15 del 04/03/2009. Esso prevede un'articolazione a fasi, che si ripetono tutti gli anni.

L'attuale ciclo della Performance dell'ASP AMBITO 9, articolato in 7 fasi, è un sistema integrato che permette di valutare le singole Unità Operative ed il personale di riferimento, nonché le relative prestazioni.

Il ciclo è il seguente:

- Entro il 31 dicembre di ogni anno solare l'Assemblea dei Soci, su proposta del C.d.A. delibera l'Approvazione del Bilancio Preventivo economico dell'anno successivo, il Bilancio Pluriennale di previsione triennale e il Piano Programmatico triennale che contiene tutti gli obiettivi per le singole unità operative per l'anno successivo;
- Entro il 31 gennaio di ogni anno solare, il C.d.A. assegna al Direttore gli obiettivi dell'anno in corso, presenti nella relazione illustrativa del Bilancio Preventivo, approvati con Delibera dall'Assemblea dei Soci entro il 31 dicembre dell'anno precedente;
- Entro il 31 gennaio di ogni anno solare il Direttore assegna ad ogni Responsabile di Unità Operativa gli obiettivi per l'anno in corso sulla base di quelli indicati nel Piano Programmatico triennale;
- Entro il 31 gennaio di ogni anno ogni Responsabile di Unità Operativa assegna gli obiettivi programmati per l'anno in corso ai dipendenti in assegnati sulla base di quelli indicati nel Piano Programmatico triennale;
- Entro il 31 marzo di ogni anno ogni Responsabile di Unità Operativa presenta al Direttore una relazione sul raggiungimento degli obiettivi. Tali relazioni saranno valutate dal Direttore;
- Entro il 30 giugno di ogni anno solare L'Assemblea dei Soci, su proposta del C.d.A. delibera l'Approvazione del Bilancio Consuntivo relativo all'anno precedente che evidenzia i risultati

organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati assegnati ad ogni Unità Operativa con il Piano Programmatico triennale;

- Dopo l'approvazione del Bilancio Consuntivo da parte dell'Assemblea dei Soci, il C.d.A. procede alla valutazione degli obiettivi assegnati al Direttore, il Direttore procede alla valutazione degli obiettivi assegnati ai Responsabili e i Responsabili delle Unità Operative procedono alla valutazione degli obiettivi assegnati ai dipendenti dell'Unità Operativa sulla base delle risultanze delle valutazioni sul raggiungimento degli obiettivi definite con la relazione allegata al Bilancio Consuntivo;
- A partire dal mese successivo all'approvazione del Bilancio Consuntivo, si procede alla liquidazione dell'indennità di risultato del Direttore, dell'indennità di risultato dei Responsabili titolari di Posizione Organizzativa e della produttività generale dei dipendenti.

Ai fini della coerenza dell'intero sistema, il Piano della Performance è redatto in base al Piano degli Obiettivi (di seguito anche PdO), che si trova integrato all'interno del Piano programmatico.

2.4.3 La Performance nel suo contesto di riferimento

Definitivamente conclusa la fase dell'emergenza sanitaria legata alla pandemia da Covid-19, nel corso dell'anno 2024 l'attività dell'ASP AMBITO 9 si è ulteriormente consolidata, tanto da essere riferimento anche per altri territori.

In particolare, in questo senso, si segnala il consolidamento dei rapporti con l'ASP "Vittorio Emanuele II" di Fabriano: dopo l'assunzione della funzione di direzione dell'ASP di Fabriano nel mese di settembre 2023 e successivamente prorogata, dal mese di aprile 2024 l'ASP ha assunto la funzione di direzione dell'ASP "Vittorio Emanuele II" di Fabriano, nonché la gestione amministrativa, organizzativa e operativa della Residenza protetta e del Centro diurno Alzheimer di Fabriano.

Si sono ulteriormente consolidate le forme di collaborazione con i soggetti del Terzo Settore per la gestione delle strutture, dei servizi e dei progetti attraverso gli strumenti previsti dal D.Lgs 117/2017 ("Codice del Terzo Settore").

È altresì entrata nel vivo la gestione delle progettualità ammesse a finanziamento a valere sui fondi del PNRR.

2.4.4 Gli obiettivi di area dell'ASP AMBITO 9

In linea generale, nella fase di definizione degli obiettivi all'interno del PdO, è stato richiesto al management di utilizzare i seguenti indirizzi:

- Garantire la misurabilità, fruibilità e comprensibilità delle informazioni anche verso l'esterno;
- Porsi degli obiettivi che attraverso azioni/iniziative di digitalizzazione, semplificazione, volte ad incrementare la piena accessibilità e le pari opportunità, permettano un reale incremento delle dimensioni del Valore Pubblico (economica, personale e socio-culturale ed ambientale) e quindi determinino una reale transizione dell'Amministrazione;
- Rispettare i 5 criteri previsti dalla Metodologia SMART per la declinazione degli indicatori di performance per facilitare l'applicazione del punto precedente.

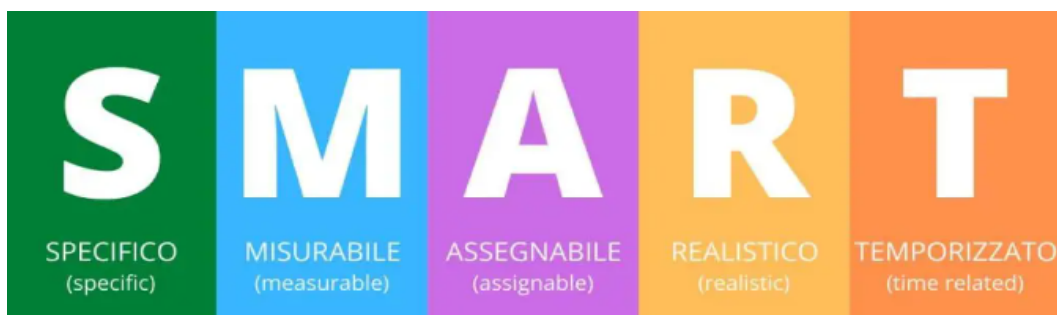


Immagine: dal web

Gli obiettivi da raggiungere nel 2025 vengono assegnati a ciascuna Unità Operativa, quindi il PdO dell'ASP AMBITO 9 è suddiviso per area di competenza e raccoglie complessivamente questi elementi:

Unità Operativa Minori e Famiglia

- 1) Predisposizione degli atti e delle procedure volte al rinnovo della concessione per la gestione del centro estivo per bambini/e dai 3 ai 5 anni per il Comune di Jesi;
- 2) Stesura e pubblicazione del bando ad evidenza pubblica e aggiudicazione della gara di appalto relativo all'affidamento della gestione dei Centri di aggregazione per bambini, bambine e adolescenti - CABaA; servizio domiciliare di sostegno alle funzioni educative familiari; servizio di incontri protetti di mantenimento per i Comuni dell'ATS IX;
- 3) Stesura e pubblicazione del bando ad evidenza pubblica e aggiudicazione dell'affidamento in gestione del centro per l'infanzia "Il Piccolo Principe" di Maiolati Spontini;
- 4) Predisposizione degli atti e delle procedure volte al rinnovo dell'affidamento per la gestione della colonia marina per bambini/e dai 6 ai 12 anni residenti nei Comuni dell'ASP AMBITO 9;
- 5) Prosecuzione del progetto "Stiamo lavorando per voi 2" in accordo con la Cassa delle Ammende e con la collaborazione dell'USSM, volto alla realizzazione di interventi d'inclusione sociale a favore delle persone in esecuzione penale;
- 6) Prosecuzione delle attività progettuali e monitoraggio del progetto PNRR – Linea di Attività 1.1.1 "Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione delle vulnerabilità delle famiglie e dei bambini" negli Ambiti Territoriali IX e XII - Avvio del programma PIPPI 13 per l'ATS IX;
- 7) Prosecuzione delle attività progettuali, monitoraggio del progetto PNRR – Linea di Attività 1.1.4. "Rafforzamento dei servizi sociali e prevenzione del fenomeno del burn out tra gli operatori sociali" – l'ASP è Ambito capofila nel quale partecipano sei ambiti provinciali;
- 8) Realizzazione del percorso formativo, rivolto alle Assistenti Sociali dell'Ambito Territoriale Sociale IX che si occupano di tutela minori, per la presa in carico degli adolescenti e delle loro problematiche, per prevenire l'isolamento sociale, i fenomeni di aggressività e altre forme di disagio sociale;
- 9) Prosecuzione e monitoraggio delle attività di promozione, prevenzione e formazione al contrasto della violenza di genere nelle scuole rivolte agli studenti e alle studentesse e al personale docente;

- 10) Realizzazione del percorso formativo all'interno del progetto "Storia Nova" per la prevenzione del maltrattamento intrafamiliare prioritariamente dedicata alla fascia 0 – 3 anni;
- 11) Realizzazione del percorso formativo dal titolo *"Conoscere, saper fare, saper essere. Quando il bambino mi racconta una storia"* di prevenzione al maltrattamento dei/delle bambini/e nella fascia 0 – 3 anni, e promozione alla genitorialità positiva, all'interno del progetto "Storia Nova", rivolto ai genitori e alle educatrici del Centro Infanzia "Il Piccolo Principe" di Moie.

Unità Operativa Disabilità

- 1) Rinnovo procedura aperta per l'affidamento della gestione dei servizi a favore delle persone disabili residenti nei comuni dell'ASP AMBITO 9, tenuto conto degli adeguamenti contrattuali;
- 2) Predisposizione nuova procedura aperta per l'affidamento della gestione dei servizi a favore delle persone disabili residenti nei comuni dell'ASP AMBITO 9, tenuto conto degli adeguamenti contrattuali;
- 3) Organizzazione tavolo disabilità;
- 4) Progettazione di percorsi ad hoc di avvicinamento/ avviamento al lavoro;
- 5) Predisposizione nuovi regolamenti per l'accesso ai servizi a favore degli utenti con disabilità dell'ASP AMBITO 9;
- 6) Avvio nuova procedura di convenzionamento per il servizio trasporto sociale per disabili;
- 7) Organizzazione della giornata mondiale della consapevolezza sull'autismo.

Unità Operativa Strutture Residenziali Anziani

- 1) Predisposizione, pubblicazione ed espletamento nuova gara di appalto del servizio di gestione integrata ed omnicomprensiva del servizio assistenziale ed alberghiero in favore degli ospiti della Casa di riposo e residenza protetta di Jesi;
- 2) Predisposizione, pubblicazione ed espletamento nuova gara di appalto del servizio di gestione integrata ed omnicomprensiva del servizio assistenziale ed alberghiero in favore degli ospiti della Casa di riposo e residenza protetta di Cingoli, Staffolo ed Apiro;
- 3) Svolgimento delle attività necessarie al perfezionamento delle pratiche di autorizzazione all'esercizio delle Strutture Residenziali anziani di Jesi, Cingoli, Staffolo, Apiro e Fabriano dopo il deposito delle relative domande entro la nuova scadenza del 31.12.2024 stabilita dalla D.G.R. Marche n. 1450 del 30/09/2024;
- 4) Predisposizione, pubblicazione ed espletamento nuova gara di appalto del servizio di refezione scolastica per gli alunni delle scuole dell'infanzia, primaria e secondaria di Cingoli, Villastrada e Grottaccia, della scuola dell'infanzia di Staffolo e del servizio di ristorazione per gli utenti della Residenza Protetta / Casa di Riposo e centro diurno CSER di Cingoli, in vista della scadenza dell'attuale contratto il 14 settembre 2025;
- 5) Predisposizione, pubblicazione ed espletamento nuova gara di appalto del servizio di recupero stragiudiziale/bonario e giudiziale dei crediti relativi sia ai servizi gestiti dall'U.O.C. Strutture Residenziali per anziani (mensa scolastica di Cingoli, Grottaccia, Villastrada, Staffolo e Strutture residenziali per anziani di Jesi, Cingoli, Apiro e Staffolo), che in generale concernenti le rette/fatture degli ulteriori servizi erogati e gestiti dalle altre

Unità Operative dell'ASP Ambito 9, in vista della scadenza dell'attuale affidamento il 01 Novembre 2025;

- 6) Gestione degli ospiti/spostamenti degli stessi, trasloco uffici, locali vari etc... che si renderanno necessari in base alle richieste della ditta, incaricata dal Comune di Jesi, di svolgere i lavori di manutenzione/riqualificazione della struttura "Vittorio Emanuele II" di Jesi, che inizieranno a novembre 2024;
- 7) Collaborazione ed attività di supporto con il Comune di Cingoli per l'avvio ed il funzionamento della "commissione mensa" con la partecipazione tra i componenti, quale referente per l'ASP AMBITO 9, del Dec della gara di appalto del servizio di refezione scolastica;
- 8) Continuo svolgimento degli impegni derivanti dalla direzione e gestione dell'ASP "Vittorio Emanuele II" di Fabriano, con l'obiettivo prioritario del passaggio della tenuta della contabilità da un sistema finanziario ad uno economico patrimoniale;
- 9) Realizzazione di un'attività/iniziativa atta a favorire attività di relazione e socializzazione del centro diurno demenze e di quella residenziale in collaborazione con l'UOC Anziani.

Unità Operativa Anziani

- 1) Gestione operativa e amministrativa del progetto PNRR "Rafforzamento dei servizi sociali a sostegno della domiciliarità: le dimissioni protette e la prevenzione del ricovero ospedaliero negli ATS della provincia di Ancona";
- 2) Gestione operativa e amministrativa del progetto PNRR progetto "Autonomia degli anziani non autosufficienti – domiciliarità assistita";
- 3) Rinnovo o nuova convenzione di co-progettazione per la gestione dell'attività motoria estiva per anziani servizio per la stagione 2025;
- 4) Avanzamento operativo e amministrativo del progetto MAPPET finanziato dalla Fondazione Cariverona;
- 5) Gestione contabile amministrativa del servizio trasporto sociale nei comuni di Castelbellino, Castelplanio, Maiolati Spontini, Monte Roberto, San Paolo di Jesi, Rosora, Poggio San Marcello;
- 6) Progetto "Emergenza caldo": creazione di un piano di emergenza nel territorio di Jesi coinvolgendo enti ed associazioni del terzo settore;
- 7) Convegno/iniziativa annuale sulla demenza;
- 8) Sviluppo del progetto a contrasto della solitudine degli anziani: organizzazione di un corso di alfabetizzazione informatica per adulti over 65;
- 9) Rinnovo o nuova convenzione per la gestione del servizio "Caffè Alzheimer" in scadenza il 31/10/2025;
- 10) Svolgimento degli impegni derivanti dal rapporto con l'ASP "Vittorio Emanuele II" di Fabriano per il Centro diurno demenze;
- 11) Realizzazione di un'attività/iniziativa atta a favorire attività di relazione e socializzazione del centro diurno demenze e di quella residenziale in collaborazione con l'UO Strutture residenziali dell'ASP;
- 12) Pubblicazione di una brochure "Proverbi Comici" con il Centro Diurno e in collaborazione con l'istituto d'arte di Jesi per illustrazioni;

- 13) Adesione al nuovo Progetto INPS “HOME CARE PREMIUM” in scadenza il 30/06/2025;
- 14) Aggiornamento della Carta dei Servizi a supporto della domiciliarità a favore delle persone anziane residenti nei Comuni dell’ASP AMBITO 9.

Unità Operativa Inclusione Sociale

- 1) Gestione bandi/graduatorie ERAP per Comune di Jesi, Comune di Monsano, Comune di Maiolati Spontini, Comune di San Paolo di Jesi, Comune di Staffolo e Comune di Rosora; 2) Gestione e coordinamento del PNRR (Avviso 1/2022) - Linea di finanziamento 1.3.1 - Housing Temporaneo – ATS IX capofila del progetto in associazione con ATS VIII, ATS X, ATS XII e ATS XIII;
- 2) Gestione e coordinamento del PNRR (Avviso 1/2022) - Linea di finanziamento 1.3.2 - Stazioni di Posta– ATS IX capofila del progetto in associazione con ATS VIII, ATS X, ATS XII e ATS XIII;
- 3) Procedura evidenza pubblica per lavori pubblici per gli interventi di riqualificazione/ristrutturazione Casa delle Genti e Appartamenti Housing First, a valere sul Fondo PNRR – Linee di Finanziamento 1.31 e 1.3.2;
- 4) Espletamento procedura ad evidenza pubblica per la Gestione del Centro di Pronta Accoglienza “Casa delle Genti”;
- 5) Espletamento procedura ad evidenza pubblica per la Gestione dell’Alloggio Sociale per Adulti in difficoltà “Castiglioni-Cingoli”;
- 6) Coordinamento e monitoraggio sugli adempimenti connessi all’ “Assegno di Inclusione” per l’ATS IX;
- 7) Gestione PR Marche FSE+ 2021-2027 - Asse Inclusione Sociale: OS 4.h (1) "Tirocini di inclusione sociale" e OS 4.k."Progetti di potenziamento degli ATS";
- 8) Gestione nuovo progetto regionale ex detenuti di cui alla L.R. 28/18, in collaborazione con l’Ufficio di Esecuzione Penale Esterna, di cui alla DGR 1737/2023;
- 9) Gestione, monitoraggio e rendicontazione del Fondo Lotta alla Povertà per interventi destinati a nuclei beneficiari della misura di contrasto alla povertà “Assegno di Inclusione” e famiglie in condizioni di disagio economico;
- 10) Co-progettazione e avvio del nuovo progetto di Pronto Intervento Sociale Provinciale in convenzione con ATS VIII, ATS X, ATS XII e ATS XIII;
- 11) Avvio, gestione, monitoraggio e rendicontazione del progetto per l’inclusione e l’integrazione di bambine, bambini e adolescenti Rom, Sinti e Caminanti (RSC) - PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027;
- 12) Procedura ad evidenza pubblica per servizi di accoglienza sostitutivi nel periodo di chiusura per lavori di Casa delle Genti.

Unità Operativa Servizio Sociale Professionale e Uffici di Promozione Sociale

- 1) Accompagnamento delle nuove Assistenti Sociali che verranno impiegate negli sportelli UPS e nell’organizzazione generale dell’ASP AMBITO 9;
- 2) Regolare utilizzo della cartella sociale informatizzata denominata “SISO”;
- 3) Implementazione a livello d’ambito, del progetto “SPORT SOLIDALE” denominato “ALLENIAMOCI A CRESCERE INSIEME”: inserimento ragazzi nelle ASD e SSD aderenti e monitoraggio dell’attività.

