

Azienda Speciale Consortile
per i servizi alla Persona “Penisola Sorrentina”

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024

DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione. (22G00147)

(GU Serie Generale n.209 del 07-09-2022)

Premessa

L'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, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il PIAO si propone come documento a carattere complesso, sperimentale e di transizione, che dovrebbe rappresentare una sorta di «testo unico della programmazione», sostituendo i vari documenti previsti fino a oggi, introducendo il concetto di «pianificazione integrata» e superando, quindi, l'approccio frammentario venutosi a determinare a seguito della giustapposizione di vari interventi normativi in diversi ambiti (performance, trasparenza, anticorruzione, parità di genere, fabbisogni di personale, lavoro agile).

Il risultato atteso è che il Piano in questione possa assolvere a una funzione di strumento razionale di pianificazione, non connotandosi come mero adempimento formale e permettendo di raggiungere gli obiettivi auspicati dal legislatore in termini di utile supporto ai processi decisionali, in grado di migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione e di aumentare il grado di accountability verso l'esterno.

Riferimenti normativi

Di seguito si riportano i principali riferimenti, suddivisi in base ai vari temi.

Ciclo della performance:

- D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150
- D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74
- Linee guida n. 1 e n. 2 del Dipartimento della Funzione pubblica
- Linee guida Unioncamere in materia di Piano della performance per le CCIAA
- Linee guida Unioncamere in materia di Sistema di misurazione e valutazione per le CCIAA

Anticorruzione e trasparenza:

- Legge 190/2012
- Delibera ANAC n.1064/2019 (PNA 2019-2021)
- Documento ANAC approvato dal Consiglio dell'Autorità il 02/02/2022

Pari opportunità:

- D.lgs. 198/2006 - “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”
- Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 emanata dal Ministero per la pubblica amministrazione recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”

Fabbisogni del personale:

- D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni (in particolare, l’articolo 6 in materia di “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale” e l’articolo 6-ter “Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”)
- Linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la PA ai fini della predisposizione dei PTFP delle amministrazioni pubbliche, Dipartimento della funzione pubblica, Decreto 8 maggio 2018
- Decreto-legge 17 febbraio 2017, n. 13, convertito dalla legge 13 aprile 2017, n. 46 articolo 12 comma 1-bis
- D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150
- D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74
- D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75
- D.L. 6 luglio 2012, n. 95 convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012 n. 135, e in particolare, quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis;

Lavoro agile:

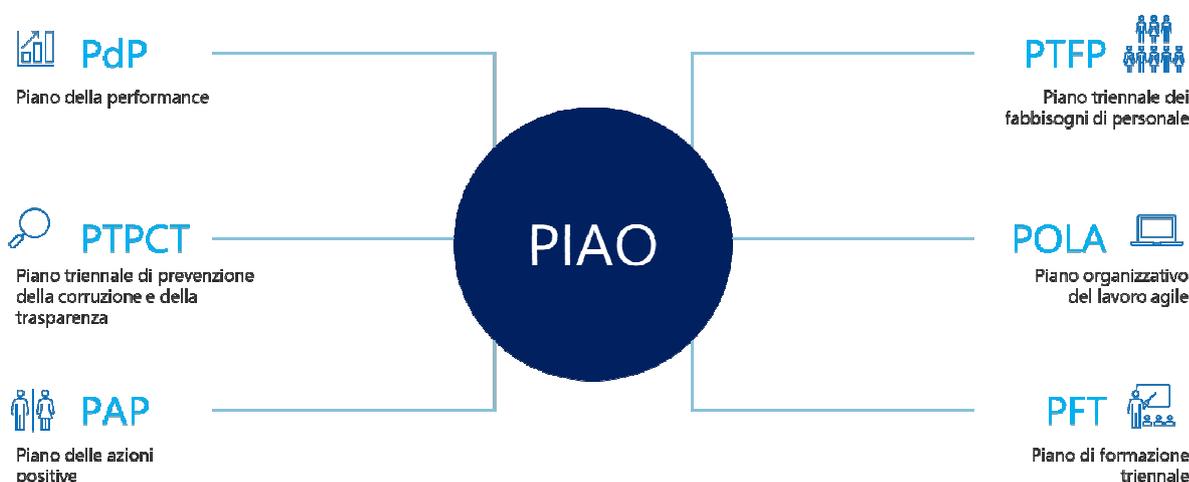
- Legge 22 maggio 2017, n. 81 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”
- “Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA e indicatori di performance)” D.L. 19 maggio 2020, n. 34, art. 263, comma 4 bis, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77
- Decreto Ministeriale POLA 9 dicembre 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione
- Decreto Ministeriale 8 ottobre 2021, “Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”.

Logica di pianificazione integrata

Il PIAO è un documento di pianificazione con orizzonte temporale triennale. Esso raccoglie i contenuti di una serie di documenti di programmazione fino ad oggi prodotti, dei quali, secondo l’auspicio del legislatore, non deve rappresentare una mera sommatoria. In particolare, in coerenza con quanto previsto dall’articolo 6 del DL n. 80 del 9/06/2021, il PIAO descrive:

- gli obiettivi strategici e operativi della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante ricorso al lavoro agile;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- 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;
- l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

La prospettiva è quella di adottare una logica di pianificazione integrata e organica, che permette di offrire una visione complessiva di tutti gli elementi che costituiscono l'impianto programmatico dell'ente, assicurandone la sinergia, l'allineamento e la coerenza reciproca, superando la molteplicità e la frammentazione degli strumenti di programmazione progressivamente introdotti nelle diverse fasi dell'evoluzione normativa. La logica di pianificazione integrata prevede sostanzialmente che il nucleo formativo iniziale sia costruito a partire dal livello strategico, nel quale viene illustrato il valore pubblico che l'ente intende creare: le linee pluriennali definite dagli organi di indirizzo politico sono tradotte in obiettivi strategici triennali, in coerenza coi quali sono individuati gli obiettivi operativi annuali; in questo corpus è previsto l'inserimento delle dimensioni del contrasto alla corruzione, della trasparenza e delle pari opportunità. I restanti temi di programmazione vengono, quindi, a configurarsi come degli "interventi organizzativi a supporto" al raggiungimento degli obiettivi sopra esposti, nel senso che sono intesi come funzionali al perseguimento delle finalità generali dell'ente. Le eventuali necessità (gap analysis), vengono determinate previa analisi dello stato attuale, verificando conseguentemente le azioni da implementare relativamente alla riconfigurazione della struttura organizzativa, all'organizzazione del lavoro agile, alla semplificazione delle procedure e ai fabbisogni formativi e del personale.



ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'economia mondiale

In aprile il Fondo monetario internazionale ha dovuto ridurre significativamente le stime della dinamica della ripresa globale, in primo luogo a seguito della guerra in Ucraina, per i suoi effetti diretti e indiretti, non solo in Europa, ma anche a livello mondiale: aumento dei prezzi e riduzione della disponibilità di materie prime, in particolare energetiche e alimentari. Inoltre, gli effetti dei lockdown conseguenti alla gestione dei casi di covid-19 in Cina hanno bloccato alcune filiere produttive mondiali. Ancora, l'irrigidimento della politica monetaria della Banca centrale statunitense (Fed), a seguito dell'aumento dell'inflazione salita ai massimi livelli da 40 anni, è stato presto seguito (e ci si attende lo sia ulteriormente) da provvedimenti analoghi di altre banche centrali. Gli aumenti degli alimentari e dell'energia colpiranno ovunque le fasce più povere della popolazione. L'irrigidimento della politica monetaria potrebbe mettere sotto pressione i Paesi con squilibri commerciali e quelli con un elevato indebitamento, soprattutto in dollari, ponendo problemi di stabilità finanziaria. Dopo oltre due anni di pandemia, gli spazi di manovra della politica fiscale si sono ovunque ridotti e hanno minore capacità di affrontare un'eventuale recessione. Una minore integrazione e una maggiore frammentazione in blocchi del sistema economico globale espongono, poi a maggiori rischi geopolitici. Secondo il Fondo monetario internazionale la crescita globale non andrà oltre il 3,6 per cento sia nel 2022, sia nel 2023, e l'inflazione risulterà più elevata di quanto precedentemente prospettato anche per il 2023, con il rischio di disordini in molti Paesi in via di sviluppo. La consistente ripresa del commercio

mondiale dello scorso anno si dimezzerà nel 2022 al 5,0 per cento e dovrebbe proseguire a un ritmo ancora più contenuto nel 2023 (+4,4 per cento).

L'economia nazionale

Dopo l'eccezionale ripresa con cui lo scorso anno l'Italia è uscita dalla più grave recessione dalla fine della Seconda guerra mondiale, il ritmo della crescita si ridurrà più decisamente di quanto previsto all'inizio di questo anno per effetto delle conseguenze del conflitto in Ucraina. Non è escluso il rischio di una recessione, qualora la situazione geopolitica si aggravasse, contrariamente a quanto ipotizzato nelle attuali previsioni di base che fanno riferimento a un allentamento delle tensioni geopolitiche dalla seconda metà del 2022. Oltre alla minore crescita, anche il conflitto, come già la pandemia, determinerà importanti effetti di lungo termine, asimmetrici sui settori economici, conseguenze redistributive e di riallocazione dei fattori che aumenteranno l'incertezza e ridurranno il potenziale di crescita del sistema. Prometeia a fine marzo ha rivisto decisamente al ribasso la stima di crescita del Pil per il 2022 dal 4,0 per cento al 2,2 per cento e indicato per il 2023 una lieve accelerazione della ripresa (2,5 per cento). Le più recenti stime disponibili – del Fondo monetario internazionale e della Commissione europea – hanno confermato il deciso peggioramento del quadro economico europeo e nazionale, prospettando per l'anno in corso una crescita compresa tra il 2,3 e il 2,4 per cento che tenderà a ridursi ulteriormente nel 2023 tra l'1,7 e l'1,9 per cento. La ripresa dei consumi delle famiglie è stata forte nel 2021, ma la pressione dei prezzi è aumentata nel 2022 e graverà particolarmente sui nuclei a basso reddito, inoltre l'incertezza della guerra ha accentuato il peggioramento del clima di fiducia. L'eccezionale incremento dell'inflazione, proiettata al 5,9 per cento nel 2022 secondo la Commissione europea, dovrebbe essere destinato a rientrare gradualmente nel 2023, scendendo poco sopra il 2 per cento. Gli effetti della pandemia e della ripresa sul mercato del lavoro sono stati diseguali per tipologie di lavoratori e settori. Nel 2021 si è avuto un recupero delle forze di lavoro e si è avuto un contenuto incremento degli occupati (inferiore a quello delle forze di lavoro). La crescita degli occupati sarà ancora più contenuta quest'anno, ma dovrebbe risultare più sostenuta nel 2023, se si avranno condizioni di minore incertezza. Secondo Prometeia il tasso di disoccupazione tenderà ancora a salire dal 9,5 per cento dello scorso anno al 9,9 per cento per l'anno corrente e si stabilizzerà a questo livello nel 2023. L'indebitamento dovrebbe scendere tra il 5,5 e il 6 per cento del Pil nel 2022 e tra il 3,9 e il 4,3 per cento nel 2023. Il rapporto tra debito e Pil dovrebbe ridursi ulteriormente tra il 147,9 e il 150,6 per cento quest'anno e tra il 146,8 e il 148,7 per cento l'anno prossimo.

Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

1. a) autorizzazione/concessione;
2. b) contratti pubblici;
3. c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
4. d) concorsi e prove selettive;
5. e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

6. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

La presente sezione definisce in maniera sintetica i dati identificativi dell'Azienda Speciale Consortile "Penisola Sorrentina" regolata da apposito statuto modificato dai Comuni in data 11.10.2022 innanzi al Notaio, ha come fine, in qualità di ente strumentale, di gestire e coordinare in ambito socio-assistenziale i servizi del territorio mediante interventi mirati alla promozione e all'accrescimento del benessere dei cittadini. Lo scopo è garantire la gestione dei servizi affidati dall'Ente con maggior efficacia ed efficienza e ottimizzando e razionalizzando le risorse mantenendo il medesimo livello di qualità.

