



Allegato A

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE ASP AMBITO 9



2023 – 2025

(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. 15 del 14/03/2023



Sommario

PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO	4
<i>Premessa</i>	4
<i>Il quadro normativo di riferimento: la normativa in materia di programmazione</i>	5
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	8
1.1 ASP AMBITO 9: la scheda anagrafica dell'amministrazione	8
1.2 La storia e gli obiettivi dell'ASP AMBITO 9	8
1.3 Il contesto territoriale	10
1.4 I servizi svolti dall'ASP AMBITO 9	11
1.5 Gli organi dell'ASP AMBITO 9	11
1.6 I principi ispiratori ed i valori di riferimento	14
1.7 Il terzo settore	15
1.8 Il fiore all'occhiello dell'ASP AMBITO 9: la Fondazione Vallesina Aiuta ETS	16
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	17
2.1 La definizione di Valore pubblico	17
2.1.2 I principali stakeholder dell'ASP AMBITO 9	18
2.1.3 Analisi del contesto esterno	19
2.2 Il piano programmatico dell'ASP AMBITO 9, la creazione di valore pubblico e i relativi indicatori di impatto	20
2.2.1 Il piano programmatico dell'ASP AMBITO 9 del triennio 2023-2025	20
2.2.2 La creazione di valore pubblico e gli indicatori di impatto	20
2.2.3 Accessibilità digitale: una forma importante di Valore pubblico	22
2.3. LA DIGITALIZZAZIONE DEGLI ATTI INTERNI	23
2.4 PERFORMANCE	24
2.4.1 Il processo di programmazione dell'ASP AMBITO 9 (dal Piano Programmatico al Piano degli obiettivi della performance)	24
2.4.2 Le fasi della Performance ed i soggetti coinvolti	24
2.4.3 La Performance, l'emergenza sanitaria e quella energetica	25
2.4.4 Gli obiettivi dell'ASP AMBITO 9	25
2.5 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	31
2.5.1 Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2023-2025	31



2.5.2 Quadro normativo	31
2.5.3 Oggetto e finalità	34
2.5.4 Analisi del contesto	34
2.5.5 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	38
2.5.6 L'attività di trattamento del rischio.....	39
2.5.7 L'attività di trattamento del rischio dell'anno 2022.....	40
2.5.8 L'aggiornamento del codice di comportamento	41
2.5.9 La programmazione delle misure di prevenzione della corruzione per l'anno 2023.....	41
2.5.10 La trasparenza	42
2.5.11 Il lavoro finora svolto.....	43
2.5.12 Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico e l'accesso civico generalizzato.....	44
2.5.13 Monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	45
2.5.14 Un focus sul binomio: rotazione e anticorruzione	45
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	46
3.1 Struttura organizzativa: il modello organizzativo	46
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	47
3.2.1 Disciplina provvisoria del lavoro agile	48
3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale	51
3.3.1 Riferimenti normativi.....	51
3.3.2 La consistenza del personale al 31/12/2022	51
3.3.3 La programmazione strategica delle risorse umane per il triennio 2023-2025	52
3.3.4 L'importanza della formazione per il raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione	55
SEZIONE 4: MONITORAGGIO	58
4.1 Il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	58
4.2 Il monitoraggio del Valore Pubblico, delle Performance e del Capitale Umano	58
SEZIONE ALLEGATI – PIANO PROGRAMMATICO 2023-2025	59
SEZIONE ALLEGATI – PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT) 2023-2025	60
SEZIONE ALLEGATI – PIANO DELLA FORMAZIONE ANNO 2023	94



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 abbreviato in **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 quadro normativo di riferimento: la normativa in materia di programmazione

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.



Immagine: dal web

✓ **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,predispongono 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** 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.