Unità Operativa Immigrazione

- 1) Predisposizione atti e presentazione della domanda al Ministero dell'Interno per la prosecuzione del progetto SAI "Ancona Provincia d'Asilo" categoria Ordinari per il triennio 01.01.2026-31.12.2028;
- 2) Avviso di selezione pubblica mediante procedura comparativa per il conferimento di un incarico per esperto geometra che verrà inserito nello staff dell'U.O. Immigrazione per verificare e monitorare gli aspetti strutturali/tecnici degli appartamenti del Progetto SAI-Ordinari nonché delle Comunità educative del progetto SAI-MSNA;
- 3) Predisposizione atti e presentazione della domanda al Ministero dell'Interno per la prosecuzione del progetto SAI "Jesi per i minori" categoria MSNA per il triennio 01.07.2025-30.06.2028;
- 4) Rinnovo o predisposizione pubblicazione e aggiudicazione nuova gara di appalto del Progetto SAI per MSNA "Jesi per i minori", a seguito dell'ampliamento del numero dei posti;
- 5) Avvio del coordinamento e della gestione degli ulteriori posti in ampliamento del Progetto SAI per MSNA, qualora approvati dal Ministero dell'Interno;
- 6) Predisposizione atti, pubblicazione ed affidamento della nuova gara d'appalto per il Servizio di "Mediazione Linguistico Culturale" dell'ASP Ambito 9, con scadenza prevista per il 01.03.2025;
- 7) Costituzione di tavoli di lavoro nei territori dei Comuni capofila degli ATS aderenti per l'avvio di collaborazioni e la costruzione di nuove progettualità con altri agenti del territorio (organizzazioni di volontariato e di promozione sociale, parrocchie, Caritas,
- 8) sindacati, associazioni di immigrati, ...) sul tema dell'inserimento abitativo dei beneficiari in uscita dal SAI;
- 9) Realizzazione di attività laboratoriali con i beneficiari del Progetto SAI "Ancona Provincia d'Asilo" presso le scuole dei territori aderenti per favorire la sensibilizzazione in tema di immigrazione e per far conoscere il sistema di accoglienza SAI;
- 10) Potenziamento dello sportello di ascolto e consulenza LGBTQIA+, rivolto a beneficiari del progetto e a cittadini dell'ATS 9, finalizzato ad offrire accoglienza e sostegno per superare situazioni di disagio e discriminazione basate su genere e orientamento sessuale e per migliorare la qualità di vita;
- 11) Redazione e pubblicazione di un Rapporto di comparazione dei dati sugli impatti e i risultati raggiunti dal Progetto SAI "Ancona Provincia d'Asilo" nell'ultimo triennio; 11) Realizzazione di un percorso formativo per beneficiari sulla prevenzione sanitaria, trasmissione malattie infettive, igiene e conoscenza dei servizi sanitari AST, con il coinvolgimento dell'Associazione Croce Rossa Italiana e del Dipartimento di Prevenzione dell'AST;
- 12) Realizzazione di incontri di supervisione, con cadenza sistematica, per tutti gli operatori delle comunità del progetto SAI "Jesi per i minori" e l'equipe medico specialistica del Centro di Salute Mentale - AST Ancona, con l'obiettivo di condividere e approfondire aspetti di fragilità di minori stranieri non accompagnati, individuare fattori di maggior rischio per una gestione preventiva del disagio psichico;
- 13) Partecipazione a percorsi formativi in tema di progettazione europea, in particolare quella legata ai programmi FAMI, volta ad implementare le competenze in materia ed aumentare



le opportunità e la competitività nella partecipazione ad avvisi e bandi pubblici per progetti in favore di persone migranti, finanziati con fondi europei.

Scuola superiore delle politiche sociali e socio-sanitarie (Sottosezione dell'Area Immigrazione)

- 1) Prosecuzione, in collaborazione con le Responsabili delle varie Unità Operative, della newsletter bimestrale dell'ASP Ambito 9 di Jesi volta a diffondere, nella Regione Marche, le attività e i progetti attivati dall'Azienda Servizi alla Persona;
- 2) Realizzazione di almeno 4 percorsi formativi/eventi su temi sociali e amministrativi, in collaborazione con le Responsabili delle U.O. dell'ASP Ambito 9, tenuto conto degli esiti del Questionario di rilevazione del fabbisogno formativo;
- 3) Aggiornamento del sito istituzionale dell'ASP Ambito 9 - sezione Scuola Superiore;
- 4) Avvio di una valutazione approfondita sulla possibilità di richiedere l'accreditamento presso il MIUR per verificare la conformità della Scuola agli standard ministeriali richiesti, al fine di incrementare il valore e l'autorevolezza dei percorsi formativi offerti;
- 5) Gestione della pubblicizzazione e della promozione degli eventi organizzati dall'ASP tramite i principali canali social (Facebook e Instagram), con l'obiettivo di garantire una maggiore visibilità delle iniziative e di migliorare il coinvolgimento del pubblico.

Unità Operativa Promozione della Salute

- 1) Realizzazione seconda edizione del festival "Le Vie del Benessere";
- 2) Predisposizione del Profilo della salute;
- 3) Coordinamento per ASP del progetto di Parco In Parco con la collaborazione delle società sportive del territorio;
- 4) Gestione del progetto GAP e DT, volto alla realizzazione degli interventi di prevenzione nell'ambito delle dipendenze tecnologiche e del gioco d'azzardo patologico;
- 5) Gestione del Servizio Sollievo per la promozione della salute mentale e del laboratorio formativo Work Experience;
- 6) Gestione in sinergia con UO. Inclusione Sociale del Progetto RSC Pon per l'inclusione e l'integrazione dei bambini Rom Sinti e Caminanti;
- 7) Gestione del progetto "T'Aspetto al mare" volto a favorire l'accesso dei cittadini dell'ATS 9 con Isee inferiore a 15.000 € presso uno stabilimento balneare inclusivo che preveda prezzi calmierati;
- 8) Realizzazione e avvio del progetto perinatale "mille giorni di noi" volto al sostegno psicologico e sociale alle famiglie dal concepimento ai primi tre anni di vita.

Unità Operativa Amministrativa

- 1) Redazione PIAO ASP Ambito 9 e ASP Fabriano;
- 2) Gestione rapporti con Regione Marche per aggiornamento dati Enti pubblici vigilati;
- 3) Formazione per aggiornamento normativa contratti pubblici;
- 4) Adempimenti collegati ai nuovi manuali di autorizzazione delle strutture ai sensi L.R. 21/2016, prorogati al 31/12/2024 dalla Regione Marche;
- 5) Avvio procedura per assegnazione Posizioni Organizzative;
- 6) Migrazione al cloud del sistema di gestione documentale;

- 7) Migrazione al cloud dell'infrastruttura informatica e adeguamento connettività;
- 8) Redazione del piano per la transizione al digitale;
- 9) Avvio procedura per individuare nuovo consulente fiscale;
- 10) Avvio procedura per individuare nuovo Istituto Tesoriere;
- 11) Sottoscrizione con i comuni soci dei contratti di servizio triennio 2025-2027.

Per la consultazione di dettaglio degli obiettivi dell'ASP AMBITO 9 si rimanda alla sezione "Allegati – Piano programmatico 2025-2027" al capitolo dedicato.

2.5 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.5.1 Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2025-2027

La presente sezione del PIAO costituisce il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza relativo al triennio 2025-2027 (d'ora in poi PTPCT).

2.5.2 Quadro normativo di riferimento in materia di anticorruzione e trasparenza

Il PTPCT dell'ASP AMBITO 9 è stato predisposto in ottemperanza:

- Alla Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"* e s.m.i.
- Al Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 recante *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni"* così come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97 recante *"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"*;
- Alle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con i Piani Nazionali Anticorruzione;
- Al Piano Nazionale Anticorruzione 2019, approvato dall'ANAC con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, che costituisce per stessa affermazione dell'Autorità *"l'unico atto di indirizzo di tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori"*;
- Alle linee guida dell'ANAC in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche, approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020;
- Alle linee Guida dell'ANAC in materia di Tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing) adottate con delibera n. 469 del 9 giugno 2021;
- Alle linee Guida dell'ANAC in materia di Obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati adottate con delibera n. 468 del 16 giugno 2021;
- Agli orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza adottati dall'ANAC in data 2 febbraio 2022 per supportare le pubbliche amministrazioni proprio ai fini dell'integrazione del PTPCT con il PIAO;

- Al D.M. 30 giugno 2022, n. 132, “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”;
- Alla guida ANAC all’applicazione della legge nei casi di incompatibilità e inconferibilità, pubblicata in data 9 gennaio 2023, composta da tre documenti:
 - “Catalogazione delle delibere ANAC in materia di inconferibilità e incompatibilità”;
 - “Pillole esplicative in materia di inconferibilità e incompatibilità ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013”;
 - “Pillole esplicative in materia di gestione e prevenzione delle ipotesi di conflitto di interessi
- Al Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato dall’ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023.
- Al Piano Nazionale anticorruzione. Aggiornamento 2023, approvato dall’ANAC con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023.

Premesso il quadro normativo di carattere generale, i principali documenti ai quali fare riferimento per la redazione del presente Piano sono:

- **Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019** approvato dall’ANAC con delibera n. n. 1064 del 13 novembre 2019 ed al quale non sono seguiti ulteriori Piani Nazionali, bensì una ricognizione delle fonti normative e delle delibere adottate successivamente;

- **Gli Orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza** adottati dall’Autorità in data 2 febbraio 2022, come sopra anticipato, al fine di fornire utili indicazioni alle pubbliche amministrazioni nel predisporre il nuovo documento programmatico c.d. PIAO. Sotto questo secondo aspetto si evidenzia che è lo stesso legislatore che ha stabilito che gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione da inserire all’interno del PIAO “sono disciplinati secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione” (art. 6 del D.L. 80/2021).

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019

Come già rilevato nel precedente PTPCT, l’ANAC afferma che con il PNA 2019 devono ritenersi superate le indicazioni contenute nelle parti generali dei PNA precedenti e dei relativi aggiornamenti medio tempore adottati, stante il fatto che il PNA 2019 costituisce “un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori” al fine “di semplificare il quadro regolatorio... di agevolare il lavoro delle amministrazioni e il coordinamento dell’Autorità, di contribuire ad innalzare il livello di responsabilizzazione delle pubbliche amministrazioni a garanzia dell’imparzialità dei processi decisionali”.

Per prima cosa l’ANAC richiama l’ambito oggettivo e soggettivo di applicazione delle norme in materia di prevenzione della corruzione, ribadendo quanto al primo aspetto la definizione “ampia” di corruzione intesa come qualsiasi deviazione dell’agire amministrativo dal fine dell’interesse pubblico al quale il primo è preordinato e che come tale contempla ipotesi più ampie delle fattispecie penalmente rilevanti; e ricomprendendo, quanto al secondo aspetto, oltre che le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2 del d.lgs. 165/2001, tra gli altri, e per quanto

qui di interesse, anche le società e gli altri enti di diritto privato controllati e/o partecipati dalle stesse.

In secondo luogo fornisce i principi guida per la predisposizione di un efficace sistema di gestione del rischio corruttivo distinguendoli tra: principi strategici (coinvolgimento dell'organo di indirizzo, cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio, collaborazione tra amministrazioni), principi metodologici (prevalenza della sostanza sulla forma, gradualità, selettività, integrazione, miglioramento e apprendimento continuo) e principi finalistici (effettività, orizzonte del valore pubblico).

Tali indicazioni sono dettagliate nell'allegato al PNA 2019 (all. 1 - "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi") il quale - per espressa previsione dell'Autorità - "diventa l'unico documento metodologico da seguire nella predisposizione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza per la parte relativa alla gestione del rischio".

L'ANAC richiama l'attenzione sul fatto che i destinatari dei singoli piani triennali sono non solo tutti i dipendenti della pubblica amministrazione, ma tutti coloro che prestano a qualsiasi titolo servizio presso le amministrazioni stesse. L'Autorità ribadisce inoltre che la violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste nel PTPCT è fonte di responsabilità disciplinare.

Ancora l'ANAC con il PNA 2019 ha inteso approfondire alcuni aspetti del processo di gestione del rischio finora poco sviluppati, come ad esempio il monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione individuate e da adottare che è ritenuto uno strumento indispensabile per realizzare un'efficace strategia di prevenzione della corruzione. I risultati del monitoraggio sono inoltre il fondamento per la successiva programmazione di nuove misure o per l'implementazione di quelle già previste in una logica di miglioramento continuo.

Gli orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022

Con tale documento l'Autorità fornisce alcune indicazioni operative per la predisposizione della sezione del PIAO dedicata all'anticorruzione e alla trasparenza, elaborate a seguito di una significativa analisi della attività di pianificazione svolta dalle amministrazioni, che ha consentito all'ANAC, quale osservatore privilegiato, di cogliere i maggiori margini di ottimizzazione e semplificazione da evidenziare agli operatori coinvolti per stilare un documento più performante.

In particolare, viene ribadito il ruolo fondamentale della formazione al fine di creare nell'amministrazione una cultura dell'anticorruzione e della trasparenza, il cui punto di forza è la programmazione e l'attuazione di percorsi di formazione rivolti al personale, specie quello addetto alle aree a maggior rischio corruttivo.

Dal predetto documento è emersa l'importanza:

- Di una stretta collaborazione tra il Responsabile PCT e l'organo di indirizzo, i referenti, i responsabili delle strutture e tutti i soggetti che, a vario titolo, operando nell'ente, sono coinvolti nel processo di gestione del rischio;
- Dell'adozione di un sistema improntato al monitoraggio periodico per la valutazione dell'effettiva attuazione e adeguatezza rispetto ai rischi rilevati delle misure di prevenzione. Tale attività risulta infatti fondamentale in termini di generale e continuo miglioramento sia della funzionalità del sistema di prevenzione sia della complessiva attività amministrativa dell'ente;
- Dell'implementazione del grado di automazione e digitalizzazione dei processi per aumentarne efficacia ed efficienza e per rispondere alle esigenze di semplificazione.

Nel nostro PTPCT si illustrerà come le indicazioni fornite dall'Autorità siano state già da tempo recepite dall'ASP AMBITO 9 attraverso l'adozione di varie misure organizzative e regolamentari, sottoposte a costante monitoraggio e implementazione.

In data 19/12/2023, tramite delibera n. 605, il Consiglio dell'ANAC aveva approvato in via definitiva l'aggiornamento 2023 del PNA 2022, concentrandosi solo sul settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice (D.LGS. 36 del 31/03/2023).

Alla data di elaborazione del presente PIAO, l'aggiornamento 2024 del PNA 2022 non è stato ancora approvato, essendo il documento di aggiornamento in consultazione pubblica sino al 13/01/2025.

2.5.3 Oggetto e finalità

L'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione è individuata dalla Legge 190/2012 quale principale e fondamentale misura di contrasto alla corruzione a cui è tenuta ogni singola pubblica amministrazione.

La Legge 190/2012 stabilisce che, nella predisposizione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione, le pubbliche amministrazioni debbano attenersi a quanto prevede il Piano Nazionale Anticorruzione. In particolare, il PNA 2019 stabilisce che la ***“finalità del PTPCT è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali”***. A tal riguardo spetta alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende:

- l'analisi del contesto (interno ed esterno);
- la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio);
- il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

Poiché ogni amministrazione presenta differenti livelli e fattori abilitanti al rischio corruttivo per via delle specificità ordinamentali e dimensionali, nonché per via del contesto territoriale, sociale, economico, culturale e organizzativo in cui si colloca, per l'elaborazione del PTPCT si deve preliminarmente tenere conto dei fattori di contesto.

2.5.4 Analisi del contesto

La prima fase del processo di gestione del rischio è quindi relativa all'analisi del contesto esterno e interno. In questa fase si acquisiscono le informazioni necessarie a identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'Azienda Servizi alla Persona opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

Analisi del contesto esterno

Secondo l'ANAC “l'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.... In altri termini, la disamina delle principali dinamiche territoriali o settoriali e influenze o pressioni di interessi esterni cui l'amministrazione può essere sottoposta costituisce un passaggio essenziale nel valutare se, e in che misura, il contesto, territoriale o settoriale, di riferimento incida sul rischio corruttivo e conseguentemente nell'elaborare una strategia di gestione del rischio adeguata e puntuale.”

Ai fini dell'analisi del contesto esterno si sono presi in esame i seguenti documenti reperiti in rete:

1) La relazione della Direzione Investigativa Antimafia del secondo semestre 2023 relativamente alla Provincia di Ancona.

Il territorio marchigiano data "la sua vocazione fortemente imprenditoriale" potrebbe "richiamare gli interessi della criminalità organizzata, soprattutto in funzione del riciclaggio e del reinvestimento dei capitali illecitamente acquisiti. Resta alta l'attenzione istituzionale per scongiurare eventuali infiltrazioni mafiose nel territorio, in considerazione dei fondi assegnati alla Regione per la ricostruzione post sisma del 2016. A questi si aggiungano i considerevoli finanziamenti pubblici attribuiti alla Regione Marche con il PNRR e i Fondi Strutturali della Programmazione 2021-2027".

Provincia di Ancona: i fatti più rilevanti secondo la DIA.

Il 5 settembre 2023, la DIA ha dato esecuzione al decreto di confisca di 3 unità immobiliari e 1 autovettura per un valore complessivo di 350 mila euro, nei confronti di un imprenditore marchigiano, soggetto di pericolosità sociale generica, destinatario di sentenze definitive di condanna. Il provvedimento consolida in parte il sequestro operato nei confronti del medesimo a dicembre del 2022 e scaturisce dalla proposta di applicazione di misura di prevenzione formulata dalla DIA in forma congiunta con la Procura di Ancona.

Il 6 settembre 2023, sono state depositate le motivazioni della sentenza di condanna all'ergastolo nei confronti di 2 soggetti calabresi, collegati alla famiglia CREA di Rizziconi (RC) per l'omicidio avvenuto in Pesaro il 25 dicembre 2018. Agli imputati è stata contestata l'aggravante di aver commesso il fatto al fine di agevolare l'attività della cosca di 'ndrangheta CREA, essendo il delitto maturato quale ritorsione nei confronti del fratello della vittima.

Il 27 ottobre 2023, i Carabinieri di Ancona hanno eseguito un provvedimento cautelare nei confronti di 5 persone ritenute responsabili di traffico illecito di rifiuti, corruzione, turbata libertà del procedimento di scelta del contraente ed altro. L'indagine ha ricostruito un sistema di gestione privatistica dei fondi pubblici, posto in essere dagli amministratori di una società, il cui responsabile tecnico si sarebbe adoperato per favorire società private, anche in cambio di "tangenti". Il conferimento illecito avrebbe riguardato diverse tonnellate di rifiuti, anche pericolosi, talvolta smaltiti sotterrando in aree non autorizzate, nella disponibilità degli indagati.

2) La Relazione del procuratore generale Roberto Rossi per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2024 (Ancona, 27 gennaio 2024).

Il procuratore generale dott. Roberto Rossi presso la Corte di appello di Ancona ha sottolineato come "occorre rimarcare la costante attenzione verso il rischio di infiltrazioni mafiose nel territorio; sebbene non vi siano elementi da cui ricavare un radicamento di organizzazioni di stampo mafioso nel nostro Distretto, tuttavia vi sono segnali che mostrano come tale rischio non sia solo teorico o potenziale. Ci si riferisce in particolare al procedimento relativo all'omicidio di Bruzzese Marcello, fratello di un collaboratore di giustizia già affiliato alla cosca 'ndranghetista dei Crea di Rizziconi (RC), omicidio perpetrato in Pesaro ed in relazione al quale i presunti responsabili sono stati condannati, in primo grado, alla pena dell'ergastolo; ed al procedimento, anche questo condotto dalla DDA di Ancona, relativo ad un ingente traffico di oli esausti trattati illecitamente, i cui proventi andavano in larga misura a finanziare il sodalizio criminale di stampo camorristico

denominato “clan Moccia”. Per questo sul punto la attenzione degli Uffici di Procura e delle Forze di Polizia rimangono elevate.

Per quanto riguarda la piaga della violenza di genere, si deve preliminarmente dare conto di come gli Uffici requirenti del Distretto si siano, a livello di organizzazione interna, prontamente adeguati alle nuove normative emanate in materia, particolarmente riguardanti i termini entro i quali procedere alla audizione delle persone offese e quelli entro i quali valutare la eventuale richiesta di applicazione di una misura cautelare. In termini di tempestività dell’azione repressiva non si registrano criticità nel Distretto, e il numero di misure cautelari richieste (282) testimonia l’attenzione che viene data al fenomeno. Nondimeno, i dati statistici riferiscono di come la situazione complessiva, lungi dal registrare una qualche flessione, appare in costante aumento: i femminicidi nel Distretto sono passati da 3 a 7, ed i reati di atti persecutori da 461 a 478. Da questi elementi non può che trarsi la considerazione di come la mera azione repressiva, pur doverosa e necessaria, non sia da sola adeguata e sufficiente a contrastare il fenomeno, ove non si agisca anche in modo incisivo e pressante sulla componente culturale ed educativa, in modo da sradicare la mentalità, più diffusa di quanto probabilmente siamo disposti ad ammettere, che interpreta il rapporto sentimentale con la donna in termini proprietari e di dominio.