L'Azienda Speciale Consortile svolge funzioni ed attività sociali, e socio – sanitarie e, per la gestione dei servizi alla persona di competenza degli Enti Locali. L'attività dell'A.S.P.S. è finalizzata all'esercizio di servizi sociali e socio- educativi e, più in generale, alla gestione associata dei servizi alla persona mediante: la gestione associata ed integrata degli interventi e dei servizi sociali in attuazione dei programmi e delle azioni definite nel Piano Sociale di Zona dell'A.T.N.33; la gestione di ogni altra risorsa derivante da progettualità cui possono candidarsi gli Ambiti Territoriali di cui alla L.R.11/07 e ss. mm. ii.; la gestione di ogni altra risorsa coerente con le finalità di cui alla L.R. 11/07 e ss. mm. ii. ; _la gestione di servizi di competenza istituzionale degli Enti consorziati che gli stessi ritengano opportuno conferire all'A.S.P.S..

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

La sezione contiene i dati identificativi dell'Amministrazione quali ad esempio: denominazione, indirizzo, codice fiscale/partita IVA, numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente, telefono, sito internet, indirizzo e-mail, indirizzo PEC.

Denominazione - AZIENDA SPECIALE CONSORTILE PER LA GESTIONE DEI SERVIZI DELLA PERSONA PENISOLA SORRENTINA.

Indirizzo: Via degli Aranci,41

Codice fiscale/Partita IVA: 09025691214

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: n. 2

Numero abitanti al 31.12.2022 : 78.695 Ambito Territoriale N33 -

Telefono: 0818785542
Sito internet: <https://www.aspspenisolasantina.it/>
E-mail: pszn33@gmail.com
PEC: asps-penisolasorrentina@pec.it

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

In questa sezione vengono illustrati gli obiettivi nei quali si concretizza la pianificazione dell'ASPS. In linea generale, il processo di definizione di tali obiettivi implica un percorso di condivisione e confronto a due vie:

- la prima è dal vertice verso il basso (top-down), lungo la struttura organizzativa, in modo da articolare gli obiettivi in progetti e attività, andando poi a verificare la fattibilità e i risultati attesi;
- la seconda, dal basso verso l'alto (bottom-up), parte dal contributo di chi opera ogni giorno su progetti e attività e possiede una conoscenza "sul campo" tale da consentire di prefigurare i risultati che l'amministrazione può ambire a ottenere.

La condivisione permette di ridurre l'asimmetria informativa che esiste nelle amministrazioni sia verticalmente che orizzontalmente. I livelli più alti hanno una conoscenza più ampia delle strategie e dei processi dell'amministrazione; tuttavia, possono non conoscere i dettagli operativi dei singoli progetti e attività. Viceversa, più si scende lungo l'organigramma più aumenta la conoscenza specifica.

Sottosezione di programmazione: Valore pubblico¹

Gli ambiti strategici e gli obiettivi strategici dell'Ente sono individuati tenendo conto del contesto economico territoriale e delle sue dinamiche, nonché delle istanze emerse dai portatori di interesse che operano sul territorio. In questo paragrafo si illustra la programmazione operativa relativa al primo anno del triennio di riferimento. Partendo dagli obiettivi strategici, l'ASPS individua gli obiettivi operativi per l'anno 2023 delineandone i risultati attesi attraverso specifici indicatori e relativi target. Tali obiettivi riguardano, quindi, gli step operativi strumentali da raggiungere, al fine di assicurare il conseguimento dell'obiettivo triennale cui si riferiscono. Essi sono collegati alle unità organizzative dell'Ente che contribuiscono al raggiungimento

¹ in questa sottosezione sono definiti: 1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione; 2) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità; 3) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. 4) gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo. (cfr. art. 3, comma 1, lett. a) D.M. 132/2022)

dei risultati attesi. Taluni di questi obiettivi coinvolgono l'amministrazione nel suo complesso (obiettivi trasversali), altri riguardano ben identificate unità organizzative (obiettivi intersettoriali).

Sottosezione di programmazione: Performance²

Sezione da non compilare negli enti con meno di 50 dipendenti.

Al fine di rappresentare compiutamente i legami tra mission, obiettivi strategici e obiettivi operativi, è intenzione di questo ente, terminata la riorganizzazione predisporre il piano della performance dell'ASPS.

Al fine di creare un collegamento tra performance organizzativa e individuale. Il "Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ASPS, sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente a link specifico.

Focus su: Semplificazione

L'ASPS mira a informatizzare i processi interni (es. ha introdotto un nuovo sistema di rilevazione delle presenze) e i servizi all'utenza (ad es. introdurre un sistema agevole e intuitivo di prenotazione "on line" degli appuntamenti, in presenza o telefonici, utile a ridurre la possibile compresenza di utenti presso gli uffici dell'Ente, che ha permesso di mettere a disposizione dell'utenza un mezzo evoluto per gestire in modo autonomo le esigenze di interlocuzione con gli uffici)

Focus su: Digitalizzazione

L'ASPS mira a Favorire la transizione al digitale dell'azienda anche attraverso la digitalizzazione dei processi e dei procedimenti. L'obiettivo mira a valutare la possibile digitalizzazione mediante introduzione di ulteriori servizi digitali per la gestione di specifici processi e procedimenti. E' di recente acquisizione il nuovo software per la trasparenza e l'anticorruzione.

Azioni previste: 1) individuazione della tempistica di avvio della digitalizzazione del processo di acquisto di beni e servizi 2) formazione del personale sugli applicativi

Focus su: Accessibilità

L'ASPS si pone degli obiettivi in termini di accessibilità relativi al sito web istituzionale. In tale ottica punta al miglioramento dell'iter di pubblicazione sul web e alla definizione dei vari ruoli redazionali; allo sviluppo, o rifacimento, del sito internet istituzionale. Procedimento in corso.

Focus su: Pari Opportunità

Il PIAO, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.L. giugno 2021, n. 80, definisce, tra l'altro, "(g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi". La presente sezione riguarda le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità promosse dall'ASPS. Per la Commissione Europea pari opportunità tra uomini e donne significa assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale in base al sesso di appartenenza. Realizzare la parità di genere è un obiettivo del patto fondante della convivenza civile dell'Italia repubblicana. La Costituzione Italiana, all'art. 3 scrive: "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica

² la sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione. Essa deve indicare, almeno: 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia; 2) gli obiettivi di digitalizzazione; 3) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione; 4) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. (cfr. art. 3, comma 1, lett. b), D.M. 132/2022).

rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese." La rimozione degli ostacoli richiede di intraprendere azioni positive, per eliminare o prevenire le discriminazioni o per compensare gli svantaggi; si parla anche di discriminazione positiva. Il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", specifica all'art. 42 che le "azioni positive" sono da intendere essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro, al fine di riequilibrare eventuali situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne. Anche la Direttiva n. 2/2019, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, sottolinea l'importanza delle amministrazioni pubbliche ai fini della promozione della parità e delle pari opportunità.