Tramite apposito comunicato emanato il 17 gennaio 2023 (pubblicato il 24 gennaio) l'ANAC – in accordo con il Ministro per la pubblica amministrazione – ha posticipato la data ultima per la predisposizione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza – e conseguentemente del PIAO, che lo assorbe – dal 31 gennaio 2023 al [31 marzo 2023](#). Tale slittamento è volto a garantire alle pubbliche amministrazioni il tempo necessario per predisporre al meglio il Piano anticorruzione, evitando difficoltà agli enti per i tempi stretti di realizzazione, e far sì che i piani siano preparati adeguatamente, e non frettolosamente e in maniera non approfondita.



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

In questa prima sezione del PIAO, è importante sottolineare che le Aziende pubbliche di servizi alla persona (ASP) *sono aziende di diritto pubblico*. L'ASP AMBITO 9 – in particolare – è una ASP costituita ex novo dai *21 Comuni dell'ambito territoriale sociale*, per la gestione associata dei servizi sociali ed educativi dell'ambito sociale. Sono costituite per garantire la gestione unitaria e la qualificazione dei servizi sociali e socio-sanitari erogati a persone di ogni fascia di età. Sono collegate con gli altri soggetti e servizi che costituiscono il sistema integrato di servizi sociali, socio-sanitari e sanitari della Regione dove hanno sede. Le ASP sono quindi enti pubblici del tutto peculiari in quanto, gestendo essenzialmente i servizi sociali, non possono essere paragonate in toto ad un ente locale (come un Comune, una Provincia o una Regione).

1.2 La storia e gli obiettivi dell'ASP AMBITO 9

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.

Scopo dell'Azienda pubblica dei servizi alla persona è l'esercizio di funzioni socioassistenziali, socio sanitarie integrate, 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'Azienda pubblica dei servizi alla persona 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:

MINORI E FAMIGLIA **IMMIGRAZIONE** **DISAGIO E POVERTA'** **DISABILITA'** **ANZIANI** **CENTRI PER L'INFANZIA**

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 la 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.

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.



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 gestisce 28 strutture residenziali e semiresidenziali e decine di servizi per i comuni dell'Ambito e in qualche altro caso (SAI/SPRAR) anche per altri comuni della provincia di Ancona. Gli utenti dei servizi dell'ASP sono costantemente cresciuti passando dai 4.131 del 2015 ai 5.873 del 2018.

L'ASP AMBITO 9, con il suo bilancio di oltre 28 milioni di euro, 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, Castelplano, 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.

La ripartizione è la seguente:

Comune	Pop. 31.12.2008	Quota % di capitale
Apiro	2.416	2,22%
Belvedere Ostrense	2.319	2,13%
Castellbellino	4.666	4,29%
Castelplanio	3.526	3,24%
Cingoli	10.654	9,80%
Cupramontana	4.967	4,57%
Filottrano	9.734	8,95%
Jesi	40.410	37,17%
Maiolati Spontini	6.136	5,64%
Mergo	1.106	1,02%
Monsano	3.208	2,95%
Monte Roberto	2.937	2,70%
Montecarotto	2.141	1,97%
Morro d'Alba	1.959	1,80%
Poggio San Marcello	758	0,70%
Poggio San Vicino	312	0,29%
Rosora	1.927	1,77%
San Marcello	2.040	1,88%
San Paolo di Jesi	923	0,85%
Santa Maria Nuova	4.194	3,86%
Staffolo	2.372	2,18%
Unione dei Comuni di Belvedere Ostrense, Morro d'Alba, San Marcello		
TOTALE	108.705	100,00%

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/export/shared/asp-ambito-9/documenti/Statuto_.pdf

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. E’ 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.

Il territorio dell’Ambito sociale di Jesi è molto ricco di organizzazioni del terzo settore.

Ne sono state censite 164 fra organizzazioni del volontariato (117), associazioni di promozione sociale (16), cooperative sociali (26) e fondazioni (5). Le attività principali sono svolte soprattutto nei settori sanitari, sociosanitari e assistenziali (il 64% delle associazioni di volontariato).