Particolare preoccupazione destano i fenomeni di criminalità minorile, caratterizzati da una sempre crescente diffusione dell’uso di modalità violente: alle 39 rapine, alle 20 estorsioni, ai 264 procedimenti per violazione della normativa sugli stupefacenti si aggiungono i 16 procedimenti per violenza sessuale (anche di gruppo) ed i 20 procedimenti per reati di pedofilia e pedopornografia. Dati senz’altro preoccupanti, se si considerano le dimensioni demografiche e le condizioni socio-economiche complessive del Distretto, e che mostrano l’urgenza di interventi che vadano ben al di là di quelli della mera repressione penale. Detta situazione mette altresì in drammatica evidenza la clamorosa inadeguatezza dell’organico della Procura minorile del Distretto, organico composto da un Procuratore ed un solo Sostituto: se si pone mente anche al carico del settore civile cui l’Ufficio deve provvedere (solo nell’annualità in oggetto sono stati iscritti, ad esempio, 1.969 procedimenti relativi ad altrettanti minori stranieri non accompagnati), si può chiaramente comprendere la assoluta inadeguatezza dell’organico della Procura a far fronte a tale mole di lavoro.

In una Regione spesso colpita da drammatici eventi naturali, particolare riguardo deve aversi ai reati ambientali, rispetto ai quali i progetti organizzativi delle Procure la cui dotazione di magistrati in organico lo consenta, prevedono la costituzione di un’area specialistica dedicata a tali reati. E non possono qui non ricordarsi le indagini della Procura della Repubblica di Ancona per disastro colposo e omicidio colposo plurimo attivate a seguito della esondazione del fiume Misa che ha portato al decesso di 12 persone ed a danni ingentissimi a case di abitazione, uffici pubblici ed opere infrastrutturali.

Altro dato da rimarcare è l’aumento dei procedimenti aperti per omicidio colposo derivante da violazione delle normative in materia di infortuni sul lavoro: con riferimento a tale ipotesi di reato, si è passati dai 15 casi dell’annualità precedente ai 24 di quella ora in considerazione, con un aumento del 60% che non può non destare preoccupazione e rende ancora più impellente ed urgente investire nella prevenzione”.

La situazione appena descritta e che emerge dall’analisi del contesto esterno non sembra tuttavia poter avere un effetto diretto sulle attività dell’ASP AMBITO 9 e, pertanto, non sembra poter

comportare un aumento del rischio corruttivo trattandosi di dinamiche che coinvolgono interessi commerciali ed economici estranei al settore sociale.

Analisi del contesto interno

Nel PNA 2019 l'Anac precisa che *“l'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione”*.

L'analisi del contesto interno mostra che non risultano dinamiche territoriali o fattori locali particolarmente idonei a determinare potenziali rischi corruttivi e/o di condizionamento delle attività istituzionali, né un pregresso esercizio di particolari pressioni od influenze tali da incidere sull'operato e sulla gestione delle attività poste in essere.

La struttura organizzativa dell'ASP AMBITO 9 costituisce un presidio efficace nell'ambito del complesso sistema di gestione del rischio corruttivo, infatti – dalla sua costituzione – non si sono **MAI VERIFICATI** episodi di corruzione o di mala amministrazione.

Secondo il rapporto ANAC “La corruzione in Italia 2016-2019” il settore a maggior rischio di corruzione è quello legato ai lavori pubblici. Nelle gare per la realizzazione di interventi di riqualificazione e manutenzione di edifici, strade e messa in sicurezza del territorio, sono stati censiti 61 episodi di corruzione nel triennio, pari al 40% del totale.

Va menzionato a tal proposito che l'ASP AMBITO 9, a causa della sua tipologia di attività, ad oggi non ha mai gestito appalti di lavori, ma solo di servizi e di forniture.

Inoltre, l'organizzazione aziendale, le strategie e gli obiettivi, i ruoli e le responsabilità, le regole ed i provvedimenti di tutela e di controllo adottati favoriscono il mantenimento di assetti non idonei allo sviluppo di una cultura permeabile ad influenze corruttive e, più in generale, non etica, anche con riferimento alle attività di carattere socio-sanitario-assistenziale che rappresentano il cuore della *mission* istituzionale.

Sempre nell'ambito dell'esame del contesto interno, si segnala che nell'anno 2024 non sono pervenute segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi, né sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti.

Infine si segnala che nel corso del 2024 non sono pervenute segnalazioni da parte di *Whistleblower*.

2.5.5 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

L'art. 1 comma 7 della legge 190/2012 statuisce che l'organo di indirizzo politico individua, di norma tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, assicurando altresì che lo stesso disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.

Nel sistema di gestione del rischio anticorruttivo, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza ricopre un ruolo assolutamente centrale e ad esso spetta il compito di coordinare il processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio.

Attualmente l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza all'interno dell'ASP AMBITO 9 è rivestito dalla Dott.ssa Cristina Venanzoni – Istruttore Direttivo amministrativo contabile di codesta ASP. Alla Dott.ssa Venanzoni è stato conferito l'incarico di RPTC in data 13 dicembre 2022 tramite Deliberazione del Consiglio di Amministrazione nr. 47.

Ai sensi di quanto previsto dalla **Legge 190/2012**, il Responsabile per la prevenzione della corruzione:

- Predispone il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che sottopone al Consiglio di Amministrazione;
- Provvede a definire le procedure appropriate per selezionare e formare, ai sensi del comma 10 dell'art. 1 della legge 190/2012, i dipendenti destinati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione;
- Provvede alla verifica dell'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione;
- Provvede alla verifica della rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- Provvede ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione di cui al comma 11 della legge 190/ 2012 congiuntamente al responsabile del relativo Servizio;
- Predispone ogni anno una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette all'organo di indirizzo politico dell'amministrazione e la pubblica sul sito web alla pagina "Amministrazione trasparente";
- Vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

Nell'espletamento dei compiti previsti dalla Legge 190/2012 sopra elencati, il Responsabile della prevenzione della corruzione può in ogni momento:

- Verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo parzialmente corruzione e illegalità;
- Richiedere ai dipendenti che hanno istruito un procedimento di fornire motivazioni per iscritto circa le circostanze di fatto e di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento finale;
- Effettuare, tramite l'ausilio di soggetti interni competenti per settore, ispezioni e verifiche presso ciascun ufficio dell'ASP al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi.

Il Piano Nazionale Anticorruzione ricorda che a fronte di questi poteri del Responsabile vi sono corrispondenti obblighi informativi che ricadono su tutti i soggetti coinvolti, già nella fase di formazione del Piano e, poi, nelle fasi di verifica del suo funzionamento e dell'attuazione delle misure adottate. Inoltre, l'art. 8 del **DPR 62/2013** prevede un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, dovere la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente e da valutare con particolare rigore.

Ai sensi di quanto previsto dal **D.LGS. 33/2013** s.m.i. il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza:

- Svolge attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;

- Decide, con provvedimento motivato, sulle richieste di riesame di istanze di accesso civico generalizzato.

Si ritiene fondamentale sottolineare in questa sezione che sono tenuti a partecipare all'attuazione del Piano **tutti i dipendenti dell'ASP**, osservando le misure di prevenzione contenute nello stesso e segnalando le situazioni di illecito della quali siano venuti a conoscenza nell'esercizio dei loro compiti, nonché i casi di personale conflitto di interessi in cui dovessero venirsi a trovare.

Le misure contenute nel Piano devono essere osservate anche dai collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione.

2.5.6 L'attività di trattamento del rischio

L'attività di trattamento del rischio è la fase tesa ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. In tale fase, le amministrazioni non devono limitarsi a proporre astrattamente delle misure, ma devono opportunamente scadenzarle a seconda della priorità rilevate e delle risorse a disposizione.

Nel PNA 2019 l'ANAC precisa che *“nel definire le azioni da intraprendere si dovrà tener conto in primis delle misure già attuate e valutare come migliorare quelli già esistenti, anche per evitare di appesantire l'attività amministrativa con l'inserimento di nuovi controlli e che la ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti”*.

L'Autorità ritiene altresì opportuno evidenziare *“che il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la possibilità che si verifichino fenomeni corruttivi attraverso accordi collusivi tra due o più soggetti che aggirino le misure stesse può sempre manifestarsi. Pertanto, l'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero”*.

Premesso quanto sopra, l'ANAC chiarisce che le pubbliche amministrazioni, nell'individuare le misure di trattamento del rischio, devono prima valutare se le misure generali e specifiche già previste e programmate siano state correttamente attuate, valutandone l'idoneità e l'effettiva applicazione. Se alla luce di tale analisi risulta un rischio residuo ancora da ridurre, andranno individuate nuove misure da attuare sempre nel rispetto del principio di sostenibilità economica ed organizzativa.

Come sopra già evidenziato, l'ASP AMBITO 9 nel corso degli anni ha attuato misure di prevenzione della corruzione, sia di carattere generale, sia di carattere più specifico.

In questa sede, può quindi affermarsi che l'ASP AMBITO 9 affronta il tema del trattamento del rischio partendo da una situazione consolidata, connotata da numerose misure già adottate e implementate nel tempo.

Dall'analisi del contesto esterno e ancor più di quello interno esposta nei paragrafi precedenti, emerge inoltre che le misure di trattamento del rischio sono applicate dall'ASP in modo efficace: seguendo l'indicazione dell'ANAC e le informazioni dei responsabili delle unità operative coinvolte nello svolgimento dei processi, si può infatti affermare che il rischio di esposizione al rischio corruttivo è all'interno dell'ASP AMBITO 9 nel suo complesso estremamente basso.

L'attenzione rimane ovviamente sempre alta e le misure di trattamento del rischio sono sottoposte a costante monitoraggio, al fine di assicurare continuità ed efficacia all'azione di prevenzione.

2.5.7 L'attività di trattamento del rischio dell'anno 2024

Nel corso dell'anno 2024 gli uffici dell'ASP hanno attuato l'attività programmata in tema di prevenzione della corruzione sia con riferimento alle aree generali di rischio sia con riferimento alle aree specifiche, come di seguito viene illustrato.

Viene assicurato un costante presidio sull'attuazione e sul rispetto della normativa in tema di affidamenti da parte di tutti gli Uffici.

Con Deliberazione n. 54 del 03/12/2024 del Consiglio di Amministrazione è stato approvato il programma triennale degli acquisti di servizi e forniture e, con la medesima delibera, è stato approvato il programma triennale delle opere pubbliche (art. 37 D.LGS. 36/2023) collegato al bilancio di previsione pluriennale 2025-2027. La delibera sovra citata è reperibile nel sito internet istituzionale della scrivente.

L'ASP AMBITO 9 sino a tutto l'anno 2024 ha utilizzato 2 piattaforme informatiche per la maggior parte degli acquisti. Nello specifico, fino al 31/12/2024, le piattaforme utilizzate sono state:

- Il portale della Regione Marche (denominata GT-SUAM e raggiungibile al seguente link: <https://gtmultie.regione.marche.it/Appalti>) per gli acquisti di beni e servizi di importo superiore alle soglie comunitarie,
- Il portale MEPA (per gli acquisti informatici e per quasi la totalità degli affidamenti di importo inferiore alle soglie comunitarie) raggiungibile al seguente link: <https://www.acquistinretepa.it>;

Nell'ambito degli appalti si precisa che il Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (RASA) per l'ASP AMBITO 9 è il Dott. Franco Pesaresi, Direttore dell'Azienda Pubblica Servizi alla Persona.

In conclusione può affermarsi che l'ASP AMBITO 9, sulla base della propria analisi dei rischi, ha gestito con specifica attenzione quei procedimenti ritenuti maggiormente esposti al possibile rischio di corruzione e si torna a segnalare, come già fatto nei Piani precedenti che tutti i procedimenti di competenza sono disciplinati da specifiche normative di settore di valenza nazionale alle quali l'ASP dà piena e completa applicazione.

I procedimenti sono altresì presidiati da misure regolamentari e organizzative attuate da tempo che tendono ad eliminare quanto più possibile l'esposizione al rischio di corruzione.

Tali norme regolamentari sono soggette a costante, continuo e tempestivo aggiornamento al fine di orientare l'azione amministrativa nel modo più corretto e renderla aderente ai continui interventi normativi.

A ciò deve aggiungersi che i documenti di programmazione adottati nel corso degli anni, le informazioni pubblicate e costantemente aggiornate sul sito web istituzionale, le misure di prevenzione della corruzione attuate, implementate ed estese ad ambiti sempre diversi delle attività istituzionali, le misure di trasparenza, le azioni di coinvolgimento di tutti gli stakeholder del territorio, rendono evidente il percorso da tempo intrapreso e continuamente potenziato dall'ASP AMBITO 9.

2.5.8 La procedura relativa al Whistleblowing

Con Determinazione del Direttore n. 169 del 24/05/2023 l'ASP AMBITO 9 ha approvato la procedura per la segnalazione di illeciti nell'amministrazione da parte dei dipendenti (c.d. whistleblowing) ai sensi del D.LGS. nr. 24 del 10/03/2023 attuativo della Direttiva Europea nr. 1937/2019.

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire. La segnalazione (cd. whistleblowing), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il segnalante (cd. Whistleblower) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

2.5.9 La programmazione delle misure di prevenzione della corruzione per l'anno 2025

Per la consultazione di dettaglio del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ASP AMBITO 9 si rimanda alla sezione "Allegati – PTPCT 2025-2027".

2.5.10 La trasparenza

Si è già evidenziato che l'art. 10 D.LGS. 33/2013 citato come novellato dal D.LGS. 97/2016 stabilisce che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce obiettivo strategico di ogni amministrazione e che pertanto lo stesso debba tradursi in obiettivi organizzativi e individuali.

La trasparenza è infatti una misura di estremo rilievo per la prevenzione della corruzione. La totale trasparenza sulle azioni, i procedimenti, i dati dell'organizzazione è uno degli strumenti fondamentali di carattere trasversale per eliminare ogni più possibile elemento di opacità nella gestione delle risorse pubbliche, garantendo al contempo il loro migliore utilizzo per le finalità istituzionali.

L'ANAC raccomanda, quindi, alle amministrazioni e a tutti gli altri soggetti destinatari del Piano Nazionale Anticorruzione di rafforzare tale misura nei propri Piani per la prevenzione della corruzione.



<https://www.gazzettaamministrativa.it/>

L'ASP AMBITO 9 utilizza il Format proposto dalla Gazzetta Amministrativa "Amministrazione Trasparente" che consente di adempiere agli obblighi sanciti dal D.LGS. 33/2013 come modificato dal D.LGS. 97/2016, nel rispetto dell'art. 51 "Invarianza finanziaria". Il suddetto portale infatti non comporta maggiori oneri a carico della scrivente ASP.

Il PNA 2019 ribadisce che la sezione del Piano triennale dedicata alla trasparenza deve essere *“impostata come atto fondamentale, con il quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l’individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati. Al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni (art. 43, co. 3, d.lgs. 33/2013), caratteristica essenziale della sezione è l’indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione. In essa è presente uno schema in cui, per ciascun obbligo, sono espressamente indicati i nominativi dei soggetti e gli uffici responsabili di ognuna delle citate attività. È in ogni caso consentita la possibilità di indicare, in luogo del nominativo, il responsabile in termini di posizione ricoperta nell’organizzazione, purché il nominativo associato alla posizione sia chiaramente individuabile all’interno dell’organigramma dell’ente”*.

Ancora l’Autorità esorta ogni amministrazione a definire *“in relazione alla periodicità dell’aggiornamento fissato dalle norme, i termini entro i quali prevedere l’effettiva pubblicazione di ciascun dato, nonché le modalità stabilite per la vigilanza ed il monitoraggio sull’attuazione degli obblighi. L’Autorità, nell’effettuare la propria vigilanza, tiene conto delle scadenze indicate nel PTPCT, ferme restando le scadenze per l’aggiornamento disposte dalle norme. Si ritiene utile, inoltre, che nella sezione vengano indicati i casi in cui non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative o funzionali dell’Amministrazione”*.

2.5.11 Il lavoro finora svolto

Da sempre l’ASP AMBITO 9 diffonde attraverso il portale istituzionale le notizie correlate alle sue principali attività che esercitano un impatto diretto sull’utenza, garantendo la massima evidenza a tutte le informazioni relative all’organizzazione, alle proprie funzioni istituzionali e al complesso dei servizi erogati agli stakeholders. L’attività preponderante è costituita dall’opera di costante aggiornamento dei dati già pubblicati. Alcuni dati richiedono un aggiornamento annuale; altri richiedono un aggiornamento semestrale per esempio quelli sui provvedimenti finali dei procedimenti amministrativi indicati dall’art. 23 adottati dai Dirigenti e dagli organi di indirizzo; per la quasi totalità degli altri dati l’aggiornamento deve essere tempestivo.

Ogni ufficio ha la responsabilità di mantenere aggiornati i dati di propria competenza.

Nello specifico, viene curato il costante aggiornamento tempestivo della sezione “Amministrazione trasparente”. Tutte le pagine sono realizzate ed adeguate alle “Linee Guida Siti Web” in relazione alla trasparenza e ai contenuti minimi dei siti pubblici, alla visibilità dei contenuti, al loro aggiornamento, all’accessibilità e all’usabilità, alla classificazione e alla semantica, ai formati aperti e ai contenuti aperti. L’ASP si impegna costantemente ad adeguare le eventuali parti non ancora conformi.

Vengono attuate precise misure per contemperare le esigenze di tutela della privacy così come previste dal Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR) con quelle relative alla trasparenza.

2.5.12 Misure per assicurare l’efficacia dell’istituto dell’accesso civico e l’accesso civico generalizzato

L’ASP AMBITO 9 considera il diritto di accesso un pilastro per la prevenzione della corruzione.

Si era già segnalato nei precedenti Piani come – in ossequio alle indicazioni fornite dall’ANAC con la delibera n. 1318 del 28/12/2016 – sono pubblicate le informazioni relative all’esercizio



dell'accesso civico "generalizzato" introdotto dal D.LGS. 97/2016 unitamente alle modalità di esercizio del diritto di accesso civico "semplice".

Inoltre l'ASP ha realizzato il registro degli accessi mediante una sistematica attività di raccolta in unico Ufficio delle informazioni relative alle varie tipologie di istanze di accesso presentate presso le varie strutture dell'ASP, anche alla luce di quanto previsto dalla Circolare 30 maggio 2017, n. 2/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica "Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)".

Dal 2018 è in vigore il "Regolamento Unico in materia di diritto di accesso", Predisposto dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione ed approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.51 del 29/11/2018. Il suddetto Regolamento è pubblicato sul sito internet nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti-Accesso Civico".

Secondo Raffaele Cantone, Presidente dell'ANAC da marzo 2014 ad ottobre 2019, la P.A. deve diventare una "Casa di Vetro", tale che al suo interno sia tutto costantemente visibile e a disposizione del cittadino. Cantone ha ripreso la metafora da un discorso di Filippo Turati. Era il 1908 e Turati affermava alla Camera di Deputati, con una lungimiranza incredibile per i tempi, che ***"Dove un superiore pubblico interesse non imponga un momentaneo segreto, la casa dell'amministrazione dovrebbe essere di vetro"***.

Oggi l'ASP AMBITO 9 può affermare che la sua casa è veramente di vetro: tramite l'accesso agli atti e le pagine web di Amministrazione Trasparente, il cittadino ha una accessibilità quasi totale ai dati e documenti in nostro possesso.

2.5.13 Monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

Nel PNA 2019 viene stabilito che il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono "una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie [...]. Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso. Per quanto riguarda il monitoraggio si possono distinguere due sotto-fasi: il monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio e il monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio. I risultati dell'attività di monitoraggio sono utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del Sistema di gestione del rischio".

Premesso questo l'Autorità evidenzia come "Nell'ambito delle risorse a disposizione dell'amministrazione, il monitoraggio potrà essere attuato mediante sistemi informatici che consentano la tracciabilità del processo e la verifica immediata dello stato di avanzamento. L'attività di monitoraggio non coinvolge soltanto il RPCT, ma interessa i referenti, laddove previsti, i dirigenti e gli OIV, o organismi con funzioni analoghe, che concorrono, ciascuno per i propri profili di competenza, a garantire un supporto al RPCT. In ogni caso dovrà essere assicurato un sistema di reportistica che consenta al RPCT di monitorare costantemente "l'andamento dei lavori" e di intraprendere le iniziative più adeguate nel caso di scostamenti".