Le azioni in parola mirano quindi al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Rispetto della parità di genere, intesa come uguaglianza sostanziale fra uomini e donne, per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere;
- Pari opportunità e uguaglianza sul lavoro in tema di formazione.

Le strategie di gestione del capitale umano si fondano da sempre sulla valorizzazione delle competenze e sul riconoscimento del merito, e sono improntate al rispetto dei principi di parità di genere, pari opportunità di accesso e concorsualità nel rispetto dei criteri di imparzialità, trasparenza e buon andamento della pubblica amministrazione. Le azioni finalizzate al rispetto della parità di genere mirano a:

- *Promuovere le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e reprimere le discriminazioni.*
- *Svolgere attività di scouting delle eventuali iniziative di informazione/formazione che vengano proposte a livello locale sul tema del contrasto alla violenza di genere, dandone adeguata pubblicità a tutti i dipendenti nelle forme più opportune;*
- *Favorire la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di cura della famiglia, assicurando ai dipendenti la possibilità di usufruire di un orario flessibile;*
- *Tutelare le pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro attraverso le seguenti modalità: dichiarare espressamente il principio di pari opportunità tra uomini e donne nei bandi di selezione del personale; motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni; assicurare che la composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi preveda un'adeguata rappresentanza di entrambi i generi.*

Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza³

La Legge 190/2012 rubricata "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", stabilisce che l'organo di indirizzo politico delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2 del D. Lgs n. 165 del 30/03/2001:

³La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione, quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene: 1) la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi; 2) la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo; 3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico; 4) l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati; 5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa; 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure; 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013. (cfr. art. 3, comma 1, lett.c) DM 132/2022)

- individua, di norma tra i dirigenti amministrativi di prima fascia in servizio, il responsabile della prevenzione della corruzione salvo diversa e motivata determinazione, dandone comunicazione ad ANAC in una apposita sezione del sito dedicata alla raccolta dei relativi dati;
- su proposta del Responsabile individuato adotta, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L'ANAC ha più volte segnalato l'importanza della condivisione degli obiettivi di prevenzione della corruzione tra i soggetti interni alle amministrazioni, i quali posseggono una profonda conoscenza della struttura organizzativa, dei relativi processi decisionali e dei profili di rischio coinvolti. Per tale ragione, l'attività di predisposizione e quella successiva di attuazione della sezione presuppongono la partecipazione attiva e il coinvolgimento di tutta una serie di interlocutori che a vario titolo sono coinvolti nell'attività e nell'organizzazione dell'ente.

La gestione del rischio

Per “gestione del rischio corruzione” si intende il processo con il quale il rischio viene identificato, analizzato e misurato per individuare e sviluppare le azioni utili al fine di ridurre le probabilità che lo stesso rischio si verifichi o di mitigarne gli effetti; attraverso la presente sezione si pianificano le azioni proprie del processo, che richiede l'attivazione di meccanismi di consultazione con il personale dedicato, con il coinvolgimento attivo dei referenti che presidiano i diversi ambiti di attività. L'ANAC, nel documento “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022”, approvato dal Consiglio dell'Autorità il 2/2/2022, precisa che la gestione del rischio si articola in tre fasi:

- mappatura dei processi;
- valutazione del rischio per ciascun processo;
- trattamento del rischio.

Già nel PNA 2019, richiamato negli “Orientamenti 2022”, le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo sono confluite nel documento metodologico, precisando che detto allegato rappresenta l'unico riferimento metodologico da seguire nella pianificazione delle attività inerenti all'anticorruzione e la Trasparenza, sostituendo le indicazioni fornite in precedenza nel PNA 2013 e negli aggiornamenti precedenti al PNA 2019. Il PNA, come ricordato in apertura, individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni, ai fini dell'adozione dei propri piani triennali. Si tratta di un “modello” concepito nell'ottica di assicurare uniformità nel perseguimento di effettive misure di prevenzione della corruzione, pur nel rispetto dell'autonomia organizzativa delle singole amministrazioni.

La nuova impostazione metodologica prevede una valutazione di tipo “qualitativo”, che implica un maggior rigore nell'individuazione delle fattispecie di rischio (c.d. “fattori abilitanti”) e l'esplicitazione delle motivazioni delle misure da assumere per il loro contrasto. In sede di predisposizione del PTPCT 2022-2024 è stato quindi necessario effettuare una nuova valutazione del rischio, secondo un approccio di tipo qualitativo per i processi valutati come “rischiosi”.

Mappatura dei processi

La mappatura consiste nell'individuazione del processo, ed eventualmente delle sue fasi e attività, nonché delle responsabilità ad essi legate; deve essere effettuata da parte di tutte le PA, delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici per le aree di rischio individuate dalla normativa e dal PNA. Tale mappatura costituisce la base per l'analisi del rischio di corruzione.

Allegato 1) . mappatura dei processi

La valutazione del rischio deve essere effettuata per ciascun processo, come segue:

- a) Identificazione del rischio: individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'Amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo
- b) Analisi del rischio: pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione b) stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività di rischio
- c) Ponderazione del rischio: stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera
- d) Esito del processo: Valutazione del grado finale di rischiosità dei processi analizzati per mezzo di un giudizio sintetico e della relativa motivazione qualitativa

Trattamento del rischio

Consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che devono essere predisposte per neutralizzare o mitigare il rischio di corruzione. L'individuazione e la programmazione di misure di prevenzione della corruzione rappresenta una parte fondamentale della pianificazione in tema di anticorruzione: attraverso gli opportuni interventi organizzativi l'Ente si propone di creare le condizioni che consentono scelte imparziali. Ciascuna categoria di misura può dare luogo, in funzione delle esigenze dell'amministrazione, a misure "generali" o "specifiche". Le misure generali da programmare nella sezione dedicata alle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza del PIAO sono illustrate nella Parte III del PNA 2019-2021. In quanto misure generali previste da apposite norme di legge, esse vanno programmate anche da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti. Dall'integrazione dei documenti ANAC (PNA 2019 e Orientamenti), le misure anticorruzione generali possono essere elencate come segue:

- codice di comportamento
- conflitto di interessi
- inconfiribilità/incompatibilità di incarichi
- prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici
- incarichi extraistituzionali
- divieti post-employment (pantouflage)
- formazione
- rotazione ordinaria e straordinaria
- tutela del pubblico dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower)

Misure anticorruzione generali già attuate e in corso di aggiornamento

Codice di Comportamento

Con D.P.R. n. 62 del 16/4/2013 è stato approvato il nuovo Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, portato a conoscenza dei dipendenti in occasione di una specifica occasione formativa (21/10/2013). L'ASPS ha poi definito un proprio codice di comportamento che integra e specifica quello nazionale sulla base delle peculiarità dell'Ente; Il Codice di comportamento, è stato approvato con il PTCPT 2020-2022 con Delibera 14/2020 del 30.12.2020 del Consiglio di Amministrazione ed è pubblicato sul sito istituzionale, inviato a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione per mail ai dipendenti insieme al codice nazionale e in occasione di ogni nuova assunzione, e ha comportato l'inserimento nei contratti della clausola di risoluzione degli stessi in caso di mancata osservanza, sia per i dipendenti che per i collaboratori, fornitori, consulenti, incaricati. Il Codice di comportamento dell'ASPS è stato recentemente ritenuto dal RPCT sufficientemente in linea con i principi e le disposizioni contenute nella delibera ANAC n. 177 del 19/2/2020. Per il futuro l'ASPS si propone di aggiornarlo e realizzare azioni di:

- sensibilizzazione del personale rendendo noto il presente documento mediante pubblicazione sul sito web e trasmissione di apposita comunicazione e-mail;

- consegna del codice di comportamento ai nuovi assunti ai fini della presa d'atto e dell'accettazione del relativo contenuto;
- inserimento nei contratti di acquisizione di beni e servizi della clausola che prevede che l'affidatario abbia preso visione e si adegnerà agli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento delle pubbliche amministrazioni di cui al DPR n. 62/2013, ed estenderà tali obblighi, per quanto compatibili, anche ai propri collaboratori.

Disciplina del conflitto di interessi

Tutti i dipendenti, in caso di conflitto di interessi, dovranno astenersi, ai sensi dell'art. 6 bis della L. 241/1990 e degli artt. 6 e 7 del DPR 62/2013, dal prendere decisioni o parteciparvi, ovvero svolgere attività, segnalando tempestivamente situazioni di conflitto di interesse anche potenziale. Per conflitto di interessi, reale o potenziale, si intende qualsiasi relazione intercorrente tra un dipendente/collaboratore/consulente e soggetti, persone fisiche o giuridiche, che possa pregiudicare l'esercizio imparziale delle attività demandategli e risultare di pregiudizio ai fini della terzietà e imparzialità dell'azione dell'ASPS. La violazione dell'obbligo di astensione dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, oltre che poter costituire fonte di illegittimità degli atti compiuti.

Inconferibilità e incompatibilità nel conferimento di incarichi

Con Delibera n. 833 del 3/8/2016, ANAC ha adottato "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili", facendo seguito al D. Lgs. 8/4/2013, n. 39, recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, emanato con l'obiettivo di prevenire situazioni ritenute anche potenzialmente portatrici di conflitto di interessi o, comunque, ogni possibile situazione contrastante con il principio costituzionale di imparzialità dell'azione amministrativa. Ai sensi dell'art. 17 del decreto di cui trattasi «*Gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni del presente decreto e i relativi contratti sono nulli*» mentre il successivo art. 19, con riferimento, invece, ai casi di incompatibilità, prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto. Le linee guida adottate da ANAC in materia evidenziano le funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione nel procedimento di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità nonché sull'attività di vigilanza in capo ad ANAC stessa. L'ANAC ha chiarito la tipologia di attività di verifica che il RPCT deve porre in essere sulle dichiarazioni concernenti la insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità: l'art. 20 del decreto 39/2013 prevede che colui al quale l'incarico è conferito rilasci, all'atto della nomina, una dichiarazione sull'insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità individuate dallo stesso decreto; ANAC «*ritiene, pertanto, necessario indicare alle amministrazioni di accettare solo dichiarazioni alle quali venga allegata l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si vuole nominare, nonché delle eventuali condanne da questo subite per i reati commessi contro la pubblica amministrazione. A quel punto sarà onere dell'amministrazione conferente, sulla base della fedele elencazione degli incarichi ricoperti, effettuare le necessarie verifiche circa la sussistenza di una causa di inconferibilità o di incompatibilità*». L'ASPS ha regolarmente acquisito le dichiarazioni afferenti il conferimento degli incarichi dirigenziali e l'assenza di cause di incompatibilità. La dichiarazione sull'assenza di motivi di incompatibilità è acquisita annualmente, pertanto sarà premura dell'Ente continuare a seguire le indicazioni fornite da ANAC, attuando il sistema di monitoraggio e controllo annuale sul corretto assolvimento dell'obbligo di dichiarazione e verifica delle situazioni dichiarate.

Prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici

L'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, introdotto dalla L. 190/2012, e l'art. 3 del d.lgs. 39/2013, stabiliscono preclusioni a operare in settori esposti a elevato rischio corruttivo e ad assumere determinati incarichi laddove l'affidabilità dell'interessato sia incisa da una sentenza di condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione, situazione non presente nell'ASPS. Non si rileva neppure il rischio concreto di un'eccessiva concentrazione di incarichi o poteri decisionali in capo ad un unico centro

decisionale: la struttura attuale, ritenuta funzionale al perseguimento della mission dell'Ente, vede al vertice il Direttore.