I volontari del terzo settore sono 4.914 a cui si aggiungono ulteriori 231 persone che a vario titolo (dipendenti, religiosi, ecc.) operano nel settore. Il 4,8% della popolazione dell’Ambito è coinvolta direttamente in una qualche attività del terzo settore. Un esercito che si adopera per il bene collettivo e per attività di assistenza e solidarietà ma a cui non mancano le difficoltà. In particolare le stesse associazioni lamentano la scarsità di risorse, la necessità di formazione, di spazi per lo svolgimento di attività e di mezzi per le proprie attività, tutti aspetti di non facile soluzione soprattutto per associazioni di piccole dimensioni.

Il terzo settore è quindi un patrimonio straordinario, che va preservato e sostenuto, affinché possa continuare a svolgere le proprie attività e a svilupparsi.



Mai nulla di splendido è stato realizzato se non da chi ha osato credere che dentro di sé ci fosse qualcosa di più grande delle circostanze (Bruce Barton)

Immagine: dal web

1.8 Il fiore all'occhiello dell'ASP AMBITO 9: la Fondazione Vallesina Aiuta ETS

L'ASP AMBITO 9 ed il Comune di Jesi sono i soci fondatori della Fondazione Vallesina Aiuta ETS. La Fondazione è nata nel 2019 con l'obiettivo di perseguire finalità di solidarietà sociale, beneficenza ed assistenza.

Le iniziative supportate a livello locale sono tante e sono visibili nel sito internet della Fondazione al seguente link <https://fondazionevallesinaaiuta.it>. Una menzione particolare merita l'aiuto concreto che la Fondazione è riuscita a dare durante l'emergenza legata al Coronavirus e successivamente alla guerra in Ucraina.

Nel periodo più critico dell'emergenza **Covid** infatti, la Fondazione si è distinta per i risultati ottenuti a supporto sia dell'ospedale "Carlo Urbani" (l'ospedale della Città di Jesi) donando apparecchiature mediche e dispositivi di sicurezza, sia delle persone messe in difficoltà dalla crisi acuita dalla pandemia.

Attualmente la Fondazione sostiene la rete istituzionale coordinata dall'ASP AMBITO 9 per l'accoglienza delle famiglie in fuga dall'**Ucraina**: 30 persone dall'Ucraina sono già state alloggiate dalla prima accoglienza di Caritas, che si prepara a riceverne altre 20.

Ulteriori 70 posti li sta predisponendo l'ASP AMBITO 9 tramite il progetto con cui già gestisce, su 22 Comuni, accoglienza e inclusione dei migranti. In rete ci sono Comune, ASP, ASUR, Caritas, Croce Rossa, Adra, UISP, Coordinamento delle Associazioni di Volontariato e Comunità Ucraina delle Marche. Già raccolte dal Comune di Jesi e da quasi tutti i Comuni della Vallesina le disponibilità a mettere a disposizione alloggi, anche grazie alle segnalazioni giunte dai privati.



Nelle immagini sopra: l'iniziativa "Raccolta fondi Ucraina" (una raccolta fondi destinata ad aiutare tutte quelle famiglie ucraine che sono in fuga dalla guerra), l'iniziativa "Illuminiamo il Natale" (la raccolta fondi di Fondazione Vallesina Aiuta e del Comune di Jesi finalizzata all'aiuto delle persone in difficoltà economica per il rincaro delle utenze domestiche), il logo della Fondazione e la sua presidentessa, Elisa di Francisca, campionessa olimpica di scherma.

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”.

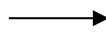
In generale può essere definito come l'incremento del benessere attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici che perseguono tale obiettivo, utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione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

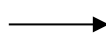
In particolare, un ente crea Valore Pubblico in senso stretto ed ampio:

IN SENSO STRETTO



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

IN SENSO AMPIO

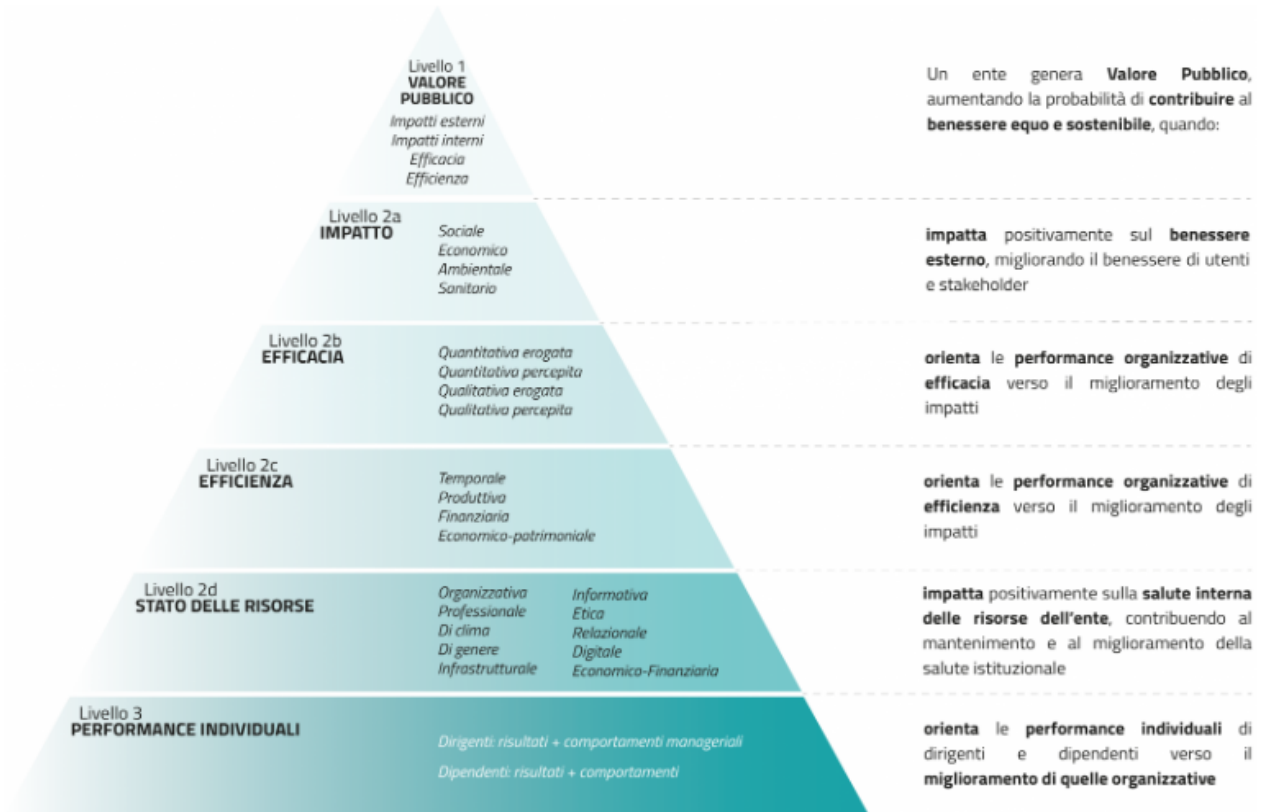


Quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza ed efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti.

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.



Piramide del Valore Pubblico, proposto dal Prof. Enrico Deidda Gagliardo (dal web)

2.1.2 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/impresе esecutrici di lavori
- Amministrazioni aggiudicatrici

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

2.1.3 Analisi del contesto esterno

Occorre 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. Su questo fronte alcuni aspetti paiono delinearli in modo chiaro e riguardano l'intero territorio dei 21 comuni della Vallesina che compongono l'Ambito Territoriale Sociale di Jesi:

1. La popolazione si riduce gradualmente.

Dal 2014 la popolazione si è costantemente ridotta passando da 109.043 del 2013 a 105.866 del 2020. La riduzione è alimentata dal saldo naturale negativo e cioè dalla differenza fra i decessi e i nuovi nati. Negli ultimi 10 anni, il tasso di natalità si è ridotto addirittura del 40%. Oggi, il totale dei decessi annui che si registrano nel territorio dell'Ambito sociale di Jesi sono oltre il doppio dei nuovi nati. Una situazione di questo tipo si è registrata solo cento anni fa nel 1918 quando, complice la "spagnola" i decessi registrati furono quasi il doppio dei nuovi nati. Questo è indubbiamente il dato più significativo.