Ogni anno il RPCT predispone la Relazione sui risultati dell'attività svolta nel corso dall'anno precedente secondo il format fornito dall'ANAC, pubblicata poi sul sito internet istituzionale.

2.5.14 Un focus sul binomio “rotazione e anticorruzione”

La rotazione del personale cosiddetta “ordinaria” è una delle misure organizzative che le Amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione. È stata introdotta dall'art. 1, comma 5, lettera b), della Legge 190/2012. La richiamata disposizione ha previsto la rotazione di dirigenti e funzionari che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione. Il fine è quello di evitare, in via preventiva, il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa.

Invece la rotazione “straordinaria” nasce come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni illeciti, di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare. Essa è prevista dal D.LGS. 30 marzo 2001 n. 165, c.d. Testo Unico sul pubblico impiego (art. 16, comma 1, lettera l-quater) che prevede la valutazione dell'Amministrazione in merito alla rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, con il fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'Amministrazione.

All'interno dell'ASP AMBITO 9 non si sono ad oggi mai manifestati fenomeni corruttivi. Nonostante ciò, quando possibile, l'ASP effettua la rotazione del personale come misura sia di **arricchimento** del bagaglio professionale dei propri dipendenti che di **efficienza** dell'organizzazione degli uffici, il tutto sempre secondo il principio di continuità dell'azione amministrativa e provvedendo, preliminarmente, ai necessari interventi formativi e di affiancamento.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa: il modello organizzativo

L'ASP AMBITO 9 è organizzata secondo quanto previsto dal Regolamento di Organizzazione e Contabilità (approvato dal Consiglio di Amministrazione di questo Ente con deliberazione n. 55 del 21.09.2021) e dallo Statuto.

L'organo amministrativo approva la dotazione organica dell'ASP ed il suo regolamento di organizzazione, in cui sono determinate le competenze e le responsabilità del personale.

Come già accennato nella Sezione 1 del presente documento, l'ASP è organizzata in Unità Operative (U.O.). Esse sono strutture responsabili della produzione ed erogazione di specifici servizi. A capo di ogni U.O. è posto un Responsabile.

Di norma, affinché una U.O. sussista, è necessario che:

- ☐ Identifichi una o più funzioni omogenee aggregate in base ai criteri della finalità principale perseguita e della tipologia di utenza servita;
- ☐ Identifichi chiaramente gli obiettivi dei suoi interventi e la tipologia di servizi identificati chiaramente gli obiettivi dei suoi interventi e la tipologia di servizi erogati;
- ☐ Sviluppi il suo processo produttivo in modo sostanzialmente autonomo da quello di altre UU.OO;
- ☐ Abbia una significativa complessità correlata alla dimensione, valutabile in base al numero di dipendenti o al volume di prestazioni erogate all'utenza.



Nel corso dell'anno 2024 le U.O. all'interno dell'ASP AMBITO 9 sono state complessivamente **10** di cui 8 complesse (U.O.C.) e 2 semplici (U.O.S.).

Per il 2025 si confermano le predette unità, come stabilito dalla Determinazione del Direttore nr. 487 del 20/12/2024, alla quale si rimanda per ogni dettaglio:

- 1. U.O.C. AMMINISTRATIVA**
- 2. U.O.C. INCLUSIONE SOCIALE**
- 3. U.O.C. DISABILITA'**
- 4. U.O.C. MINORI E FAMIGLIA**
- 5. U.O.C. IMMIGRAZIONE**
- 6. U.O.C. ANZIANI**
- 7. U.O.C. STRUTTURE RESIDENZIALI PER ANZIANI**
- 8. U.O.C. PROMOZIONE DELLA SALUTE**
- 9. U.O.S. SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE E UPS**
- 10. U.O.S. SAI CAT. ADULTI E MSNA**

All'interno di ogni Unità Operativa è presente il personale amministrativo e gli assistenti sociali, ove necessario. La distribuzione del personale nelle varie U.O. verrà analizzata successivamente: in questa sede è opportuno evidenziare come l'ampiezza delle diverse U.O. in termini di dipendenti assegnati non risulta standardizzata, in quanto condizionata dall'area organizzativa di riferimento (sociale o tecnico-amministrativa), dalle competenze attribuite e dalla complessità delle attività svolte, dalla quantità e qualità delle prestazioni erogate, e può essere soggetta a variazioni in relazione alle esigenze di acquisizione/mantenimento di standard e requisiti per servizi esistenti e/o di nuova costituzione.

Il modello organizzativo è coerente rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali definisce il lavoro agile o smart working non una diversa tipologia di rapporto di lavoro, bensì una particolare modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato introdotta al fine di incrementare la competitività e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Il ricorso al lavoro agile è stato posto in essere dall'ASP AMBITO 9 nel 2020 in occasione dello stato di emergenza pandemica e per la sua durata, avuto riguardo alle disposizioni normative in materia di contenimento e gestione della stessa, su base volontaria e compatibilmente con la possibilità di effettuare il lavoro da remoto in ragione delle mansioni svolte, dell'autonomia dei compiti e della misurabilità delle prestazioni, mediante il rilascio di autorizzazioni individuali allo svolgimento dello smart working. Vista la cessazione dell'emergenza pandemica in data 31/03/2022, al momento il lavoro agile non viene attuato.

3.2.1 Disciplina provvisoria del lavoro agile

Di seguito si elencano i punti principali della disciplina provvisoria del lavoro agile:

1. L'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza, ossia nella sede di servizio, deve essere obbligatoriamente assicurata dal personale assegnato ai servizi e uffici la cui attività si espleta nei confronti dell'utenza esterna, sia in modalità di front office (attività di

- sportello e di ricevimento degli utenti) che di back office (attività di erogazione di servizi all'utenza), senza ricorso allo smart working;
2. Il ricorso al lavoro agile non potrà essere autorizzato in caso di lavoro arretrato da recuperare e, ove sia stato accumulato, deve essere adottato un piano di smaltimento dello stesso;
 3. Per ciascun lavoratore, il lavoro in presenza per l'esecuzione della prestazione deve essere prevalente rispetto alla prestazione resa in modalità di lavoro agile;
 4. Il ricorso allo smart working potrà essere autorizzato, quale modalità ordinaria di organizzazione del lavoro del personale, qualora i locali condivisi da più dipendenti non garantiscano gli opportuni distanziamenti o vi sia la necessità di ridurre il numero di persone contemporaneamente presenti nei medesimi uffici, che potrebbero altrimenti disturbarsi a vicenda nell'esecuzione dei rispettivi compiti;
 5. Il Responsabile dell'Unità Operativa deve garantire un'adeguata rotazione del personale in modo da assicurare per ciascun lavoratore un'equilibrata alternanza dello svolgimento delle attività a distanza e in presenza;
 6. Per i responsabili dei procedimenti amministrativi il ricorso al lavoro agile è da considerarsi una modalità eccezionale di svolgimento dell'attività lavorativa, dovendo esercitare l'attività lavorativa prevalentemente in presenza;
 7. Il lavoro agile non deve comportare pregiudizio e ridurre in alcun modo la fruizione e la qualità dei servizi erogati nei confronti degli utenti (esterni ed interni);
 8. L'attuazione del lavoro agile non modifica la regolamentazione dell'orario di lavoro del dipendente, nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro settimanale (36 ore), pur mantenendo le caratteristiche di flessibilità temporali proprie del lavoro agile;
 9. Nelle giornate in cui l'attività lavorativa è prestata a distanza, non è configurabile il lavoro straordinario né sono ammessi riposi compensativi. L'eventuale debito orario accumulato potrà essere saldato esclusivamente durante le successive giornate di lavoro prestato in presenza;
 10. Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo lavoro in modalità agile da parte del dipendente, non sono configurabili premessi brevi ed altri istituti che comportino riduzioni dell'orario giornaliero;
 11. Durante le fasce di prestazione lavorativa in smart working, il dipendente deve garantire una fascia di contattabilità telefonica, tendenzialmente dalle ore 9:00 alle ore 16:00 e con il riconoscimento di una pausa, al fine di garantire un'ottimale organizzazione delle attività e permettere le necessarie occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi;
 12. Al lavoratore in smart working è riconosciuto il diritto alla disconnessione (sia in senso verticale verso i propri responsabili e viceversa, che in senso orizzontale tra colleghi).
 13. L'eventuale malfunzionamento delle dotazioni tecnologiche (aziendali o personali) che renda impossibile la prestazione lavorativa in modalità agile dovrà essere tempestivamente segnalato dal dipendente al proprio responsabile sia al fine di dare soluzione al problema, che di concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa;
 14. Le autorizzazioni individuali all'espletamento delle attività in modalità di lavoro agile restano valide fino alla prevista disciplina della materia attraverso la contrattazione collettiva nazionale.

Il complesso delle indicazioni di cui sopra tiene conto di:



- stato di salute dell'Azienda sotto i profili della:
 - Salute organizzativa, intesa come adeguatezza dell'organizzazione aziendale rispetto allo svolgimento del lavoro agile,
 - Salute professionale, intesa come adeguatezza dei profili professionali esistenti all'interno dell'Azienda rispetto a quelli necessari,
 - Salute economico-finanziaria, intesa come efficacia efficienza economicità dell'azione amministrativa,
 - Salute digitale, intesa come adeguatezza delle tecnologie digitali, quali fattori abilitanti il lavoro agile
- condizionalità e fattori abilitanti:
 - Fornitura di adeguate attrezzature informatiche sia hardware che software
 - Accessibilità ai sistemi informativi
 - VPN e MFA per accesso Intranet
 - Sicurezza rete/infrastruttura
 - Definizione processi e procedure in caso di vulnerabilità
 - Sviluppo di sistemi informativi digitali e digitalizzazione delle attività lavorative
- requisiti per attività svolgibili in lavoro agile (smartabilità):
 - Processo/attività/servizio che non richiede la presenza in modo continuativo
 - Processo/attività/servizio gestibile a distanza
 - Livello di digitalizzazione del processo
 - Livello delle competenze digitali possedute dall'operatore
 - Rapporti con utenti gestibili a distanza
 - Relazioni con altre strutture interne od esterne gestibili a distanza
 - Grado di integrazione tra le strutture nei processi di lavoro non ostacolato dal lavoro a distanza
 - Processo /attività/servizio non richiede un controllo continuativo e costante da parte dei Responsabili
 - Misurabilità in termini di risultato
 - Grado di autonomia sia organizzativa sia gestionale richiesta al personale

Con il lavoro agile, l'Azienda si è proposta il perseguimento dei seguenti obiettivi:

- **Obiettivi del lavoro agile:**
 - Aumento della produttività e qualità del lavoro;
 - Acquisizione di capacità di utilizzo di strumenti lavorativi a distanza;
 - Riduzione delle assenze dal servizio;
 - Miglioramento dell'equilibrio fra vita professionale e privata;
 - Maggiore senso di responsabilizzazione rispetto agli obiettivi di ufficio e personali, maggiore applicazione di flessibilità nell'organizzare le attività lavorative anche attraverso il bilanciamento dell'uso delle tecnologie digitali con gli strumenti tradizionali di collaborazione;
 - Maggiore soddisfazione del dipendente nell'organizzazione del proprio lavoro;
 - Maggior benessere organizzativo a livello aziendale;

- Diffusione della modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
 - Rafforzamento della cultura della misurazione e della valutazione della performance;
 - Promozione dell'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
 - Promozione e diffusione delle tecnologie digitali e connessa razionalizzazione delle risorse strumentali;
 - Contribuzione alla sostenibilità ambientale mediante la riduzione dell'impatto dei trasferimenti casa lavoro
- **Obiettivi di performance organizzativa specifici e contributi al miglioramento in termini di efficienza ed efficacia:**
 - Miglioramento della performance organizzativa per il raggiungimento di una maggiore efficienza dei processi lavorativi: diminuzione assenze, aumento produttività, riduzione dei tempi di lavorazione di taluni procedimenti
 - Miglioramento della performance organizzativa per il raggiungimento di una maggiore efficacia dei processi lavorativi: quantità erogata, qualità erogata, qualità percepita

Le disposizioni di cui alla presente sottosezione sono in linea con il principio di garanzia di pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025-2027

La presente sezione del PIAO si riferisce al Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), cioè lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane. La nuova declinazione di "fabbisogno di personale", come esplicitata dalle Linee Guida sulla programmazione del fabbisogno approvate dalla Funzione Pubblica con D.M. 08.05.2018 integra e, tendenzialmente, sostituisce quella di "dotazione organica", sotto il profilo quantitativo e qualitativo delle risorse, diviene strumento flessibile e modulabile proprio sulla base delle esigenze effettive, reali ed emergenti rilevate dalla programmazione dei fabbisogni, connesse alle specifiche esigenze di professionalità.

La dotazione organica si risolve, quindi, in un valore finanziario di spesa potenziale massima che non può essere valicata e che deve rispettare i tetti previsti dalla normativa vigente per l'ente considerato.

3.3.1 La consistenza del personale al 31/12/2024

Prima di illustrare le politiche di reclutamento del personale dell'ASP AMBITO 9, si analizza di seguito la consistenza del personale al 31/12/2024.

Alla luce dei servizi affidati all'ASP dagli enti soci attraverso i contratti di servizio stipulati, per il raggiungimento di un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali, come previsto dalla L. 178/2020 e per far fronte a progetti specifici derivanti da bandi nazionali, la dotazione organica al 31/12/2024 è così costituita:

Area Professionale	Tempo indeterminato - Unità	Tempo determinato - Unità	Tempo T.P.E (indet.+ det.)
Dirigente	0	1	1
Funzionari	44	15	54,47
Istruttori	10	1	10,83
Operatori Esperti	5	0	5
Operatori	2	0	1,06
TOTALE	61	17	72,36

3.3.2 La programmazione strategica delle risorse umane triennio 2025/2027

La programmazione del fabbisogno del personale in termini di professionalità necessarie all'ASP AMBITO 9 per l'anno 2024 è quella della programmazione di spesa inserita nel bilancio preventivo per l'anno 2025 approvato con Delibera dell'Assemblea dei Soci n. 5 del 12.12.2024.

Tra i fattori da valutare durante l'attività di programmazione dei fabbisogni di personale, uno dei maggiormente significativi è la considerazione delle professionalità che l'Amministrazione perderà per dimissioni volontarie, per interruzioni del rapporto di lavoro di altra natura e per collocamento a riposo, in modo tale da garantire continuità d'azione.

Per far fronte a tale evenienza, nel caso in cui nel corso del triennio 2025-2027, una o più unità di personale assunte a tempo indeterminato, presentino le proprie dimissioni volontarie, presentino domanda di pensionamento o di collocamento a riposo o alle quali venga concessa una mobilità esterna volontaria, sarà necessario procedere all'assunzione di pari unità di personale mantenendo l'invarianza di categoria professionale, l'invarianza della spesa di bilancio e l'invarianza di destinazione di Unità Operativa.

Per quanto riguarda la programmazione delle cessazioni, al momento della redazione del presente PIAO non è stata presentata nessuna domanda di pensionamento.

Sulla base delle norme sopra indicate, in particolare il D.L. 112/2008 art. 18 comma 2 bis, la Legge n. 178 del 30.12.2020 e il D.P.C.M. del 3/10/2022, di seguito si evidenzia il fabbisogno di personale:

ANNO 2025

Area Professionale	Tempo indeterminato - Unità	Tempo indeterminato – T.P.E
Funzionari	4	3,32
Operatori Esperti	1	0,58
TOTALE	5	3,90

Nello specifico, le assunzioni di personale a tempo indeterminato sono così distribuite:

- n. 1 Operatore Esperto a tempo indeterminato, part-time 28 ore settimanali da assegnare all'Unità Operativa Strutture Residenziali per Anziani nel corso del 2025 come addetto alla portineria/centralino per adempiere alla copertura della quota di riserva disabili prevista dall'art.1 Legge 68/99 – assunzione del vincitore del concorso riservato ai disabili art.1 Legge 68/99 a seguito di indizione di selezione pubblica;
- n. 1 Funzionario - Assistente Sociale a tempo indeterminato e pieno dal 01/03/2025 da assegnare all'unità Operativa Disabilità mediante lo scorrimento della graduatoria in corso di validità, posto attualmente ricoperto da una unità di personale a tempo determinato che non verrà rinnovato alla sua scadenza;
- n. 1 Funzionario - Assistente Sociale a tempo indeterminato e pieno dal 01/03/2025 da assegnare all'unità Operativa U.P.S. mediante lo scorrimento della graduatoria in corso di validità, posto attualmente ricoperto da una unità di personale a tempo determinato che non verrà rinnovato alla sua scadenza;
- n. 1 Funzionario - Istruttore Direttivo Amministrativo a tempo indeterminato e pieno dal 01/03/2025 da assegnare all'unità Operativa Inclusione Sociale mediante lo scorrimento della graduatoria in corso di validità, posto attualmente ricoperto da una unità di personale a tempo determinato che non verrà rinnovato alla sua scadenza;
- n. 1 Funzionario - Istruttore Direttivo Amministrativo a tempo indeterminato e pieno dal 01/03/2025 da assegnare all'unità Operativa Minori e Famiglia mediante lo scorrimento della graduatoria in corso di validità, in sostituzione di una unità di personale non in servizio;

Al 31/12/2024 è stato raggiunto il livello essenziale delle prestazioni sociali definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente nell'Ambito sociale territoriale di 1 a 4.000, come livello di eccellenza, come previsto dalla legge n. 178/2020.

Per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale, anche con riferimento alla realizzazione di attività afferenti a specifici progetti finanziati con risorse esterne (risorse da Unione Europea, statali, regionali, da altri enti) l'ASP AMBITO 9 nel triennio 2025-2027 potrà avvalersi di personale con contratti di lavoro a tempo determinato.

Nello specifico si prevede:

ANNO 2025

Area Professionale	Profilo Professionale	Tempo determinato - Unità	Modalità assunzione
Funzionari	Amministrativo Contabile	4*	Nuova assunzione
Funzionari	Assistente Sociale	2*	Nuova assunzione
Funzionari	Assistente Sociale	3 di cui 2*	Proroga

*assunzioni finanziate sulla base di una espressa previsione normativa, con risorse provenienti da soggetti terzi non sono da conteggiare, insieme alle relative entrate, ai fini della verifica della sostenibilità finanziaria. (D.L.112/2008 art. 18 comma 2 bis)

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 57 comma 3 septies del D.L 104/2020, convertito in Legge 129/2020, le spese di personale per assunzioni di personale finanziate, sulla base di una espressa normativa, con riserve provenienti da soggetti terzi non sono da conteggiare, insieme alle relative entrate, ai fini della verifica della sostenibilità finanziaria.

Inoltre, si precisa che, la metodologia richiesta dal D.M. 08.05.2018 non è integralmente applicabile al nostro ente in quanto, ai sensi del D.L 112/2008 art. 18 comma 2 bis, la dotazione organica dell'ASP AMBITO 9 deve adeguarsi in base al livello dei servizi da garantire e non a tetti di spesa predeterminati.

È stata riscontrata la compatibilità del piano con quanto previsto dal D.L. 112/2008 art. 18 comma 2 bis (*"Reclutamento del personale delle aziende e istituzioni pubbliche"*), in quanto la spesa di personale stanziata sulla competenza relativa all'annualità 2025 è ritenuta coerente rispetto alla quantità di servizi erogati, come riportato nella seguente tabella:

	Consuntivo 2020	Consuntivo 2021	Consuntivo 2022	Consuntivo 2023	Preventivo 2024	Preventivo 2025
Valore della Produzione (servizi erogati) in Euro	22.799.299,00	23.100.834,00	26.025.058,00	29.089.688,00	31.882.202,00	36.802.112,00
Costo del Personale in Euro	2.351.958,00	2.483.505,00	2.604.154,00	2.674.752,00	2.823.342,00	3.206.352,00
% Costo Lavoro/Valore Produzione	10,32%	10,75%	10,01%	9,19%	8,86%	8,71%

Per l'anno 2026 si prevede l'assunzione di n. 2 funzionari (Assistente Sociale) a tempo indeterminato e pieno da assegnare all'unità Operativa Minori e Famiglia e all'unità Operativa Immigrazione, mediante lo scorrimento della graduatoria in corso di validità, posto attualmente ricoperto da una unità di personale a tempo determinato, pertanto la spesa di personale rimane quella stanziata per l'anno 2025.