Incarichi e attività extraistituzionali

In via generale i dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere rapporti di lavoro dipendente o autonomo o svolgere attività professionali o imprenditoriali. L'articolo 53 del D.Lgs. 165/2001 prevede un regime di autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati che tengano conto della specifica professionalità e del principio di buon andamento della pubblica amministrazione. La ratio della norma è quella di evitare che le attività extra-istituzionali impegnino in maniera eccessiva il dipendente a danno dei doveri d'ufficio o che possano interferire con i compiti istituzionali o che possano favorire interessi contrapposti a quelli pubblici. Ai sensi dell'art. 53 comma 16 ter del D.Lgs. 165/2001, i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto stabilito sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti. L'ANAC è intervenuta con diverse pronunce (delibera n. 88 del 8 febbraio 2017, deliberazione n. 292 del 9 marzo 2016, AG2 del 4 febbraio 2015, AG8 del 18 febbraio 2015, AG74 del 21 ottobre 2015, nonché gli orientamenti da n. 1) a n. 4) e 24) del 2015 e da ultimo nel PNA 2019), per fornire agli operatori del settore indicazioni in ordine al campo di applicazione della stessa. L'Autorità propende per un'interpretazione ampia della norma, che sia coerente con la ratio della stessa, volta ad evitare che i dipendenti della PA orientino le proprie scelte non in maniera imparziale ma al fine di precostituirsi, rispetto ai privati su cui tali scelte sono destinate ad incidere, posizioni di favore da sfruttare professionalmente dopo la cessazione dell'impiego pubblico. Il monitoraggio sulla fattispecie di cui al primo periodo dell'art. 53 comma 16 ter è stato svolto regolarmente. Nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti, anche di importo modesto, è inserita anche nella documentazione riguardante gli affidamenti di minore entità la clausola di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

Formazione

Al fine di garantire una generale diffusione della cultura della legalità, l'ASPS ha sviluppato un percorso formativo rivolto al personale dipendente in materia di trasparenza, pubblicità, integrità e legalità via via più approfondito, allo scopo di far conseguire ai dipendenti una piena conoscenza dei contenuti, finalità e adempimenti relativi ai seguenti temi:

- piano triennale anticorruzione;
- sviluppo della cultura dell'etica e della legalità;
- programma della trasparenza;
- codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e codice di comportamento dell'ASPS.

Il citato percorso è stato avviato già in sede di applicazione della Legge 190/2012:

Risulta sempre particolarmente efficace lo svolgimento di incontri e riunioni periodiche organizzate dallo RPCT con tutti per garantire il tempestivo aggiornamento sull'attività dell'Ente e la costante circolazione delle informazioni. Si ritiene che il personale, negli anni, sia stato sensibilizzato ed abbia dimostrato un'adeguata predisposizione al contrasto di eventi corruttivi, e sono state organizzate giornate formative. Per quanto riguarda la formazione in tema di anticorruzione nel 2023, l'Ente valuterà le iniziative formative che verranno proposte dalla Rete per l'Integrità e la Trasparenza, le quali saranno vagliate di volta in volta, in ordine alla congruenza dei programmi formativi e del personale potenzialmente interessato.

Rotazione del personale ordinaria e straordinaria

La rotazione “straordinaria” è un provvedimento che l’amministrazione deve adottare in una fase del tutto iniziale del procedimento penale, limitatamente alle sole “condotte di natura corruttiva”, le quali, creando un maggiore danno all’immagine di imparzialità dell’amministrazione, richiedono una valutazione immediata. Per taluni reati previsti dal codice penale la rotazione obbligatoria e viene adottata con provvedimento motivato. E’ solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli specifici reati contro la p.a. La rotazione “ordinaria” è prevista nei confronti del personale che opera in contesti particolarmente esposti a rischio. Per l’ANAC le singole amministrazioni applicano questa misura secondo un criterio di gradualità, adattandola alla concreta situazione dell’organizzazione degli uffici, indicando ove non sia possibile applicare la misura (per carenza di personale, o per professionalità con elevato contenuto tecnico dove la rotazione potrebbe determinare l’impossibilità di assicurare il buon andamento e la continuità dell’azione amministrativa e assicurare la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di specifiche attività) le scelte organizzative o altre misure preventive tese ad evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi. Nell’Azienda Speciale Consortile l’attribuzione degli incarichi avviene nel rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi; la rotazione è comunque esclusa se non esistono all’interno dell’Amministrazione almeno due professionalità inquadrare nello stesso profilo (rispettivamente: dirigenziale, oppure di funzionario apicale) dell’incarico oggetto di rotazione, e aventi tutti i titoli culturali e professionali richiesti per ricoprire detto incarico; la rotazione deve tener conto delle specificità professionali necessarie alle funzioni e salvaguardando la continuità della gestione amministrativa e il buon andamento dell’amministrazione. Dove la misura possa risultare pregiudizievole, sotto il profilo dell’organizzazione e dell’efficienza dell’azione amministrativa, si prevedono altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi.

Tutela del whistleblower

Al dipendente pubblico che intende segnalare condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio lavoro, l’ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza (fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2, del nuovo art. 54-bis D.Lgs. n. 165 del 2001), nonché un divieto assoluto di qualsiasi misura discriminatoria. Il dipendente che intende segnalare condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio lavoro *invia una segnalazione al RPCT esclusivamente tramite la casella di posta elettronica dedicata/personale, accessibile e consultabile unicamente dal RPCT*, al quale compete la gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione. Ferme restando le necessarie garanzie di veridicità dei fatti a tutela del denunciato, il procedimento di gestione della segnalazione assicura la tracciatura di ogni comunicazione in entrata e in uscita la riservatezza dell’identità del segnalante sin dalla ricezione della segnalazione e in ogni fase successiva. Finora non sono pervenute segnalazioni. E’ stata inviata mail/comunicazione a tutto il personale con il link di rinvio alla pagina Anac dedicata alle segnalazioni. A seguito delle linee guida ANAC in materia di whistleblowing - adottate con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 come integrata dal Comunicato del Presidente dell’Autorità del 21 luglio 2021 - è in corso la valutazione dell’adozione di un apposito software per la gestione completamente informatizzata della procedura, conforme ai requisiti richiesti dalle linee guida.