2. 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 (25,5%) e sono destinati ad aumentare ancora. Conseguentemente cresce anche l'età media dell'intera popolazione che, negli ultimi 10 anni, è cresciuta da 44,1 anni a 46,5 anni. 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.

3. 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. Per esempio, nel comune di Jesi le famiglie sono passate da 15.473 del 2003 a 17.774 del 2016 mentre il numero medio di componenti per famiglia si è ridotto da 2,56 a 2,0. A livello di Ambito, il numero medio dei componenti delle famiglie sale a 2,41, leggermente superiore a quello medio di 2,3 della regione Marche. Per cui la maggioranza delle famiglie (56,8%) è composta da nuclei di una sola persona (28,3% delle famiglie) o di due persone (28,5% delle famiglie). Le trasformazioni coinvolgono tutto anche la tipologia delle convivenze. I matrimoni non solo si riducono costantemente ma il rito civile ha surclassato i matrimoni religiosi che nel 2018 erano solamente il 36% di tutti quelli realizzati nei 21 comuni dell'Ambito territoriale n.9 di Jesi. Addirittura in 6 comuni, sempre nel 2018, non si sono proprio celebrati i matrimoni religiosi. Il numero dei matrimoni civili registrati nei comuni dell'Ambito sociale di Jesi sono dunque molto più numerosi di quelli che si celebrano in Italia che nel 2018 erano circa il 49% e che solo negli anni successivi sono diventati la maggioranza.

4. Popolazione straniera in diminuzione.

La popolazione straniera è cresciuta costantemente fino al 2013 quando raggiungeva la quota del 10,3% della popolazione complessiva, ma dal 2014 tale quota è costantemente diminuita fino a raggiungere la quota del 9,2%. La metà degli stranieri è costituita da europei mentre quasi un quarto è costituita da africani. Seppur l'immigrazione sia un fenomeno di vecchia data e che molti degli stranieri abbiano trovato stabilità e lavoro, per una quota degli stessi si pone ancora il problema di una piena integrazione sociale.

5. Cresce la solitudine delle persone.



L'elemento che emerge con grande evidenza è la dimensione delle famiglie composte da una sola persona. Esse costituiscono il 28,3% di tutte le famiglie. Si tratta di 13.201 persone del territorio dell'Ambito, di cui 12.343 abitano da sole. E si tratta soprattutto di persone anziane: il 16% della popolazione tra i 55 e i 74 anni vive da sola, percentuale che cresce al 38,3% per le persone con più di 74 anni. Questa tendenza dipende dal cambiamento della tipologia di nucleo familiare, con una tendenza a un aumento vertiginoso delle famiglie unipersonali, dalla riduzione significativa delle nascite e dall'aumento dell'età media della vita. La solitudine accelera il processo di fragilizzazione della persona anziana quale fattore aggiuntivo all'età, alle patologie croniche e alla perdita parziale o totale dell'autosufficienza. A questa situazione occorrerà dare una risposta con strategie di contrasto alla solitudine. Disponiamo di una moltitudine di possibilità che necessitano tuttavia di essere inserite in un processo orientato al più ampio cambiamento culturale che sia orientato a favorire la qualità relazionale e l'integrazione sociale.