ANNO 2026

Area Professionale	Profilo Professionale	Tempo indeterminato - Unità	Modalità assunzione
Dirigente	Direttore	-	-
Funzionari	Assistente Sociale	2	Nuova assunzione
Istruttori	-	-	-

Per l'ANNO **2027** non sono attualmente previste nuove assunzioni pertanto la spesa di personale rimane quella stanziata per l'anno 2025. Le previsioni relative al 2027 saranno aggiornate nel PIAO 2026-2028. Ai sensi dell'art. 6 comma 4 del D.Lgs 165/2001, è stata data informazione preventiva alle OO.SS e la RSU sui contenuti del Piano del Fabbisogno per il triennio 2025-2027.

3.3.3 L'importanza della formazione per il raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione

Negli ultimi anni la formazione ha acquisito sempre maggiore importanza nell'ambito della Pubblica Amministrazione, che è considerata un attore fondamentale per la ripartenza del Paese e l'ASP AMBITO 9 ben comprende la necessità di avere dipendenti qualificati ed aggiornati sulle nuove normative.

*Per la consultazione del piano della formazione
si rimanda alla sezione "Allegati – Piano della formazione anno 2025-2027"*

Oltre alla formazione prevista nel Piano formativo al quale si rimanda, i dipendenti dell'ASP AMBITO 9 partecipano costantemente a corsi di formazione organizzati da vari enti, convegni e seminari. A titolo esemplificativo e non esaustivo, si elencano di seguito alcuni corsi svolti nell'anno 2024:

-  Corso di formazione erogato da Officina Legislativa dal titolo
DIGITALIZZAZIONE DEI CONTRATTI ALL'AVVIO: COSA CAMBIA?
-  Corso di formazione erogato da CONSIP dal titolo
PA - Il percorso per chiedere un CIG
-  Corso di formazione erogato da ASMEL dal titolo
NUOVO CODICE APPALTI: PRINCIPIO DEL RISULTATO E DELLA FIDUCIA
-  Corso di formazione erogato dalla fondazione G.A.R.I. dal titolo
Il Codice dei Contratti Pubblici: tra semplificazioni e problematiche applicative.

- Corso di formazione erogato dalla piattaforma FNA dal titolo *"Appalti Pubblici con il MePA: Semplice, Veloce e Trasparente"*



- Seminario presso l'Università Politecnica delle Marche dal titolo *PRIVACY TOUR 2024: L'impatto dell'intelligenza artificiale sulla protezione dei dati personali. Opportunità e rischi.*

Promosso dal Garante per la Protezione dei Dati Personali, e organizzato dall'UnivPM, con il patrocinio della Regione Marche e del Comune di Ancona, questo evento si propone di affrontare uno dei temi cruciali del nostro tempo: l'impatto dell'intelligenza artificiale sulla nostra vita digitale. Un argomento che tocca da vicino tutti noi, chiamati a navigare con consapevolezza tra i vantaggi e i rischi delle nuove tecnologie.



- Partecipazione al Congresso Nazionale ASSORUP a Roma

“La formazione dei RUP è presupposto dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa; il Congresso intende sottolineare che l'impegno nella formazione (oltre che nel lavoro quotidiano), effettiva e certificata mediante un sistema unico a livello nazionale, deve portare con sé il riconoscimento anche economico degli sforzi compiuti e dei risultati ottenuti. I relatori svilupperanno il tema muovendo dall'attuale panorama, esaminando recenti esperienze di successo e proponendo possibili linee di azione per il futuro”.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

4.1 Il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

Nel PNA 2019 viene stabilito che il monitoraggio ed il riesame periodico costituiscono “una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l’attuazione e l’adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie [...]. Il monitoraggio è un’attività continuativa di verifica dell’attuazione e dell’idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un’attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso. Per quanto riguarda il monitoraggio si possono distinguere due sotto-fasi: il monitoraggio sull’attuazione delle misure di trattamento del rischio e il monitoraggio sull’idoneità delle misure di trattamento del rischio. I risultati dell’attività di monitoraggio sono utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del Sistema di gestione del rischio”.

Premesso questo, si sintetizza nella tabella sottostante come l’ASP AMBITO 9 intende monitorare l’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

SEZIONE	MODALITA'	STRUMENTI	TEMPISTICHE	RESPONSABILE
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Secondo le indicazioni dell'ANAC	Come individuati nel PTPCT aziendale vigente	Come individuati nel PTPCT aziendale vigente	Come individuati nel PTPCT aziendale vigente

4.2 Il monitoraggio del Valore Pubblico, delle Performance e del Capitale Umano

AMBITO	MODALITA' DI MONITORAGGIO	RESPONSABILE
VALORE PUBBLICO (Obiettivi strategici)	Secondo le disposizioni del Regolamento Organizzazione e Contabilità vigente	Secondo le disposizioni del Regolamento Organizzazione e Contabilità vigente
PERFORMANCE	Secondo le disposizioni del presente PIAO – punto 2.4.2	Secondo le disposizioni del presente PIAO – punto 2.4.2
FABBISOGNI DEL PERSONALE	Secondo le disposizioni del presente PIAO – punto 3.3.2	Secondo le disposizioni del presente PIAO – punto 3.3.2
FORMAZIONE DEL PERSONALE	Secondo le disposizioni del Piano della Formazione – sezione “Allegati” del presente PIAO	Secondo le disposizioni del Piano della Formazione – sezione “Allegati” del presente PIAO

SEZIONE ALLEGATI

PIANO PROGRAMMATICO 2025-2027

Il Piano Programmatico 2025-2027 è stato approvato dall'Assemblea dei soci con Deliberazione nr. 05 del 12/12/2024 su proposta del Consiglio di Amministrazione.

È possibile consultare il predetto Piano (che costituisce un allegato alla delibera) al seguente link:

https://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/opencms/gazzetta_amministrativa/amministrazione_trasparente/marche/azienda_pubblica_servizi_alla_persona ASP_ambito_9_di_jesi/130_bila/010_bil_pre_con/2024/0003_Documenti_1734937786698/



Pagina Istituzionale conforme all'art. 51 D.Lgs n. 33/2013 - Invarianza Finanziaria

Bilancio preventivo e consuntivo

/ Home / Azienda Pubblica Servizi Alla Persona ASP Ambito 9 Di Jesi / Bilanci / Bilancio preventivo e consuntivo / APPROVAZIONE DEL BILANCIO PREVENTIVO ECONOMICO 2025, DEL BILANCIO PLURIENNALE DI PREVISIONE 2025-2027 E DEL PIANO PROGRAMMATICO PLURIENNALE 2025- 2027

***Privacy:** la gestione ed il trattamento dei dati viene effettuata unicamente dall'amministrazione che pubblica online le informazioni. La Gazzetta Amministrativa non è autorizzata a modificare, cancellare e/o eliminare i dati pubblicati dagli Enti che utilizzano i servizi gratuiti "Amministrazione Trasparente" e "Albo Pretorio". I dati personali sono riutilizzabili in termini compatibili con gli scopi per i quali sono raccolti e nel rispetto delle norme sulla protezione dei dati personali. Qualsiasi richiesta deve essere inoltrata direttamente all'amministrazione che ha caricato online i dati.*

APPROVAZIONE DEL BILANCIO PREVENTIVO ECONOMICO 2025, DEL BILANCIO PLURIENNALE DI PREVISIONE 2025-2027 E DEL PIANO PROGRAMMATICO PLURIENNALE 2025- 2027

Documenti:

- Delibera Assemblea dei Soci n. 5 del 12.12.2024 _ APPROVAZIONE DEL BILANCIO PREVENTIVO ECONOMICO 2025, DEL BILANCIO PLURIENNALE DI PREVISIONE 2025-2027 E DEL PIANO PROGRAMMATICO PLURIENNALE 2025- 2027

[Indietro](#)



**PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA
TRASPARENZA (P.T.P.C.T.) 2025-2027**

**PIANO TRIENNALE DI
PREVENZIONE della CORRUZIONE
e della TRASPARENZA
P.T.P.C.T.**

Art.1, comma 8, L.190 del 06.11.2012

2025 – 2027

(Allegato al PIAO 2025-2027 ai sensi del D.L. 80/2021 convertito in L. 113/2021)



Atto predisposto dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza



Premessa

L'Ambito Territoriale Sociale IX investe n. 21 Comuni di cui n. 18 ricadenti nel territorio della Provincia di Ancona e n. 3 nella Provincia di Macerata.

Il 2 dicembre 2009, con atto repertorio n. 1655, i Comuni hanno siglato la convenzione per la costituzione dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona ASP AMBITO 9.

La Regione Marche ne ha approvato lo Statuto con DGRM 8 del 11.01.2010.

Soci, quindi, dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona sono i 21 Comuni dell'Ambito Territoriale Sociale IX e l'Unione dei Comuni di Belvedere, Morro D'Alba e San Marcello a cui i 3 Comuni hanno affidato i servizi socio-assistenziali.

L'Azienda ASP AMBITO 9 è un soggetto dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, senza fini di lucro, dotata di autonomia statutaria, gestionale, patrimoniale, contabile e finanziaria; è divenuta operativa in data 7 marzo 2012. Lo Statuto dell'ASP AMBITO 9 definisce gli scopi dell'Azienda ovvero l'organizzazione ed erogazione dei servizi rivolti a:

- Anziani,
- Soggetti in situazioni di disagio/povertà,
- Disabili,
- Minori e Famiglia,
- Immigrazione
- Strutture Residenziali per anziani (Jesi, Cingoli, Staffolo, Apiro)
- UPS nei comuni
- Mense scolastiche (Cingoli e Staffolo)
- Promozione Sociale

L'Azienda si occupa delle seguenti funzioni:

- Gestione socio-assistenziale,
- Gestione socio-sanitaria,
- Gestione dei servizi alla persona a prevalente carattere sociale.

Dal 2015 l'ASP gestisce anche il servizio della refezione scolastica del Comune di Cingoli mentre dal mese di maggio 2017 la refezione della scuola dell'infanzia di Staffolo.

Dal 2022 il Comune di Maiolati Spontini ha conferito all'ASP AMBITO 9 la gestione del servizio relativo al nido d'infanzia "Piccolo Principe".

Vista l'esperienza della scrivente ASP nella direzione e gestione delle strutture residenziali per anziani, il giorno 29/03/2024 è stata firmata una convenzione con la quale le si affidava la direzione dell'ASP "VITTORIO EMANUELE II" di Fabriano, nonché la gestione organizzativa, amministrativa ed operativa della Residenza Protetta e del Centro Diurno Alzheimer srd di Fabriano.

Gli organi di governo dell'Azienda sono:

- Assemblea dei Soci: organo di indirizzo e vigilanza sull'attività dell'ASP; composta dal Sindaco o da loro delegati, di ciascuno dei soci Enti pubblici territoriali;



- Consiglio di Amministrazione: organo che dà attuazione agli indirizzi generali definiti dall'Assemblea dei soci, individuando le strategie e gli obiettivi della gestione. I suoi componenti sono nominati dall'Assemblea dei soci.

Al Direttore spetta l'adozione degli atti e dei provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

Tra i compiti che la legge n. 190/2012 assegna all'Autorità Nazionale Anticorruzione vi è l'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione.

Per effetto del D.L. 80/2021 convertito in L. 113/2021 a partire dal 2023 (per l'anno 2022 il PIAO ha sostanzialmente ripreso i vari Piani già redatti nel corso dell'anno dagli enti pubblici) le amministrazioni pubbliche sono tenute alla redazione e pubblicazione del PIAO nel quale confluisce anche il PTCPT che, pertanto, non si configura più come atto autonomo ma diviene un allegato al predetto PIAO.

Il PTPCT è il documento di natura "programmatoria" con cui ogni amministrazione o ente individua il proprio grado di esposizione al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il rischio. Spetta alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) ed il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

Si tratta di uno strumento volto ad assicurare e garantire la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

L'attività di elaborazione del PTPCT non può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione. I tre obiettivi principali nell'ambito delle strategie di prevenzione sono:

- a) ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- b) aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- c) creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Eventuali variazioni del PTPCT in corso d'anno saranno possibili su proposta del Direttore dell'ASP AMBITO 9, come pure del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e degli altri Responsabili delle Unità Operative a seguito di fenomeni corruttivi e/o violazioni delle norme in materia, oppure a seguito di importanti mutamenti organizzativi.

Nell'anno 2024 non si sono verificati eventi corruttivi o di mala amministrazione né si sono create occasioni potenziali di violazione delle norme in materia di anticorruzione e trasparenza.

Il PTPC 2025-2027 dell'ASP AMBITO 9 rappresenta la prosecuzione del Piano precedente, in un'ottica di continuità evolutiva con l'impostazione generale riferita alle iniziative strategiche già adottate sul versante della prevenzione della corruzione, pur essendo stato elaborato sulla base di una cornice normativa in fase di assestamento e in continua evoluzione.

L'aggiornamento annuale del Piano, così come previsto dall'art. 1 comma 32, della legge 190/2012, avviene secondo il seguente processo: il Direttore si consulta con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione che, a sua volta, si confronta con i Responsabili delle Unità Operative



per condividere regole di servizio, aspetti organizzativi, regole di comportamento e valori etici come nuovi obiettivi del Piano.

Il contenuto del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2025-2027 è coordinato e soprattutto integrato dal Piano Programmatico Pluriennale 2025-2027 che, oltre a coinvolgere tutti i dipendenti ed i Responsabili delle Unità Operative, rappresenta uno strumento di programmazione del personale, degli obiettivi dell'azione amministrativa e future acquisizioni (art.37 del D.Lgs. n. 36/2023).

La costruzione del bilancio per l'anno 2025 e del piano programmatico ha tenuto conto delle risorse note e attualmente disponibili. Sicuramente fondamentali saranno le risorse stanziare dal PNRR, ripartite nelle 7 missioni sotto indicate.

Le risorse stanziare per il PNRR italiano sono pari a 194,4 miliardi di euro in seguito alla riprogrammazione dell'8 dicembre 2023, ripartite in 7 missioni:

Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura
Rivoluzione verde e transizione ecologica
Infrastrutture per una mobilità sostenibile
Istruzione e ricerca
Inclusione e coesione
Salute
RepowerEU

IL PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE 2023

Con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022. La scelta è stata quella di concentrarsi solo sul settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice. Al momento non è stato ancora approvato il documento relativo all'aggiornamento 2024 del PNA 2022, lo stesso verrà pertanto analizzato durante la redazione del prossimo PIAO.

Analisi del contesto interno: organizzazione e funzioni dell'ASP AMBITO 9.

È possibile esaminare il contesto interno dell'ASP AMBITO 9 nell'apposita sezione del PIAO intitolata "Valore pubblico, performance e anticorruzione" (Sezione 2).

In questo capitolo del PTPCT si analizza nel dettaglio come l'ASP AMBITO 9 è organizzata e qual è la sua *mission* aziendale.

L'assetto organizzativo prevede la compresenza di più organi decisionali: a quelli propri dell'Azienda (Assemblea dei Soci e Consiglio di Amministrazione) si affiancano quelli propri dell'attività di programmazione (Comitato dei Sindaci e Ufficio di Piano).

Con il riconoscimento dell'ASP quale ente Capofila dell'Ambito Territoriale (Delibera Comitato dei Sindaci n. 23 del 02/10/2013) si è migliorata la capacità di controllo delle risorse e del loro utilizzo, sia nella fase programmatica che in quella gestionale.

L'ASP AMBITO 9 si è dotata di una organizzazione atta a far fronte ai compiti istituzionali che le sono propri. La scelta dell'ASP è quella di una organizzazione a matrice per Unità operative e per punti di erogazione dei servizi. A tal proposito si veda la sezione dedicata del presente PIAO.

La consistenza del personale dell'ASP AMBITO 9 al 31/12/2024 è illustrata al punto 3.3.1 del PIAO.



Il personale dell'ASP è presente in tutti i comuni per erogare le prestazioni di segretariato sociale e di servizio sociale professionale nei settori definiti dai contratti di servizio in quanto i comuni non hanno più personale proprio strettamente dedicato.

Per l'erogazione dei servizi, l'ASP si avvale dell'appalto a soggetti del privato sociale, delegando all'esterno l'erogazione degli stessi.

La *mission* dell'Azienda, sulla base di un costante monitoraggio dei bisogni sociali e sull'analisi della domanda, è finalizzata ad assicurare alla popolazione del proprio territorio l'erogazione delle prestazioni essenziali ed appropriate, lo sviluppo dei sistemi di qualità, la massima accessibilità ai servizi da parte dei cittadini, l'equità delle prestazioni erogate, il raccordo istituzionale con gli Enti locali, il collegamento con le altre organizzazioni locali e di volontariato, l'ottimizzazione e l'integrazione delle risposte assistenziali.

L'ASP organizza il livello qualitativo e quantitativo dei propri servizi sulla base di un costante monitoraggio dei bisogni sociali dei cittadini, ponendo particolare attenzione alle condizioni socio-economiche.

Oggi l'ASP AMBITO 9 rappresenta un grande punto di forza a livello regionale e un'eccellenza nella gestione dei servizi sociali realizzando progetti di inclusione e aiuto per i cittadini che si trovano in situazioni di difficoltà economica nonché nell'accoglienza, protezione e tutela dei richiedenti asilo e rifugiati.

La “fotografia” a livello nazionale

Fonti ISTAT ci informano che al 01/01/2024 la popolazione residente in Italia è pari a 58 milioni 990 mila unità (dati provvisori), in calo di 7mila unità rispetto alla stessa data dell'anno precedente (-0,1 per mille abitanti). Confermando quanto già emerso nel 2022 (-33 mila unità) prosegue il rallentamento del calo di popolazione che, dal 2014 al 2021 (-2,8 per mille in media annua), ha contraddistinto il Paese nel suo insieme.

La variazione della popolazione nel 2023 rivela un quadro eterogeneo tra le ripartizioni geografiche. Nel Mezzogiorno la variazione è negativa, peraltro consistente nella misura del -4,1 per mille. Nel Nord, invece, la popolazione aumenta del 2,7 per mille. Stabile quella del Centro (+0,1 per mille).

A livello regionale, la popolazione risulta in aumento soprattutto in Trentino-Alto Adige (+4,6 per mille), in Lombardia (+4,4 per mille) e in Emilia-Romagna (+4,0 per mille). Le regioni, invece, in cui si è persa più popolazione sono la Basilicata (-7,4 per mille) e la Sardegna (-5,3 per mille).

Con appena 379 mila bambini venuti al mondo, il 2023 mette in luce l'ennesimo minimo storico di nascite, l'undicesimo di fila dal 2013. Un processo, quello della denatalità, che dal 2008 (577 mila nascite) non ha conosciuto soste. Calano anche i decessi (661 mila), l'8% in meno sul 2022, dato più in linea con i livelli pre-pandemici rispetto a quelli che hanno caratterizzato il triennio 2020-2022. Da quanto detto sopra emerge un saldo naturale ancora fortemente negativo (-281 mila unità).

Le iscrizioni dall'estero (416 mila) e le cancellazioni per l'estero (142 mila) determinano un saldo migratorio con l'estero positivo di 274 mila unità. In tali condizioni, che consentono di compensare

quasi totalmente il deficit dovuto alla dinamica naturale con una dinamica migratoria favorevole, la popolazione residente ha la possibilità di rimanere, almeno sul piano numerico, in sostanziale equilibrio.

I decessi (661 mila nel 2023) registrano una diminuzione di 54mila unità sull'anno precedente. Il calo del numero totale di eventi coinvolge soprattutto la popolazione anziana, all'interno della quale come noto si concentra la gran parte dei decessi. Il 75% della diminuzione rilevata interessa, in particolare, individui di almeno 80 anni di età. Una fascia di popolazione, quest'ultima, particolarmente colpita negli anni della pandemia durante i quali è risultata sottoposta a un significativo eccesso di mortalità anticipata, soprattutto nella sua componente più fragile.