Sottosezione di programmazione: Trasparenza

La trasparenza dell’azione amministrativa svolge un ruolo estremamente rilevante nell’ambito delle misure di prevenzione della corruzione e del contrasto dei fenomeni di cattiva amministrazione. Essa è principio generale che regola l’attività amministrativa. La Corte Costituzionale, con la sentenza n. 20/2019 ha riconosciuto che i principi di pubblicità e trasparenza trovano riferimento nella Costituzione italiana in quanto corollario del principio democratico (art. 1 Cost.) e del buon funzionamento dell’amministrazione (art. 97 Cost.). La trasparenza amministrativa, infatti, realizza la conoscenza diffusa dei dati e delle informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni e relativi alla loro organizzazione, al loro funzionamento e alla loro azione. In questo modo consente ai cittadini di realizzare un controllo democratico e diffuso sull’operato dei pubblici poteri attraverso il quale essi possono esercitare una pressione esterna sulle amministrazioni innescando comportamenti virtuosi da parte dei soggetti pubblici chiamati a rispondere

delle proprie decisioni, favorendo al tempo stesso anche il perseguimento della funzionalità dell'apparato amministrativo in termini di efficienza ed efficacia. Il D.Lgs. 97/2016, intervenendo sul Decreto legislativo 33/2013, ha valorizzato lo stretto legame sussistente tra la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa. In tal senso, sono state numerose le modifiche introdotte sia alla L. 190/2012 che al D.Lgs. 33/2013 (a titolo esemplificativo possono essere citate quelle dirette a unificare, di norma, in capo ad un unico soggetto l'incarico di Responsabile della corruzione e della trasparenza; rafforzare il ruolo del RPCT prevedendo che gli siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività; disporre la confluenza dei contenuti del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità all'interno del PTPC, che diventa così Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza; accentuare la responsabilizzazione dei soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza mediante la specifica previsione di individuare i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del D.Lgs. 33/2013; l'introduzione nel nostro ordinamento dell'istituto dell'accesso civico generalizzato. La sezione dedicata alla Trasparenza costituisce atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire all'Azienda Speciale Consortile l'individuazione, l'elaborazione, la produzione, la trasmissione, la pubblicazione, l'aggiornamento e la qualità dei dati. In relazione alla diversa natura dei dati da pubblicare sono individuate le unità organizzative cui compete l'elaborazione, la trasmissione e l'aggiornamento degli stessi.

Il diritto di accesso civico generalizzato

Per quanto riguarda l'attuazione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato (FOIA), che ha rappresentato l'innovazione di maggior rilievo introdotta dal D.Lgs. 97/2016, l'ASPS:

a) gestisce le istanze di accesso civico generalizzato veicolate attraverso la specifica sezione del sito, creata all'interno di Amministrazione trasparente, che contiene la modulistica e le informazioni necessarie;

link – Amministrazione Trasparente - Modulo

: https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/ur1UR033.sto?DB_NAME=n1222901&NodoSel=76

b) realizza e aggiorna semestralmente la raccolta coordinata delle richieste di accesso, il “registro degli accessi”, in cui è riportato l'elenco delle richieste di accesso e il relativo esito ed è pubblicata nella sezione “altri contenuti – accesso civico” di Amministrazione Trasparente (oscurando i dati personali presenti). Nell'anno 2022 non si sono registrati accessi.

Con la circolare n. 1/2019 del 2/7/2019 recante: “Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)”, il Ministro per la Pubblica amministrazione ha formulato raccomandazioni operative che seguono ed integrano quelle della precedente Circolare FOIA n. 2/2017. La circolare è il risultato di un percorso congiunto avviato dal Dipartimento della funzione pubblica con l'Autorità Nazionale Anticorruzione e il Garante per la protezione dei dati personali per individuare soluzioni tecniche e interpretative adeguate e promuovere una uniforme attuazione del FOIA nella pubblica amministrazione.

Link al PTPCT 2022-2024 : si rinvia agli obiettivi strategici del PTPCT 2022-2024 e alle misure in materia di anticorruzione e trasparenza in esso previste, che si intendono qui interamente richiamate.

: https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/ur1UR033.sto?DB_NAME=n1222901&NodoSel=1 **utazione del rischio**

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa⁴

La struttura è composta da n. 2 unità a contratto indeterminato : Il Direttore dell'Azienda Speciale Consortile Penisola Sorrentina – Istr. Dir. Amministrativo comandato dal Comune di – per 36 ore e n. 1 Istr. Dir. Amministrativo comandato dal Comune di - per 36 ore.

La dotazione organica dell'Azienda speciale consortile penisola sorrentina è stata predisposta sulla base delle esperienze consolidate negli ultimi anni specie in relazione a quanto previsto e stabilito dal Settore Politiche Sociali della Regione Campania (Linee guida) e specificamente dalla legge 328/2000, oltre che dalla Legge Regionale 11/07. Si è tenuto conto, inoltre, attraverso un esame di dettaglio, di tutte le necessità previste per il normale svolgimento delle attività dell'Azienda . Per sopperire alle carenze riconducibili alla vacanza dei posti in organico, nelle more dello svolgimento delle procedure pubbliche di reclutamento l'Azienda Speciale Consortile è ricorsa al servizio di somministrazione a tempo determinato selezionando apposita Agenzia accreditata attraverso bando di gara mediante la Piattaforma MePA.

modello organizzativo: Dotazione organica approvata con DELIBERA DELL'ASSEMBLEA CONSORTILE IL 17.01.2022 – link – Amministrazione Trasparente – https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/ur1UR033.sto?DB_NAME=n1222901&NodoSel=16

Sottosezione di programmazione: Organizzazione del lavoro agile⁵

L'introduzione di un modello di lavoro a distanza quale componente strutturale della gestione del lavoro richiede valutazioni di impatto oggettive, analisi e considerazioni approfondite sul grado di assorbibilità da

⁴ in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a); (cfr. art. 4, comma 1, lett. a) D.M. 132/2022)