6. La povertà è in aumento.

La chiusura o il ridimensionamento di una serie di attività economiche a seguito della pandemia da COVID-19 ha prodotto un aumento delle famiglie in povertà o a rischio di povertà. Si pensi solo per fornire un dato, che nel 2020 le famiglie beneficiarie del Reddito di cittadinanza sono state 1.013 a cui si devono aggiungere altre 310 famiglie a cui il beneficio è stato revocato/decaduto. Anche le iniziative di distribuzione dei voucher alimentari finanziati dal Governo hanno fatto emergere numeri elevatissimi di persone che ne hanno fatto la richiesta, la gran parte delle quali si sono trovate per la prima volta nella condizione di bisogno. Questa situazione, che si spera possa in gran parte migliorare con il superamento della pandemia, deve essere conosciuta ed affrontata con interventi di presa in carico complessiva che prevedano interventi di sostegno economico unitamente a percorsi di reinserimento lavorativo e sociale.

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 2023-2025

La programmazione dell'ASP AMBITO 9 per il triennio 2023-2025 è un processo che trova il proprio fondamento anzitutto nel Piano Programmatico 2023-2025.

Tale documento, elaborato in base alle risultanze del bilancio di previsione per il triennio 2023-2025, 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. Le Aziende Pubbliche di servizi alla persona, inoltre, per loro stessa natura hanno una grande responsabilità, nel raggiungimento dei 17 SDGs, alla cui realizzazione contribuiscono direttamente o indirettamente con le loro attività, divenendo motore e sostegno dello sviluppo sociale del territorio di riferimento.

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).



I 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) sono stati stilati per promuovere la sostenibilità ambientale, economica e soprattutto sociale nel mondo. Tutti i Paesi, nessuno escluso, si sono impegnati per raggiungerli. Ognuno di questi 17 punti è come un campanello d'allarme che non si può ignorare se vogliamo rendere migliore il nostro mondo e garantire un futuro alle prossime generazioni. Fonte: dal WEB

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, come successo ad esempio in questo ultimo periodo caratterizzato dalla pandemia da Covid-19, 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 2023-2025"

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.

2.2.3 Accessibilità digitale: una forma importante di Valore pubblico



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.

Immagine: dal web

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 si presenta con tante novità, a partire dall'adattabilità 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. Rispetta inoltre le norme di accessibilità per le persone con disabilità e consente 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.

Per la sua realizzazione ci si è avvalsi della norma che permette il riutilizzo delle applicazioni delle pubbliche amministrazioni (c.d. riuso), mutuando quella del Comune di Jesi che, a sua volta, l'aveva ricevuta dal Comune di Venezia e dal Comune di Firenze.

Operazione, questa, che ha garantito in maniera significativa un risparmio dell'investimento.

Nell'home page al sito www.aspambitonove.it – che propone a rotazione foto dei 21 Comuni aderenti – sono subito elencate le novità, così da tenere il sito sempre aggiornato su scadenze, bandi e appuntamenti vari. 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 Disponibile altresì la modulistica per le varie domande da presentare.

Il rinnovo del sito internet si è inserito nel percorso intrapreso dall'ASP AMBITO 9 per una progressiva digitalizzazione dei servizi nel rispetto delle nuove disposizioni normative, con l'obiettivo sia di favorire una migliore accessibilità ai vari servizi, sia di semplificare le procedure degli uffici amministrativi.

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**.

2.3. LA DIGITALIZZAZIONE DEGLI ATTI INTERNI

Il processo di digitalizzazione intrapreso dall'ASP AMBITO 9 non ha riguardato però solamente il suo sito istituzionale.

In ottemperanza alla normativa vigente e in particolare al D.P.C.M. 13 novembre 2014 in materia di digitalizzazione dei documenti amministrativi (*Regole tecniche in materia di formazione, trasmissione, copia, duplicazione, riproduzione e validazione temporale dei documenti informatici nonché di formazione e conservazione dei documenti informatici delle pubbliche amministrazioni ai sensi degli articoli 20, 22, 23-bis, 23-ter, 40, comma 1, 41, e 71, comma 1, del Codice dell'amministrazione digitale di cui al decreto legislativo n. 82 del 2005*) nel corso dell'anno 2022 l'ASP AMBITO 9 ha attivato la digitalizzazione degli atti, in particolare delle Determinazioni del Direttore (precedentemente Decisioni del Direttore), delle Delibere dell'Assemblea dei Soci e del Consiglio di Amministrazione.