Prosegue il calo delle nascite nel 2023. Secondo i dati provvisori, i nati residenti in Italia sono 379 mila, con un tasso di natalità pari al 6,4 per mille (era 6,7 per mille nel 2022). La diminuzione delle nascite rispetto al 2022 è di 14mila unità (-3,6%). Dal 2008, ultimo anno in cui si è assistito in Italia a un aumento delle nascite, il calo è di 197 mila unità (-34,2%).

Nel 2023 i trasferimenti di residenza tra Comuni italiani sono stati un milione 444 mila. Pur in calo dell'1,8% rispetto al 2022, il volume dei trasferimenti è da ritenersi in linea con la tendenza a crescere dell'ultimo decennio, considerato che quella del 2022 è stata un'annualità particolarmente vivace dopo la crisi pandemica.

Il tasso migratorio con l'estero sale al 4,6 per mille, a conferma di una tendenza di crescita avviatasi dal 2015 e interrottasi solo nel periodo pandemico. Il Centro e il Nord sono le ripartizioni col saldo migratorio estero più rilevante, oltre il 5 per mille per entrambe, il Mezzogiorno invece ha un saldo più contenuto, pari al 3,4 per mille.

Le migrazioni con l'estero giocano un ruolo importante nel contesto demografico del Paese. Nel 2023, oltre a contrastare il calo della popolazione con un saldo migratorio che compensa, quasi del tutto, il saldo naturale negativo, esse contribuiscono a rallentare il processo di invecchiamento. L'ingresso di nuovi immigrati dall'estero, infatti, non solo concorre alla crescita della popolazione direttamente con il loro arrivo, ma ne ringiovanisce la struttura per età, rinvigorendo le fasce di popolazione attiva, e ha un effetto, seppur sempre più debole, anche sui livelli di fecondità.

Al 01/01/2024 la popolazione residente presenta un'età media di 46,6 anni, in crescita di due punti decimali (circa tre mesi) rispetto al 01/01/2023. La popolazione ultrasessantacinquenne, che nel suo insieme a inizio 2024 conta 14 milioni 358 mila individui, costituisce il 24,3% della popolazione totale, contro il 24% dell'anno precedente. Aumenta il numero di ultraottantenni, i cosiddetti grandi anziani: con 4 milioni 554 mila individui, quasi 50 mila in più rispetto a 12 mesi prima, questo contingente ha superato quello dei bambini sotto i 10 anni di età (4 milioni 441 mila individui). Questo rapporto, che è ora sotto la parità, era di 2,5 a 1 venticinque anni fa e di 9 a 1 cinquanta anni fa. Diminuiscono inoltre gli individui in età attiva e i più giovani: i 15-64enni scendono da 37 milioni 472 mila (63,5% della popolazione totale) a 37 milioni 447 mila (63,5%), mentre i ragazzi fino a 14 anni di età scendono da 7 milioni 344 mila (12,4%) a 7 milioni 185 mila (12,2%).

Il processo di invecchiamento si riverbera in maniera eterogenea nel territorio e presenta caratteristiche contrapposte sia lungo il gradiente Centro-nord e Mezzogiorno, sia nel confronto tra Aree interne e Centri, individuati dalla Strategia Nazionale delle Aree Interne (SNAI), sulla base

della distanza dall'offerta di servizi essenziali (scuole, ospedali, trasporti). Le Aree interne sono caratterizzate, nel lungo periodo, da un progressivo invecchiamento e declino della popolazione che rischiano di esasperare gli elementi di fragilità già presenti in questi territori.

RIPARTIZIONI	Popolazione al 1° gennaio	Nascite	Decessi	Iscritti dall'estero	Cancellati per l'estero	Iscritti da altri Comuni	Cancellati per altri Comuni	Popolazione al 31 dicembre
Nord	27.417	174	305	226	79	842	785	27.490
Nord-ovest	15.859	100	180	138	43	509	478	15.905
Nord-est	11.559	74	126	88	36	333	307	11.585
Centro	11.723	69	133	84	25	258	252	11.724
Mezzogiorno	19.857	137	222	105	38	344	407	19.776
Sud	13.465	94	148	72	25	231	277	13.411
Isole	6.392	43	74	33	13	113	130	6.364
ITALIA	58.997	379	661	416	142	1.444	1.444	58.990

Fonte: Istat, Bilanci demografici dei Comuni e movimento naturale della popolazione presente (2023, dati provvisori).

(a) Dal computo del bilancio provvisorio sono escluse le iscrizioni e cancellazioni anagrafiche per altri motivi (in prevalenza per ricomparsa o irreperibilità del cittadino), la cui validazione statistica sarà definita in un quadro di coerenza col Censimento permanente della popolazione – Anno 2023, che sarà diffuso a dicembre.

Fonte: istat.it

Possiamo quindi riassumere la situazione a livello nazionale con questa fotografia:

- ❑ **La popolazione residente è in lieve diminuzione;**
- ❑ **I decessi sono in calo ed abbiamo circa sei mesi di speranza di vita in più;**
- ❑ **La fecondità è vicina al minimo storico;**
- ❑ **Sono in aumento le immigrazioni dall'estero:**
Nord e Centro risultano essere le aree più attrattive;
- ❑ **L'impatto dei flussi migratori degli stranieri è contrapposto a quello degli italiani;**
- ❑ **C'è un bambino sotto i 10 anni di età per ogni ultraottantenne;**
- ❑ **Il Mezzogiorno e le Aree interne perdono più popolazione.**

La “fotografia” a livello di Ambito Sociale Territoriale

L'Ambito Territoriale Sociale IX investe n. 21 Comuni di cui n. 18 ricadenti nel territorio della Provincia di Ancona e n. 3 nella Provincia di Macerata con una estensione territoriale pari a 679 kmq¹, con una densità di popolazione pari a n. 158 abitanti per kmq. La densità regionale è pari a n. 163 abitanti per kmq, in Italia la densità ammonta a 200 abitanti per Kmq.

Il territorio coincide con il Distretto di Jesi dell'AST Area Vasta 2.

¹ Dato Censimento ISTAT 2011

Tabella – Struttura popolazione residente Comuni Ambito IX – anni 2023/2024

POPOLAZIONE			
COMUNE	AL 01/01/2023	AL 01/01/2024	SCARTO 2023/2024
Apiro	2.040	2.040	0
Belvedere Ostrense	2.096	2.067	-29
Castelbellino	4.934	4.946	12
Castelplanio	3.547	3.565	18
Cingoli	9.595	9.575	-20
Cupramontana	4.363	4.394	31
Filottrano	8.931	8.891	-40
Jesi	39.236	39.399	163
Maiolati	6.006	5.986	-20
Mergo	1.007	985	-22
Monsano	3.294	3.238	-56
Montecarotto	1.840	1.849	9
Monte Roberto	3.032	2.983	-49
Morro D'Alba	1.793	1.825	32
Poggio S. Marcello	675	700	25
Poggio S. Vicino	222	220	-2
Rosora	1.830	1.824	-6
San Marcello	1.996	2.020	24
San Paolo di Jesi	897	890	-7
Santa Maria Nuova	3.961	3.954	-7
Staffolo	2.089	2.105	16
AMBITO IX	103.384	103.456	72

Per i dati: fonte tuttitalia.it

Le strutture socio-assistenziali e socio-educative presenti sul territorio.

L'ASP AMBITO 9 in qualità di ente capofila dell'Ambito Territoriale Sociale svolge anche le funzioni relative al rilascio di pareri per l'autorizzazione e l'accreditamento delle strutture socio-educative e socio-assistenziali presenti sul territorio attraverso l'attività svolta dalla Commissione Tecnico Consultiva ai sensi della L.R. 09/03, delle L.R. 21/16 e dei rispettivi regolamenti e manuali.

La Commissione Tecnico Consultiva, costituita presso ogni Ambito Territoriale Sociale, rimane in carica per un quinquennio ed è presieduta dal Coordinatore di Ambito.

La Commissione si compone di esperti in materia di edilizia, di organizzazione e gestione dei servizi in ambito socio-assistenziali e socio-educativi, nonché di un medico del dipartimento di prevenzione.

L'attività della Commissione si articola in funzioni di supporto sia ai Comuni che ai soggetti pubblici e privati, nonché in attività di valutazione e verifica dei requisiti previsti dalla normativa attraverso l'esame della documentazione presentata e l'effettuazione di sopralluoghi presso le strutture; in questo senso sono state redatte le Linee Guida relative alle prassi e alla documentazione da presentare per: autorizzazione nidi domiciliari, trasferibilità e cambio titolarità, barriere

architettoniche, richiesta accreditamento per i servizi di cui alla L.R. 9/03, presentazione richieste di autorizzazione di cui alla L.R. 9/03.

L'approvazione dei nuovi manuali di autorizzazione relativi alle strutture sociali ai sensi della L.R. 21/16 vedrà impegnata la Commissione nell'espressione dei pareri per le nuove autorizzazioni delle Case di Riposo presenti sul territorio dell'Ambito Territoriale Sociale IX.

Di seguito si elencano le strutture presenti sul territorio dell'ASP AMBITO 9 per numero e tipologia.

Tabella – Strutture socio-assistenziali presenti sul territorio dell'ASP AMBITO 9 per numero e tipologia al 30.10.2020

TIPOLOGIA STRUTTURA	NUMERO	POSTI AUTORIZZATI	POSTI IN CONVENZIONE
CASA DI RIPOSO	15	209	
RESIDENZA PROTETTA	15	549	422 di cui n. 30 per RP Demenze
COMUNITA' ALLOGGIO PER ANZIANI	2	18	
CENTRO DIURNO ANZIANI	2	22	
COMUNITÀ EDUCATIVA PER MINORI	1	8 + 2 posti in pronta accoglienza	
COMUNITA' SOCIO EDUCATIVA RIABILITATIVA	2	20	
CENTRO DIURNO SOCIO EDUCATIVO RIABILITATIVO	5	78	
COMUNITA' FAMILIARE	3	18 + 6 in presenza di madri con figli a carico	
COMUNITA' PER GESTANTI E MADRI CON FIGLI A CARICO	3	15	
ALLOGGIO SOCIALE PER ADULTI IN DIFFICOLTA'	2	15	
CENTRO DI PRONTA ACCOGLIENZA PER ADULTI	1	16	
TOTALE	51	976	422

Tabella – Strutture e servizi presenti sul territorio dell'ASP AMBITO 9 per numero e tipologia al 30.10.2020

TIPOLOGIA STRUTTURA	NUMERO	POSTI AUTORIZZATI
NIDO D'INFANZIA	11	431
CENTRO PER L'INFANZIA	10	262
SPAZIO BAMBINI, BAMBINE E FAMIGLIE	5	110
NIDO DOMICILIARE	5	30
CENTRO DI AGGREGAZIONE PER BAMBINI, BAMBINE E ADOLESCENTI	18	582
TOTALE	49	1.419

La copertura dei servizi offerti alla prima Infanzia raggiunge il 38,3%.

Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è configurato dalla Determinazione n. 12/2015 dell'ANAC, come soggetto fondamentale per l'attuazione del quadro discendente dalla legge n. 190/2012, con una funzione chiave nelle dinamiche organizzative delle pubbliche amministrazioni.

Come ogni anno il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il Direttore dell'ASP AMBITO 9 ed i Responsabili delle Unità Operative si propongono di raggiungere i seguenti scopi:

- Aggiornamento annualmente del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT);
- Verifica dello stato di attuazione delle misure previste nei Piani precedenti;
- Monitoraggio e formazione dei dipendenti e collaboratori riguardo la pubblicazione dei dati previsti dall'articolo 1, comma 32, della legge 190/2012 (Informazioni sulle singole procedure) e successiva Delibera dell'ANAC n. 39 del 20 gennaio 2016;
- Potenziamento della collaborazione e della corresponsabilità tra RPCT e gli altri responsabili delle U.O. nella trasmissione/pubblicazione in Amministrazione Trasparente dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del D.LGS. 33/2013;
- Assistenza formativa per l'inserimento dei dati e delle informazioni nel sistema informatico al fine di semplificare e velocizzare sia le pubblicazioni periodiche dei dati previsti dall'art.1 comma 32, della legge 6 novembre 2012, n.190 e sia la relativa trasmissione all'ANAC dei dati in formato aperto (piattaforma bandi e gare GT-SUAM in riuso dalla Regione Marche);
- Aggiornamento periodico del quadro normativo in materia di appalti pubblici e di erogazione delle prestazioni sociali alla luce delle ultime disposizioni di legge;
- Percorso formativo per il personale dell'azienda sulla digitalizzazione dell'attività della pubblica amministrazione prevista dal D.L. n. 76/2020 con l'adozione di nuovi strumenti informatici;
- Assistenza formativa e aggiornamento normativo sulle forme di collaborazione con gli enti del Terzo Settore in un'ottica di miglioramento e potenziamento dell'erogazione dei servizi.

Sino a tutto il 2022 il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza rivestiva anche il ruolo di DPO. Questa scelta è stata cambiata e dal 01/01/2023 le 2 figure sono distinte. Per i nominativi aggiornati ed i relativi atti di conferimento si rimanda alla sezione del PIAO dedicata.

Per prevenire la corruzione si ritiene, da un lato, importante introdurre regole, procedure formali, mappature, trasparenza dell'attività amministrativa in quanto significa scoprire e rendere chiari i processi decisionali di natura discrezionale e i percorsi e le motivazioni che hanno portato alle decisioni, al fine di garantire imparzialità e responsabilità dell'azione amministrativa; dall'altro è necessario un approccio valoriale da parte delle persone che lavorano all'ASP, rafforzando, stimolando la comprensione e l'applicazione quotidiana di valori etici e condivisi. I responsabili



dell'ASP si incontrano periodicamente per condividere regole di servizio, aspetti organizzativi e valori quali fondamentali etiche dei comportamenti aziendali.

Alla luce di episodi emersi nel corso dell'anno 2024 l'Azienda ribadisce l'importanza di una formazione periodica del personale circa il controllo della correttezza delle procedure amministrative soprattutto con riguardo alle richieste di contributi e aiuti sociali (es: verificare la veridicità di quanto dichiarato dai richiedenti nelle domande) al fine di scongiurare ipotesi di truffe legate all'indebita percezione di sussidi sociali da parte di utenti privi dei requisiti.

In un'ottica di gradualità e di miglioramento continuo, si riportano nel presente Piano i seguenti obiettivi:

- introduzione/revisione delle misure di trattamento del rischio;
- revisione e integrazione di modulistica già in uso;
- monitoraggio dell'azione amministrativa;
- monitoraggio dei tempi procedurali;
- informatizzazione e digitalizzazione dei processi;
- potenziamento della formazione con previsione di nuovi canali e strumenti;
- revisione del regolamento della fornitura dei beni e servizi in economia;

L'organizzazione aziendale, nella diversità dei ruoli, delle competenze e delle responsabilità è complessivamente e unitariamente indirizzata al pieno conseguimento delle finalità istituzionali e ispirata ai seguenti valori di riferimento:

- Valorizzazione delle risorse umane e professionali presenti nell'Azienda, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione nel raggiungimento degli obiettivi, il sostegno formativo alla crescita professionale;
- Garanzia di imparzialità, riservatezza e trasparenza nei confronti delle persone a cui sono rivolti i servizi erogati;
- Promozione e sostegno di forme di partecipazione attiva e di rappresentanza degli interessi dei fruitori dei servizi e delle loro famiglie;
- Promozione e sostegno di forme di collaborazione con gli enti del Terzo settore e incentivazione del volontariato nella erogazione dei servizi;

L'attività comunicativa dell'ASP AMBITO 9

Il tema della comunicazione svolge un ruolo fondamentale in ottica di maggiore informazione per i cittadini/utenti dei servizi erogati nonché di trasparenza circa le attività concretamente svolte e l'impiego delle risorse disponibili. Tutto ciò per ottenere il massimo coinvolgimento e partecipazione all'attività dell'Azienda da parte non solo dei cittadini, ma anche degli enti soci e di tutti i soggetti pubblici e privati coinvolti.

L'operatività in questo settore si sviluppa su due livelli:

- la comunicazione interna, rivolta a tutto il personale impegnato nei diversi uffici, servizi nonché sedi dell'Azienda (gli uffici di UPS sono dislocati in tutti i 21 Comuni dell'Ambito IX)
- la comunicazione esterna rivolta ai cittadini ed a tutti i soggetti esterni (altri servizi, famiglie, soggetti del terzo settore, ecc.).



Il duplice obiettivo è quello, da un lato, di sviluppare la comunicazione interna per un impiego efficace, efficiente ed integrato delle risorse disponibili e, dall'altro lato, di migliorare continuamente gli strumenti informativi e di visibilità dei servizi e delle attività dell'Azienda al fine di creare un rapporto di maggior fiducia con il cittadino/utente e con tutti i soggetti a vario titolo coinvolti e impegnati nel sociale.

Anche per il 2024 l'ASP AMBITO 9 ha ritenuto opportuno avvalersi di una figura professionale esterna come **"Addetto Ufficio stampa e Comunicazione"**.

Il sito internet istituzionale, rinnovato nei primi mesi del 2021, viene aggiornato quotidianamente attraverso la pubblicazione di notizie, avvisi, provvedimenti ed altri contenuti riguardanti l'attività quotidiana dell'ASP al fine di tenere costantemente informata la cittadinanza e gli operatori coinvolti.

La formazione e l'aggiornamento del personale

Secondo quanto previsto dal vigente Regolamento di Organizzazione e Contabilità dell'ASP, la formazione e l'aggiornamento professionale sono, nell'ambito della gestione del personale, finalizzate al miglioramento delle competenze, delle prestazioni e della motivazione del personale. Pertanto il programma della formazione ed aggiornamento professionale svolge un ruolo cruciale in questo senso.

Si pone l'attenzione sul continuo aggiornamento e sul rafforzamento delle competenze di tipo informatico rispetto a nuovi programmi di gestione: della contabilità economica, della cartella sociale informatizzata, di banche dati, del protocollo informatico e gestione documentale ed infine della gestione di gare e appalti. Alla luce dell'emanazione del nuovo codice dei contratti pubblici (D.LGS. 36/2023) il personale adibito all'ufficio Bandi e Gare dell'ASP AMBITO 9 ha partecipato a numerosi corsi di formazione dedicati, essendo così aggiornato in materia.

Come già previsto nel precedente PTPCT, anche in occasione di questo aggiornamento, nel corso dell'anno 2025 si prevede la realizzazione di nuovi percorsi formativi gratuiti per dipendenti pubblici inseriti nel Programma INPS Valore P.A. che riguardano varie aree tematiche e quindi vari dipendenti delle differenti Unità operative.

Il fabbisogno formativo è descritto e dettagliato nel piano della formazione anno 2025-2027 che è un allegato del presente documento.

Ad ulteriore conferma dell'importanza e della centralità che riveste la formazione professionale nell'attività dell'ASP AMBITO 9, il 2024 ha visto il potenziamento della **"Scuola Superiore delle politiche sociali e socio-sanitarie"**, organismo istituito all'interno dell'ASP AMBITO 9 e gestito dalla U.O. Immigrazione con finalità di pianificazione ed organizzazione di attività formative e di approfondimento relativamente alle politiche sociali e socio-sanitarie destinate ai propri dipendenti, con la possibilità di aprire la partecipazione agli eventi anche ad esterni.