⁵ In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere: 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti; 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza; 3) l'adozione ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile; 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente; 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta; (cfr. art. 4, comma 1, lett. b) D.M. 132/2022)

parte della struttura (intesa come insieme organizzato di mezzi e di competenze) di apporti lavorativi strutturalmente basati sull'impegno e sulle competenze professionali dei singoli, sulle loro capacità di muoversi con adeguata disinvoltura negli ambienti tecnologici e digitali e sulla maturità e affidabilità delle infrastrutture che supportano e veicolano quell'apporto lavorativo e i suoi output. Occorre cioè, in sintonia con le finalità programmatiche del PIAO, definire la strategia per l'eventuale sviluppo del modello di organizzazione del lavoro agile, sulla scorta degli indirizzi del Dipartimento della Funzione Pubblica ed in coerenza con i contratti che disciplinano i rapporti di lavoro. Dopo l'entrata in vigore dello smart working emergenziale, la gestione della fase di convivenza con il virus Covid-19 ha portato a sedimentare le scelte operate, che si sono dimostrate valide poichè hanno consentito, negli anni gravati dalla pandemia, di gestire al meglio possibile i servizi all'utenza e nel contempo di salvaguardare la salute dei lavoratori e dei cittadini. Lo sforzo profuso dà atto della volontà dell'Ente di continuare ad operare pur tra mille difficoltà, senza far mancare alle imprese il supporto fondamentale da queste richiesto, ma soprattutto del considerevole impegno messo in campo dall'intera struttura nel suo complesso e da ogni singolo dipendente per consentire il raggiungimento di risultati significativi ed apprezzati. Inoltre, la sperimentazione massiva e repentina di questa modalità di lavoro ("da remoto" piuttosto che vero e proprio smart working) ha fatto emergere la necessità di mettere in gioco ulteriori competenze digitali e di rafforzare competenze trasversali per comprendere, analizzare e gestire le esigenze organizzative, i vincoli e le potenzialità di questo strumento. Con il D.P.C.M. del 23/9/2021 su proposta del Ministro per la Pubblica Amministrazione, a decorrere dal 15/10/2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella P.A. è tornata ad essere quella in presenza, con necessità di possesso ed esibizione della certificazione verde Covid-19 (c.d. greenpass). Il venir meno della disciplina semplificata, dettata dall'emergenza sanitaria, non si è determinato automaticamente l'ingresso nella fase "a regime" del lavoro a distanza, dal momento che tale regime necessita non solo della definizione del modello di tale lavoro da inserire nel PIAO, ma anche al perfezionamento della normativa contenuta nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro che dovrà disciplinare alcuni istituti essenziali per il governo della prestazione lavorativa fuori ufficio, ad oggi non ancora approntata. Di fatto la recrudescenza della diffusione del virus ha chiamato in causa la responsabilità del datore di lavoro nell'individuare e adottare tutte le misure possibili per evitare la diffusione del contagio negli ambienti di lavoro, inclusa la limitazione delle presenze e della circolazione del personale in tali ambienti. Pertanto, il ricorso al lavoro agile è stato ulteriormente consentito, in forza di accordi individuali che recano i contenuti necessari, anche in considerazione del fatto che erano nel frattempo iniziati i lavori di ristrutturazione della sede, con conseguente chiusura di una parte significativa degli spazi e compattamento delle postazioni di lavoro in zone decisamente più ristrette. Allo stato, gli aggiornamenti introdotti rispetto al lavoro sperimentale svolto un anno fa traggono spunto, doverosamente, dalle disposizioni emanate nell'autunno 2021 sul tema del lavoro agile, ed in particolare fanno riferimento al Dpcm 24 settembre e Dm 8 ottobre che hanno ripristinato il lavoro in presenza come modalità ordinaria nella P.A. Nel frattempo sono decollate le trattative per i rinnovi contrattuali, nell'ambito dei quali devono essere disciplinati gli aspetti di tutela dei diritti dei lavoratori, delle relazioni sindacali e del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile (quali il diritto alla disconnessione, le fasce di contattabilità, il diritto alla formazione specifica, il diritto alla protezione dei dati personali, il regime dei permessi e delle assenze e ogni altro istituto del rapporto di lavoro e previsione contrattuale). In attesa che i nuovi contratti diventino operativi, questi aspetti sono stati anticipati per tutta la Pubblica amministrazione nelle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", concordate con i sindacati. Tali documenti stabiliscono che l'accesso al lavoro agile potrà essere autorizzato esclusivamente nel rispetto di precise condizionalità: invarianza dei servizi resi all'utenza; adeguata rotazione del personale, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza; adozione di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile; l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato; fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore, che garantisca la sicurezza e riservatezza dei dati e delle informazioni trattate e il divieto di ricorso all'utenza personale o domestica del dipendente; la stipula dell'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, che definisca, almeno gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile, le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonchè eventuali fasce di contattabilità e modalità e i criteri di misurazione della prestazione, anche ai fini del proseguimento della prestazione lavorativa in modalità agile; prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti

amministrativi. Le misure di cui sopra devono essere attuate con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso l'Azienda Speciale Consortile Penisola Sorrentina, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.

Sottosezione di programmazione: Piano di fabbisogno del personale⁶

In questa sezione l'ASPS riporta la dotazione organica in coerenza con quanto inserito nelle precedenti sezioni del PIAO.

La struttura al 31 dicembre 2022 è composta da n. 2 unità a contratto indeterminato : Il Direttore dell'Azienda Speciale Consortile Penisola Sorrentina – Istr. Dir. Amministrativo comandato dal Comune – per 36 ore e n. 1 Istr. Dir. Amministrativo comandato dal Comune per 36 ore. Nelle more dello svolgimento delle procedure pubbliche di reclutamento l'Azienda Speciale Consortile è ricorsa al servizio di somministrazione a tempo determinato selezionando apposita Agenzia accreditata attraverso bando di gara mediante la Piattaforma MePA. L'ente provvederà all'adozione della Pianificazione triennale del fabbisogno di personale e/o del piano per la formazione al termine della fase di riorganizzazione iniziata con l'approvazione dello Statuto e l'individuazione del Direttore, presumibilmente secondo semestre 2023..

Si Allega modello organizzativo.

modello organizzativo: Dotazione organica approvata con DELIBERA DELL'ASSEMBLEA CONSORTILE IL 17.01.2022 – link – Amministrazione Trasparente – https://cloud.urbi.it/urbi/progs/urp/ur1UR033.sto?DB_NAME=n1222901&NodoSel=16

Focus su: Stima dell'evoluzione del fabbisogno di personale

SEZIONE 4: MONITORAGGIO⁷

Sezione da non compilare negli enti con meno di 50 dipendenti.

⁶ La sottosezione indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare: 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni; 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate; 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale; 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali. (cfr. art. 4, comma 1, lett. c), D.M. 132/2022)

⁷ La sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC. Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.