Si avvia inoltre a conclusione il processo di archiviazione/conservazione digitale dei documenti.



Immagine: dal web

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 2023-2025 è un processo che trova fondamento in altri documenti di programmazione, primo fra tutti il Piano Programmatico 2023-2025. 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 marzo 2021 sulla base di quanto previsto dal Decreto Legislativo n.150/2009, in attuazione della legge n. 15 del 04 marzo 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, l'emergenza sanitaria e quella energetica

Lo stato di emergenza sanitaria, che ha inciso in modo determinante sullo svolgimento delle attività delle strutture dell'ASP nel triennio 2020-2022, è finalmente terminata.

Al momento, quindi, i servizi e gli interventi sono tornati gradualmente alla normalità nel rispetto dei protocolli e delle indicazioni emanate dal Ministero della Salute, dall'ASUR Marche, dalla Regione Marche

L'attuale emergenza energetica pesa, invece, sul futuro quadro economico sia per quanto riguarda la gestione delle strutture residenziali che per la misura degli interventi a favore delle fasce più deboli della popolazione, colpite dall'aumento dei costi.

Ulteriori criticità potrebbero, inoltre, sorgere nel mantenimento degli interventi di sostegno alle fasce più fragili della popolazione alla luce di eventuali interventi governativi in questo senso.

Ad ogni modo, nonostante le difficoltà e le nuove sfide da affrontare, l'ASP intende mantenere ben salda la propria pianificazione, nella convinzione che a dover essere modificata non è la "meta", bensì la "strada" da percorrere per raggiungere la meta desiderata.

Nello specifico, l'ASP ha cercato di cogliere le nuove opportunità, soprattutto per quanto attiene gli aspetti legati alla virtualità dei servizi, all'innovazione e alla digitalizzazione di tutte quelle attività o processi che, nell'era pre-Covid, erano concepiti e organizzati in maniera differente o non vi erano affatto.

2.4.4 Gli obiettivi 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.

Ogni indicatore deve, infatti, essere:

S	Specific (Specifico)	
M	Measurable (Misurabile)	
A	Achievable (Raggiungibile)	
R	Realistic (Realistico)	
T	Time-Based (Temporizzabile)	

Immagine: dal web

Gli obiettivi da raggiungere nel 2023 vengono assegnati a ciascuna Unità Operativa, quindi il Piano degli obiettivi dell'ASP AMBITO 9 è suddiviso per area di competenza e raccoglie complessivamente questi elementi:

Unità Operativa Minori e Famiglia

- 1) Stesura, pubblicazione del bando, ad evidenza pubblica, e aggiudicazione della concessione della gestione del CENTRO ESTIVO per bambini/e dai 3 ai 5 anni per il Comune di Jesi;
- 2) Predisposizione eventuale rinnovo dell'affidamento della gestione di centri di aggregazione per bambini/e ed adolescenti; centri pomeridiani per minori; servizio di incontri protetti di mantenimento per anni due agli stessi prezzi patti e condizioni;
- 3) Realizzazione e condivisione del protocollo operativo "HOME VISITING" per la prevenzione al maltrattamento e violenza nei confronti dei minori nell'ambito del progetto "Storia Nova";
- 4) Prosecuzione delle attività di promozione nelle scuole per il contrasto alla violenza di genere;
- 5) Prosecuzione del tavolo operativo per la stesura del Protocollo operativo per la presa in carico in rete delle donne vittime di violenza;
- 6) Collaborazione con l'Ufficio dei Servizi Sociali Minori presso il Tribunale per i Minorenni per la realizzazione del Programma "CASSA DELLE AMMENDE" volto all'attuazione di "interventi d'inclusione sociale a favore delle persone in esecuzione penale" dando supporto amministrativo e contabile all'USSM;
- 7) Istituzione della figura del "FAMILY COACH" all'interno dell'U.O. Minori e Famiglia per poter avviare percorsi di benessere/prevenzione in situazioni multiproblematiche ritenute potenzialmente a rischio;
- 8) Corso di Formazione rivolto alle Assistenti Sociali e agli Operatori Sociali in tema di "DIRITTO DI FAMIGLIA" alla luce delle novità apportate dalla Legge 206/2021- in vigore dal 22/06/2022 – con un focus sulla presa in carico delle donne vittime di violenza, in collaborazione con la Scuola superiore delle politiche sociali e socio-sanitarie dell'ASP AMBITO 9;
- 9) Attuazione di interventi innovativi volti alla socializzazione e inclusione dei giovani, con particolare attenzione alla fascia adolescenziale;
- 10) Prosecuzione della promozione dell'istituto dell'affido familiare nei Comuni dell'ATS IX attraverso una campagna di sensibilizzazione itinerante in collaborazione con le Associazioni del Territorio;