La predetta Scuola si pone l'obiettivo di essere un polo formativo ad indirizzo tecnico – professionale, destinato ad attività di formazione qualificate e di aggiornamento professionale in merito a tematiche ad oggetto sociale, per la realizzazione nel tempo di quattro filoni di attività formative:

- Formazione per operatori sociali, socio-sanitari e sanitari: le attività saranno rivolte agli operatori del settore del welfare e della sanità per promuovere l'aggiornamento professionale, aumentare le competenze e le qualifiche del personale attivo nel settore dell'assistenza sociale e sanitaria;
- Scuola di Formazione politica degli Amministratori locali, regionali e nazionali: nel settore del welfare e tematiche correlate. L'obiettivo è creare costanti opportunità tecnico – formative di natura politica per definire una governance territoriale strategica delle politiche sociali e temi trasversali quale luogo di confronto, formazione e creazione di modelli operativi funzionali e strategici per la gestione efficace ed efficiente dei fenomeni collettivi;
- Formazione per caregiver e assistenti familiari di persone non autosufficienti: corsi brevi di formazione al fine di offrire strumenti efficaci di gestione dell'assistenza domiciliare e favorire la permanenza nel proprio domicilio della persona;
- Formazione per operatori delle Organizzazioni di volontariato ed enti del Terzo Settore, corsi brevi di formazione al fine di offrire strumenti efficaci di sviluppo delle competenze e la gestione delle attività.

Sono stati numerosi i corsi erogati nell'anno 2024 dalla **"Scuola Superiore delle politiche sociali e socio-sanitarie"** dell'ASP AMBITO 9.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si elencano qui di seguito alcuni percorsi formativi di particolare interesse erogati dalla predetta scuola:

 **"Ombre in famiglia: curare la violenza nascosta"** (novembre 2024)

Il convegno ha trattato gli aspetti fenomenologici e le tipologie di violenza relazionale di coppia, i conseguenti percorsi di psicoterapia e psichiatria ed il fenomeno del furto del figlio.

 **"L'intelligenza artificiale e i servizi sociali"** (ottobre 2024)

Il webinar ha trattato l'impatto dell'intelligenza artificiale sulla nostra vita quotidiana e come poterla utilizzare in modo costruttivo per scopi sociali.

 **"Gestione dei conflitti e giustizia riparativa"** (maggio 2024)

Il convegno ha analizzato la modalità di gestione dei conflitti alternativa alla giustizia penale, tramite un approccio dialogico volto a favorire la riparazione dell'offesa e la riconciliazione.

 **"Tutela e percorsi educativi per MSNA"** (aprile 2024)

Il webinar ha analizzato le novità legislative, con esperienze e proposte operative a confronto fra istituzioni e comunità educative.

Monitoraggio sull'attuazione delle misure previste

Le quattro Aree di rischio individuate nel primo piano Anticorruzione con delibera del CDA n. 16 del 12/05/2015 si sono ritenute valide in questi anni e si ripropone lo schema per l'anno seguente:

Area A – Acquisizione e progressione del personale

Area B – Affidamento di lavori, servizi e forniture

Area C – Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari *privi* di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Area D – Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari *con* effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

All'interno di ogni Area sono stati individuati dei processi che hanno dei rischi specifici. Tali rischi sono stati analizzati e per ognuno vengono riportate – come è possibile vedere dalle tabelle sottostanti – le misure esistenti per contenerli, le misure proposte l'anno precedente e quelle proposte per l'anno in corso. In questo modo ogni processo viene analizzato a 360 gradi, dalla radice, e per ognuno si vede chiaramente l'iter di gestione attuato dall' ASP AMBITO 9.

▮ **Area A – Acquisizione e progressione del personale**

PROCESSO NR. 01	ESPLETAMENTO PROCEDURE CONCORSUALI O DI SELEZIONE
RISCHIO SPECIFICO	VALUTAZIONE DEI REQUISITI ATTITUDINALI E PROFESSIONALI RICHIESTI IN RELAZIONE ALLA POSIZIONE DA RICOPRIRE, ALLO SCOPO DI RECLUTARE CANDIDATI PARTICOLARI
	IRREGOLARE COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE DI CONCORSO E INOSSERVANZA A GARANZIA DELLA TRASPARENZA E DELL'IMPARZIALITA' DELLA SELEZIONE
MISURE ESISTENTI	IL REGOLAMENTO INTERNO SUL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE APPROVATO CON DELIBERA DEL CDA NR. 28 DEL 23.05.2023
	IL REGOLAMENTO INTERNO APPROVATO CON DELIBERA DEL C.D.A. N. 60 DEL 14/12/2017 E MODIFICATO CON DELIBERA N. 55 DEL 21.09.2021 SULL'ORGANIZZAZIONE E SULLA CONTABILITA' CONTIENE IL TITOLO II "ORGANIZZAZIONE DEL PERSONALE"
MISURA PROPOSTA ANNO 2024	UTILIZZO DEL REGOLAMENTO INTERNO SUL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE
MISURA PROPOSTA ANNO 2025	UTILIZZO DEL REGOLAMENTO INTERNO SUL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

PROCESSO NR. 02	APPLICAZIONE STRUMENTI INCENTIVANTI AI DIPENDENTI
RISCHIO SPECIFICO	INCONGRUA VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE FINALIZZATA ALLA RETRIBUZIONE INCENTIVANTE
MISURE ESISTENTI	ATTRIBUZIONE DI INDENNITA' FISSE A FAVORE DEGLI OPERATORI DELLA STRUTTURA RESIDENZIALE
MISURA PROPOSTA ANNO 2024	TRASFORMARE LE INDENNITA' FISSE (DI RISCHIO) INDENNITA' SULLA BASE DELLA VALUTAZIONE
MISURA PROPOSTA ANNO 2025	TRASFORMARE LE INDENNITA' FISSE (DI RISCHIO) INDENNITA' SULLA BASE DELLA VALUTAZIONE

PROCESSO NR. 03	CONFERIMENTO INCARICHI DI COLLABORAZIONE O CONSULENZA SECONDO ART. 15 DEL DLGS 33/2013
RISCHIO SPECIFICO	INCARICHI NON MOTIVATI O CON MOTIVAZIONI GENERICHE PER FAVORIRE DETERMINATI CANDIDATI
	VALUTAZIONE SUPERFICIALE DEI CURRICULA PROFESSIONALI
MISURE ESISTENTI	CONTROLLO DA PARTE DEL RPCT SUGLI INCARICHI CONFERITI
MISURA PROPOSTA ANNO 2024	UTILIZZO DEL REGOLAMENTO INTERNO PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI PROFESSIONALI A SOGGETTI ESTERNI ALL'ASP AMBITO 9 APPROVATO CON DELIBERA DEL CDA NR. 13 DEL 14.03.2023
MISURA PROPOSTA ANNO 2025	UTILIZZO DEL REGOLAMENTO INTERNO PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI PROFESSIONALI A SOGGETTI ESTERNI ALL'ASP AMBITO 9 APPROVATO CON DELIBERA DEL CDA NR. 13 DEL 14.03.2023

Le unità operative e i soggetti coinvolti in questa area sono: Direttore dell'ASP, U.O. Amministrativa (personale segreteria), RPCT.

▮ **Area B – Affidamento di lavori, servizi e forniture**

PROCESSO NR. 01	DEFINIZIONE DELL'OGGETTO DELL'AFFIDAMENTO
RISCHIO SPECIFICO	RESTRIZIONE DEL MERCATO NELLA DEFINIZIONE DELLE SPECIFICHE TECNICHE ATTRAVERSO L'INDICAZIONE NEL DISCIPLINARE DI PRODOTTI CHE FAVORISCONO UNA DETERMINATA IMPRESA/COOPERATIVA
MISURE ESISTENTI	OBBLIGHI DERIVANTI DAL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI
	RISPETTO DEL REGOLAMENTO INTERNO PER L'ESECUZIONE DI FORNITURE, SERVIZI E LAVORI IN ECONOMIA ADOTTATO CON DELIBERA DEL CDA N.29 DEL 22/04/2013 MODIFICATO CON DELIBERA CDA N. 13 DEL 17/05/2020 E DELIBERA DEL CDA N. 14 DEL 14/03/2023
MISURA PROPOSTA ANNO 2024	CONTROLLO DA PARTE DEL R.P.C.T.
	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO INTERNO PER L'ESECUZIONE DI FORNITURE, SERVIZI E LAVORI IN ECONOMIA
MISURA PROPOSTA ANNO 2025	CONTROLLO DA PARTE DEL R.P.C.T.
	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO INTERNO PER L'ESECUZIONE DI FORNITURE, SERVIZI E LAVORI IN ECONOMIA

PROCESSO NR. 02	INDIVIDUAZIONE DELLO STRUMENTO DI AFFIDAMENTO
RISCHIO SPECIFICO	ELUSIONE DELLE REGOLE DI AFFIDAMENTO DEGLI APPALTI MEDIANTE L'IMPROPRIO UTILIZZO DEL MODELLO PROCEDURALE DELL'AFFIDAMENTO DIRETTO
	IRREGOLARE COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI GARA
MISURE ESISTENTI	PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE
	SCELTA DELLA PROCEDURA AD EVIDENZA PUBBLICA CON L'AGGIUDICAZIONE AL PREZZO PIU' BASSO E/O OFFERTA ECONOMICA PIU' VANTAGGIOSA
	SCELTA COMPONENTI COMMISSIONI DI GARA TRAMITE DETERMINAZIONI DEL DIRETTORE
	ACQUISTI O LAVORI IN ECONOMIA EFFETTUATI NORMALMENTE CON RICHIESTA DI ALMENO TRE PREVENTIVI NEL RISPETTO DEL REGOLAMENTO INTERNO APPROVATO CON DELIBERA DEL CDA NR. 14 DEL 14/03/2023
	UTILIZZO DELLE CONVENZIONI CONSIP E PRODOTTI/SERVIZI MEPA NEL RISPETTO DELLE NORME DI LEGGE
MISURA PROPOSTA ANNO 2024	IL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE CONTINUA E CONTINUERA' NEGLI ANNI SUCCESSIVI AL CONTROLLO E AL RISPETTO DELLE NORME PREVISTE DAL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI
	UTILIZZO DI PIATTAFORME E-PROCUREMENT (MEPA E GT-SUAM). PER GLI AFFIDAMENTI DEI SERVIZIO SOCIALI UTILIZZO DEL CRITERIO OEPV
	RAFFORZAMENTO DELLE CAPACITA' DEL PERSONALE (ABILITA' COMPETENZE E FORMAZIONE) NEL GESTIRE LE ATTIVITA' E I CONTROLLI, SOPRATTUTTO CON RIGUARDO ALL'INSERIMENTO DEI DATI AI FINI DELLA TRASPARENZA
	CONTINUO AGGIORNAMENTO E POTENZIAMENTO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE SUI NUOVI PROGRAMMI DI GESTIONE DELLE GARE ALLA LUCE DELLA DIGITALIZZAZIONE DELL'ATTIVITA' DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
	DEFINIZIONE DEI CRITERI PER LA COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI E VERIFICA/CONTROLLO CHE CHI VI PARTECIPA NON ABBIA LEGAMI PARENTALI E/O INTERESSI CON LE IMPRESE CONCORRENTI
	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO INTERNO PER L'ESECUZIONE DI FORNITURE, SERVIZI E LAVORI IN ECONOMIA
MISURA PROPOSTA ANNO 2025	IL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE CONTINUA E CONTINUERA' NEGLI ANNI SUCCESSIVI AL CONTROLLO E AL RISPETTO DELLE NORME PREVISTE DAL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI
	UTILIZZO DI PIATTAFORME E-PROCUREMENT (MEPA E GT-SUAM). PER GLI AFFIDAMENTI DEI SERVIZIO SOCIALI UTILIZZO DEL CRITERIO OEPV
	RAFFORZAMENTO DELLE CAPACITA' DEL PERSONALE (ABILITA' COMPETENZE E FORMAZIONE) NEL GESTIRE LE ATTIVITA' E I CONTROLLI, SOPRATTUTTO CON RIGUARDO ALL'INSERIMENTO DEI DATI AI FINI DELLA TRASPARENZA
	CONTINUO AGGIORNAMENTO E POTENZIAMENTO DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE SUI NUOVI PROGRAMMI DI GESTIONE DELLE GARE ALLA LUCE DELLA DIGITALIZZAZIONE DELL'ATTIVITA' DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
	DEFINIZIONE DEI CRITERI PER LA COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI E VERIFICA/CONTROLLO CHE CHI VI PARTECIPA NON ABBIA LEGAMI PARENTALI E/O INTERESSI CON LE IMPRESE CONCORRENTI
	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO INTERNO PER L'ESECUZIONE DI FORNITURE, SERVIZI E LAVORI IN ECONOMIA

PROCESSO NR. 03	REQUISITI DI QUALIFICAZIONE
RISCHIO SPECIFICO	DEFINIZIONE DEI REQUISITI DI ACCESSO ALLA GARA ED IN PARTICOLARE DEI REQUISITI TECNICI ED ECONOMICI DEI CONCORRENTI, AL FINE DI FAVORIRE UN DETERMINATO OPERATORE ECONOMICO
MISURE ESISTENTI	CONTROLLI PREVISTI DAL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI
	RISPETTO DEL REGOLAMENTO INTERNO PER L'ESECUZIONE DI FORNITURE, SERVIZI E LAVORI IN ECONOMIA ADOTTATO CON DELIBERA DEL CDA N.29 DEL 22/04/2013 MODIFICATO CON DELIBERA CDA N. 13 DEL 17/05/2020 E DELIBERA DEL CDA N. 14 DEL 14/03/2023
MISURA PROPOSTA ANNO 2024	APPLICAZIONE DEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI ED UTILIZZO DEGLI STRUMENTI DI CONTROLLO MESSI A DISPOSIZIONE DALLE PIATTAFORME E-PROCUREMENT.
MISURA PROPOSTA ANNO 2025	APPLICAZIONE DEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI ED UTILIZZO DEGLI STRUMENTI DI CONTROLLO MESSI A DISPOSIZIONE DALLE PIATTAFORME E-PROCUREMENT.

PROCESSO NR. 04	REQUISITI DI AGGIUDICAZIONE
RISCHIO SPECIFICO	INDIVIDUAZIONE DEI REQUISITI DI AGGIUDICAZIONE DI UNA GARA AL FINE DI FAVORIRE UN'IMPRESA/COOPERATIVA SOCIALE
MISURE ESISTENTI	CONTROLLI PREVISTI DAL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI
	RISPETTO DEL REGOLAMENTO INTERNO PER L'ESECUZIONE DI FORNITURE, SERVIZI E LAVORI IN ECONOMIA ADOTTATO CON DELIBERA DEL CDA N.29 DEL 22/04/2013 MODIFICATO CON DELIBERA CDA N. 13 DEL 17/05/2020 E DELIBERA DEL CDA N. 14 DEL 14/03/2023
MISURA PROPOSTA ANNO 2024	APPLICAZIONE DEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI ED UTILIZZO DEGLI STRUMENTI DI CONTROLLO MESSI A DISPOSIZIONE DALLE PIATTAFORME E-PROCUREMENT.
	APPLICAZIONE DELLE SUCCESSIVE DELIBERE ANAC A SEGUITO EMANAZIONE DEL D.LGS. 36/2023
MISURA PROPOSTA ANNO 2025	APPLICAZIONE DEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI ED UTILIZZO DEGLI STRUMENTI DI CONTROLLO MESSI A DISPOSIZIONE DALLE PIATTAFORME E-PROCUREMENT.
	APPLICAZIONE DELLE SUCCESSIVE DELIBERE ANAC A SEGUITO EMANAZIONE DEL D.LGS. 36/2023

PROCESSO NR. 05	VALUTAZIONE DELLE OFFERTE
RISCHIO SPECIFICO	MANCATO RISPETTO DEI CRITERI INDICATI NEL DISCIPLINARE DI GARA A CUI LA COMMISSIONE DEVE ATTENERSI PER DECIDERE I PUNTEGGI DA ASSEGNARE
	SCARSA TRASPARENZA E CHIAREZZA NELLA VALUTAZIONE DELLE OFFERTE
MISURE ESISTENTI	CONTROLLI PREVISTI DAL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI
	RISPETTO DEL REGOLAMENTO INTERNO PER L'ESECUZIONE DI FORNITURE, SERVIZI E LAVORI IN ECONOMIA ADOTTATO CON DELIBERA DEL CDA N.29 DEL 22/04/2013 MODIFICATO CON DELIBERA CDA N. 13 DEL 17/05/2020 E DELIBERA DEL CDA N. 14 DEL 14/03/2023
	SEGNALAZIONE SITUAZIONI DI INCOMPATIBILITA' DEI COMPONENTI LA COMMISSIONE
MISURA PROPOSTA ANNO 2024	CONTROLLO INTERNO SULL'OPERATO DELLA COMMISSIONE DA PARTE DEL R.P.C.T.
	APPLICAZIONE DEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI DI CUI AL D.LGS. 36/2023
	ASSICURARE UNA VALUTAZIONE DELLE OFFERTE CHIARA E TRASPARENTE CON MOTIVAZIONI PERTINENTI E COERENTI AL PUNTEGGIO DATO.
MISURA PROPOSTA ANNO 2025	CONTROLLO INTERNO SULL'OPERATO DELLA COMMISSIONE DA PARTE DEL R.P.C.T.
	APPLICAZIONE DEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI DI CUI AL D.LGS. 36/2023
	ASSICURARE UNA VALUTAZIONE DELLE OFFERTE CHIARA E TRASPARENTE CON MOTIVAZIONI PERTINENTI E COERENTI AL PUNTEGGIO DATO.

PROCESSO NR. 06	VERIFICA DELLE EVENTUALI ANOMALIE DELLE OFFERTE IN SEDE DI COMMISSIONE DI GARA
RISCHIO SPECIFICO	MANCATO RISPETTO DEI CRITERI DI INDIVIDUAZIONE E VERIFICA DELLE OFFERTE ABNORMEMENTE BASSE
	OMESSA RICHIESTA DI CHIARIMENTI ALL'OPERATORE ECONOMICO IN CASO DI OFFERTA ANOMALA
MISURE ESISTENTI	LE VERIFICHE DELLE ANOMALIE PREVISTE DAL CODICE DEI CONTRATTI VENGONO RILEVATE DALLA COMMISSIONE E RIMESSE AL RUP PER UN'ANALISI PIU' APPROFONDATA.
	RISPETTO DEL REGOLAMENTO INTERNO PER L'ESECUZIONE DI FORNITURE, SERVIZI E LAVORI IN ECONOMIA ADOTTATO CON DELIBERA DEL CDA N.29 DEL 22/04/2013 MODIFICATO CON DELIBERA CDA N. 13 DEL 17/05/2020 E DELIBERA DEL CDA N. 14 DEL 14/03/2023
MISURA PROPOSTA ANNO 2024	CONTROLLO DEL R.P.C.T. SULL'OPERATO DELLE COMMISSIONI DI GARA DA AGGIUDICARE SECONDO L'O.E.P.V.
	APPLICAZIONE DEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI (D.LGS. 36/2023) E SUCCESSIVE ED EVENTUALI DELIBERE ANAC
MISURA PROPOSTA ANNO 2025	CONTROLLO DEL R.P.C.T. SULL'OPERATO DELLE COMMISSIONI DI GARA DA AGGIUDICARE SECONDO L'O.E.P.V.
	APPLICAZIONE DEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI (D.LGS. 36/2023) E SUCCESSIVE ED EVENTUALI DELIBERE ANAC

PROCESSO NR. 07	PROCEDURE NEGOZiate
RISCHIO SPECIFICO	UTILIZZO DELLA PROCEDURA AL DI FUORI DAI CASI PREVISTI DALLA NORMATIVA VIGENTE
	ELUSIONE DELLE REGOLE DI AFFIDAMENTO DEGLI APPALTI MEDIANTE L'UTILIZZO IMPROPRIO DELLA PROCEDURA DI AFFIDAMENTO DIRETTO
MISURE ESISTENTI	CONTROLLI PREVISTI DAL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI E DELLA LEGGE 120/2020
	RISPETTO DEL REGOLAMENTO INTERNO PER L'ESECUZIONE DI FORNITURE, SERVIZI E LAVORI IN ECONOMIA ADOTTATO CON DELIBERA DEL CDA N.29 DEL 22/04/2013 MODIFICATO CON DELIBERA CDA N. 13 DEL 17/05/2020 E DELIBERA DEL CDA N. 14 DEL 14/03/2023
MISURA PROPOSTA ANNO 2024	APPLICAZIONE DELLE REGOLE PREVISTE DAL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI ED EVENTUALI SUCCESSIVE DELIBERE ANAC
	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO INTERNO PER L'ESECUZIONE DI FORNITURE, SERVIZI E LAVORI IN ECONOMIA
	CONTROLLO DA PARTE DEL R.P.C.T.
MISURA PROPOSTA ANNO 2025	APPLICAZIONE DELLE REGOLE PREVISTE DAL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI ED EVENTUALI SUCCESSIVE DELIBERE ANAC
	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO INTERNO PER L'ESECUZIONE DI FORNITURE, SERVIZI E LAVORI IN ECONOMIA
	CONTROLLO DA PARTE DEL R.P.C.T.

PROCESSO NR. 08	AFFIDAMENTI DIRETTI
RISCHIO SPECIFICO	UTILIZZO DELLA PROCEDURA AL DI FUORI DAI CASI PREVISTI DALLA NORMATIVA VIGENTE
MISURE ESISTENTI	CONTROLLI PREVISTI DAL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI
	RISPETTO DEL REGOLAMENTO INTERNO PER L'ESECUZIONE DI FORNITURE, SERVIZI E LAVORI IN ECONOMIA ADOTTATO CON DELIBERA DEL CDA N.29 DEL 22/04/2013 MODIFICATO CON DELIBERA CDA N. 13 DEL 17/05/2020 E DELIBERA DEL CDA N. 14 DEL 14/03/2023
MISURA PROPOSTA ANNO 2024	REDAZIONE NUOVO REGOLAMENTO INTERNO PER GLI AFFIDAMENTI DIRETTI ALLA LUCE DEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI DLGS 36/2023
	CONTROLLO DA PARTE DEL R.P.C.T.
	PUBBLICAZIONE DEI DATI AI SENSI DEL D.LGS. 33/2013
	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO INTERNO PER L'ESECUZIONE DI FORNITURE, SERVIZI E LAVORI IN ECONOMIA
MISURA PROPOSTA ANNO 2025	REDAZIONE NUOVO REGOLAMENTO INTERNO PER GLI AFFIDAMENTI DIRETTI ALLA LUCE DEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI DLGS 36/2023
	CONTROLLO DA PARTE DEL R.P.C.T.
	PUBBLICAZIONE DEI DATI AI SENSI DEL D.LGS. 33/2013
	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO INTERNO PER L'ESECUZIONE DI FORNITURE, SERVIZI E LAVORI IN ECONOMIA

PROCESSO NR. 09	REVOCA DEL BANDO
RISCHIO SPECIFICO	IRREGOLARE O ILLEGITTIMO ANNULLAMENTO E/O REVOCA DEL BANDO DI GARA AL FINE DI BLOCCARE UNA GARA IL CUI RISULTATO SI SIA RIVELATO DIVERSO DA QUELLO ATTESO
MISURE ESISTENTI	RISPETTO DELLE INDICAZIONI DEL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI
MISURA PROPOSTA ANNO 2024	CONTROLLO DA PARTE DEL R.P.C.T.
	PUBBLICAZIONE DEI DATI AI SENSI DEL D.LGS. 33/2013
	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO INTERNO PER L'ESECUZIONE DI FORNITURE, SERVIZI E LAVORI IN ECONOMIA
MISURA PROPOSTA ANNO 2025	CONTROLLO DA PARTE DEL R.P.C.T.
	PUBBLICAZIONE DEI DATI AI SENSI DEL D.LGS. 33/2013
	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO INTERNO PER L'ESECUZIONE DI FORNITURE, SERVIZI E LAVORI IN ECONOMIA

Le unità operative e i soggetti coinvolti sono: il Direttore dell'ASP, il RPCT, i Responsabili delle U.O.C. dell'ASP.

▮ **Area C – Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari
privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario**

PROCESSO NR. 01	VALUTAZIONE DELLA DOMANDA DI ACCESSO AI SERVIZI EROGATI DALLE SINGOLE U.O. DELL'ASP AMBITO 9
RISCHIO SPECIFICO	ATTEGGIAMENTO DI FAVORE NEI CONFRONTI DI PARTICOLARI UTENTI AL FINE DI AGEVOLARLI NELL'ACCESSO AI SERVIZI
	ERRATA E/O SUPERFICIALE VALUTAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE PRESENTATA DAL RICHIEDENTE PER L'ACCESSO AI SERVIZI
MISURE ESISTENTI	IL RESPONSABILE DELLA U.O. VERIFICA IL RISPETTO DELLE PROCEDURE E DEI REQUISITI PREVISTI DALLA NORMATIVA VIGENTE E DAI REGOLAMENTI ASP AMBITO 9 PER L'ACCESSO AI SERVIZI
MISURA PROPOSTA ANNO 2025	CONTROLLO CONGIUNTO DA PARTE DEL RESPONSABILE DELLA U.O.

Le unità operative e i soggetti coinvolti sono: il Direttore dell'ASP, il RPCT, i Responsabili delle U.O.C. dell'ASP.

▮ **Area D – Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari
con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario**

PROCESSO NR. 01	CONCESSIONE DI CONTRIBUTI E BENEFICI ECONOMICI A PRIVATI ED ASSOCIAZIONI
RISCHIO SPECIFICO	OMISSIONE/CARENZA DEI CONTROLLI SUI CRITERI DI ACCESSO CON RILASCIO DI INDEBITE PRESTAZIONI
	VIOLAZIONE DELLE NORME REGOLAMENTARI CON INDEBITO RICONOSCIMENTO DEL CONTRIBUTO
	ERRATA E/O SUPERFICIALE VALUTAZIONE DEI DOCUMENTI ALLEGATI ALLE ISTANZE DI ACCESSO AI CONTRIBUTI
MISURE ESISTENTI	DOPPIO CONTROLLO DEGLI ATTI E RELATIVA VERBALIZZAZIONE DELLE OPERAZIONI DI CONTROLLO
	CONTROLLO DEL RESPONSABILE DELLA U.O. COINVOLTA
	RISPETTO DEI REGOLAMENTI INTERNI DI ACCESSO AI CONTRIBUTI
MISURA PROPOSTA ANNO 2025	PLURALITA' DI U.O. COINVOLTE NELLA PROCEDURA DI EROGAZIONE DEI CONTRIBUTI
	AGGIORNAMENTO PROCEDURALE E REGOLAMENTARE PRESCRITTO DALLA NORMATIVA VIGENTE

PROCESSO NR. 02	GESTIONE DELLE LISTE DI ATTESA DELLA STRUTTURA RESIDENZIALE PER ANZIANI, DELLA RESIDENZA PROTETTA E DEI CENTRI DIURNI
RISCHIO SPECIFICO	MANCATA TRASPARENZA SULLE PRIORITA' DI INGRESSO DI UTENTI NON AUTOSUFFICIENTI
	ATTEGGIAMENTO DI FAVORE NEI CONFRONTI DI PARTICOLARI UTENTI
	ERRATA E/O SUPERFICIALE VALUTAZIONE DEI DOCUMENTI ALLEGATI ALLE ISTANZE DI ACCESSO AI CONTRIBUTI
MISURE ESISTENTI	GRADUATORIA DELLE LISTE DI ATTESA PER INGRESSO E PRESA IN CARICO DI UTENTI
MISURA PROPOSTA ANNO 2025	CONTROLLO DA PARTE DEL RESPONSABILE DELLA U.O.

L'obiettivo finale che ci si deve prefiggere con questa mappatura è che l'intera attività svolta dall'ente venga gradualmente esaminata così da identificare aree che, per ragioni legate alla natura e alle peculiarità delle stesse, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. A fronte di ciò l'ente valuterà volta per volta le soluzioni da adottare e individuerà gli strumenti più opportuni per evitare il verificarsi di rischi corruttivi.

Contemporaneamente si valuterà l'efficacia delle misure già adottate monitorando le diverse aree di rischio con riguardo al verificarsi di eventuali episodi di corruzione e/o di illegittimo accesso alla contribuzione assistenziale.

La mappatura dei processi delinea un modo efficace di individuare e rappresentare le attività dell'amministrazione e il suo effettivo svolgimento deve risultare, in forma chiara e comprensibile, nel Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT).

L'analisi dei rischi è un aspetto fondamentale del piano stesso e ne costituisce una delle componenti più significative, secondo quanto previsto dall'ANAC nei propri modelli.

Trasparenza, trasmissione e pubblicità delle informazioni

La trasparenza rientra a pieno titolo fra le misure di prevenzione della corruzione generali, sulla base delle indicazioni contenute nel PNA e suoi aggiornamenti per cui la stessa deve avere una sezione dedicata all'interno dei Piani triennali.

Il presente Piano conferma l'obiettivo di dare concreta attuazione alla disciplina in materia di trasparenza in termini di organizzazione dei ruoli aziendali. La sezione trasparenza è vista come parte integrante del PTPC (diventato quindi PTPCT), come unificazione delle responsabilità sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione in capo ad un unico soggetto (RPCT) e infine come individuazione dei responsabili per la trasmissione dei dati.

Nel precedente piano, in un'ottica di semplificazione e migliore organizzazione aziendale per assicurare una più elevata trasparenza e tempestività dei dati, si sono tenute distinte le figure responsabili a cui compete la:

- elaborazione/trasmissione dei dati e delle informazioni;
- pubblicazione dei dati e delle informazioni.

Questa modalità operativa viene confermata anche in questo piano poiché ritenuta valida sia in termini di circolazione delle informazioni, di monitoraggio degli atti e infine valida in termini organizzativi. I Responsabili delle singole Unità Operative continuano a trasmettere i dati al RPCT e ai suoi collaboratori i quali pubblicano gli stessi rispettando le scadenze di legge e, in ogni caso, rispettando il principio della tempestività e, soprattutto, le regole in materia di violazione della privacy.

Si continua ad evidenziare che la collaborazione e la velocità dei flussi informativi tra responsabili, RPCT e Direttore dell'ASP, garantiscono una gestione *in house* dei dati da pubblicare tempestiva e sicura.

Alla luce delle indicazioni appena riportate, si propone di seguito uno schema di flussi di informazioni ai fini di una integrazione all'interno degli strumenti di pianificazione e programmazione di ciascuna Amministrazione.

Obblighi di trasparenza	Aggiornamento	Responsabile trasmissione	Responsabile pubblicazione	Termine per la pubblicazione	Monitoraggio
Obblighi di trasparenza come individuati dall'Allegato 1 alla deliberazione ANAC n. 1310/2016	Annuale	Unità Operativa/ Soggetto responsabile della trasmissione dei dati	Unità Operativa/ Soggetto responsabile della pubblicazione dei dati	Entro 7 giorni dall'adozione/ approvazione/ pubblicazione/ entrata in vigore del provvedimento	Trimestrale

Ci si propone anche in quest'anno di rendere costante lo scambio di dati e di informazioni e di operare un controllo sull'aggiornamento degli stessi con cadenza periodica (ogni tre mesi) in modo da assicurarne la tempestività della pubblicazione e, quindi, la massima trasparenza.

Con il presente aggiornamento si confermano gli obiettivi della trasparenza in ASP e cioè:

- ☐ garantire un aggiornamento costante delle pubblicazioni (a tale proposito è stato predisposto nel 2021 un nuovo sito internet dell'Azienda con lo specifico fine di rendere la navigazione più facile, la consultazione più accessibile e, quindi, favorire la trasparenza e l'accessibilità alle informazioni da parte dell'utenza esterna);
- ☐ una maggiore sensibilizzazione verso temi come la legalità, integrità e buona amministrazione tra gli stessi dipendenti dell'ASP e verso la collettività.

Tenendo conto che l'azienda detiene e tratta, sia direttamente che indirettamente, dati personali anche di natura "sensibile" e, quindi, oggetto di particolare tutela, nel 2018 l'ASP ha recepito il regolamento europeo della privacy UE 679/2016, con un proprio regolamento approvato con delibera del C.d.A. n. 36 del 06/09/2018.

Nel corso del 2024:

- è stato effettuato l'aggiornamento periodico delle informazioni oggetto di pubblicazione nonché il monitoraggio semestrale, al mese di giugno e dicembre, di tutte le informazioni oggetto di



pubblicazione e, per quanto possibile, si è provveduto a pubblicare ed aggiornare i dati modificati in corso d'anno;

- Si è rilevato un progresso nella diffusione di dati, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione in concomitanza con la crescita dell'Azienda e dei servizi dalla stessa gestiti. Complessivamente gli adempimenti richiesti dalla normativa sono stati quasi completamente soddisfatti, evidenziando miglioramenti sia in termini quantitativi che qualitativi (completezza e chiarezza delle informazioni);

Per quanto riguarda gli obiettivi per l'anno 2025 in materia di trasparenza ci si propone di:

- completare le sezioni dell'Amministrazione Trasparente che risultano non ancora perfettamente aggiornate;
- effettuare il monitoraggio trimestrale di tutti gli adempimenti obbligatori per legge prevedendo procedure/protocolli/modulistica, per la richiesta alle varie strutture dei dati da aggiornare a cadenze temporali prefissate;

Tutto ciò al fine di realizzare il duplice obiettivo da un lato, di sviluppare la comunicazione interna per un impiego efficace ed integrato delle risorse disponibili, e, dall'altro lato, di migliorare continuamente gli strumenti informativi e di visibilità dei servizi e delle attività dell'Azienda in un'ottica di massima trasparenza e pubblicità.

PIANO DELLA FORMAZIONE ANNO 2025-2027



Secondo quanto previsto dal vigente Regolamento di Organizzazione e Contabilità, la formazione e l'aggiornamento professionale sono, nell'ambito della gestione del personale dell'ASP AMBITO 9, finalizzati al miglioramento costante delle competenze, delle prestazioni e della motivazione del personale e a contribuire ad assicurare il raggiungimento degli obiettivi di medio periodo esplicitati per le diverse aree di intervento.

RILEVAZIONE DEL FABBISOGNO FORMATIVO

Il presente Piano della Formazione è stato preparato dopo aver effettuato una rilevazione del fabbisogno formativo coinvolgendo ogni U.O. presente all'interno dell'ASP AMBITO 9.

Questa è la fase preparatoria di ogni intervento formativo, un momento di analisi del contesto e di verifica dei bisogni formativi, attraverso il coinvolgimento dei diversi livelli di responsabilità dell'Azienda, nonché dei destinatari della formazione.

Nel piano formativo ogni U.O. stabilisce le materie di formazione della propria unità. La direzione definisce invece le materie di formazione di interesse generale dell'ASP AMBITO 9.

A questo proposito la direzione e le U.O. hanno individuato le materie che potranno essere oggetto di formazione nel triennio 2025-2027 per i dipendenti dell'ASP AMBITO 9 e che sono indicate nelle successive tabelle.

La Tabella nr. 1 è relativa alle materie di interesse generale, mentre le tabelle dal numero 2 al numero 9 sono relative alle materie di interesse delle singole U.O.

Le attività formative possono essere programmate e realizzate facendo ricorso a differenti modalità di erogazione:

-  Formazione in aula;
-  Formazione attraverso webinar;
-  Formazione in streaming.

Resta, infine, favorito il processo di autoformazione ed aggiornamento costante delle competenze, attraverso le numerose banche dati, libri, riviste e abbonamenti on-line tematici che

gli uffici hanno a disposizione, patrimonio di consultazione comune per l'aggiornamento continuativo del personale.

PRINCIPALI ATTIVITA' FORMATIVE PROGRAMMATE PER IL TRIENNO 2025-2027

Tab. 1 – ELENCO DELLE MATERIE DI INTERESSE GENERALE PER L'ASP AMBITO 9

Laboratorio di scrittura professionale per Assistenti Sociali per la stesura di relazioni e inchieste socio-ambientali efficaci.
Public speaking
Normativa relativa al nuovo Codice dei Contratti Pubblici n.23/2023
Normativa socio-sanitaria
PNRR
Cartella sociale informatizzata
Adempimenti SIUSS ecc.. flussi informativi
Procedure di coprogettazione e rapporti con gli Enti del Terzo Settore
Tecniche di redazione degli atti amministrativi
Normativa sulla Privacy

Tab. 2 – U.O.C. DISABILITA'

Normativa di settore (Es: L. 227/21)
Vita Indipendente
Dopo di noi, trust
Amministrazione di sostegno
Integrazione scolastica – Nuovo PEI
Integrazione socio-sanitaria
Autismo

Tab 3 – U.O.C. INCLUSIONE SOCIALE

Lavoro di comunità per il contrasto alla povertà
Formazione continua Assegno di Inclusione - AdI
Formazione continua Housing first
Inclusione abitativa in relazione alle "nuove povertà"

Tab 4 – U.O.C. AMMINISTRATIVA

Nuove normative su: Anticorruzione/ Trasparenza
CCNL per dipendenti pubblici: aggiornamento e nuovo contratto
Gestione risorse umane
Digitalizzazione delle P.A. e conservazione documentale
Competenze digitali chiave e di base per i dipendenti pubblici
Aspetti contabili e fiscali per la P.A.
Nuovi adempimenti normativi per la P.A.
Sicurezza informatica ed intelligenza artificiale

Tab 5 – U.O.C. MINORI E FAMIGLIA

La tutela del minore nel conflitto familiare, comprese le tecniche mediative
I servizi sociali e il nuovo tribunale per le persone, i minori e le famiglie - come cambiano gli interventi
La gestione del conflitto - focus sulle strategie di gestione
Il contrasto alla violenza di genere

Tab 6 - U.O.C. ANZIANI

Approfondimento specifico sul tema della demenza/Alzheimer, sui servizi e iniziative attivabili (centro diurno demenze, caffè Alzheimer, ecc.)
Invecchiamento attivo
Servizi domiciliari per anziani ed esperienze attive nel territorio nazionale
Progetti HCP
Tecniche di auto mutuo aiuto a supporto delle famiglie con familiari con demenza
Formazione con il CDCD dell'AST rivolta ai caregiver e agli operatori del settore della demenza
Normativa sull'attuazione della Legge 33/2023 (Riforma assistenza anziani)
Procedure di autorizzazione/accreditamento con focus sul rischio clinico

Tab 7 – U.O.C. IMMIGRAZIONE

Comunicazione efficace dei servizi al territorio e cittadini
Normative nazionali e locali sull'immigrazione
Argomenti connessi all'immigrazione (es. approfondimento sulle nazionalità dei beneficiari, iscrizione anagrafica beneficiari, il prosieguo amministrativo, ecc.)
Minori Stranieri Non Accompagnati: aggiornamenti normativi e prosieguo dell'approfondimento sulla gestione delle vulnerabilità (psichiche, comportamentali, dipendenze patologiche)

Tab 8 – U.O.C. STRUTTURE RESIDENZIALI PER ANZIANI

Normativa nazionale e regionale sulla non autosufficienza
Argomenti connessi all'accoglienza degli anziani in strutture residenziali

Tab 9 – U.O.C. PROMOZIONE DELLA SALUTE

Dipendenze Tecnologiche: stili di uso e abuso in rete
Prevenzione e promozione della salute

Ad ogni dipendente dell'ASP AMBITO 9 vengono garantite n. 5 giornate di formazione annue. Questo significa che ogni dipendente potrà fruire, a domanda, fino a 5 giornate di formazione nell'arco dell'anno. Spetta al responsabile di ogni U.O. autorizzare la formazione del personale assegnato, se in linea con le materie indicate per il proprio settore o con quelle di interesse generale dell'ASP. I costi della formazione sono sempre a carico dell'ente.

Nel caso in cui un dipendente richieda un percorso formativo e le materie oggetto della formazione richiesta non rientrino tra quelle indicate, una eventuale autorizzazione alla formazione può essere concessa esclusivamente dal Direttore.



La formazione delle responsabili delle U.O. è autorizzata dal Direttore. Anche in questo caso le materie della formazione devono rientrare fra quelle indicate nel Piano (di interesse generale per l'ASP o per la specifica U.O. d'appartenenza).

Tutti i dati in merito alla formazione fruita dai dipendenti sono inviati alla referente della gestione del personale, la Dott.ssa Francesca Selvetti, per la verifica e rendicontazione annuale della formazione.

Il presente piano della formazione ha durata triennale, ed è previsto un aggiornamento annuale.