- 11) Avvio del Progetto e coordinamento delle attività afferenti al 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;
- 12) Avvio del Progetto e coordinamento delle attività afferenti al 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.

Unità Operativa Disabilità

- 1) Gestione progetto “Percorsi di autonomia per persone con disabilità” Azione 1.2 – PNRR;
- 2) Gestione nuovo accordo con ASUR AV 2 per la valutazione integrata socio-sanitaria;
- 3) Progettazione di attività estive specifiche per bambini affetti da disturbo dello spettro autistico;
- 4) Sperimentazione avvio EEG per minori con disabilità;
- 5) Avvio del progetto di utilizzo dell’appartamento ricevuto in eredità dalla Sig.ra Conti Aurelia (acquisto mobilio, lavori manutenzione, allacci utenze ecc);
- 6) Revisione/modifica regolamento per ingressi in strutture residenziali per disabili;
- 7) Revisione/modifica modulistica per richiesta attivazione servizi da parte dei servizi specialistici (integrazione modulo SINA, individuazione tempistiche di invio richieste);
- 8) Aggiudicazione procedura di gara per i servizi di pulizie dei Cser e CAG;
- 9) Mappatura situazioni di autismo in tutto il territorio dell’ATS IX per successiva progettazione interventi e servizi ad hoc.

Unità Operativa Strutture Residenziali Anziani

- 1) Avvio e verifica del servizio relativo all’affidamento per il recupero dei crediti maturati dall’ASP AMBITO 9 a causa della non corresponsione delle rette da parte di alcuni utenti delle strutture residenziali per anziani e delle mense scolastiche;
- 2) Collaborazione con il Comune di Jesi per la predisposizione degli atti relativi alla gara d’appalto per l’esecuzione dei lavori di ristrutturazione e per l’adeguamento normativo della CR/RP “Vittorio Emanuele II” di Jesi a seguito della verifica positiva del 1° stralcio del progetto esecutivo;
- 3) Mantenimento del riconoscimento di mensa biologica da parte del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali per i servizi di refezione scolastica delle scuole di Cingoli e Staffolo anche per l’anno scolastico 2022-2023 ed ottenimento del relativo contributo per l’anno 2023;
- 4) Consultazione dei parenti degli ospiti delle CR/RP di Cingoli, Staffolo e Apiro per verificare la disponibilità alla costituzione del “COMITATO DEI FAMILIARI” all’interno di ogni Struttura residenziale ed eventuale approvazione del relativo regolamento;
- 5) Completamento delle procedure di autorizzazione ed accreditamento, in base alla L.R. 21/2016, delle 4 strutture residenziali gestite dall’ASP AMBITO 9 e deposito delle relative domande in collaborazione con i Comuni interessati;
- 6) Garantire la continuità del servizio assistenziale e alberghiero delle case riposo e residenze protette di Staffolo, Cingoli e Apiro in vista della scadenza della gara d’appalto previsto per il 30/04/2023;
- 7) Riorganizzazione interna delle Case di Riposo e Residenze protette sulla base delle normative post emergenza sanitaria da Sars COVID, con particolare riguardo al numero dei posti letto, alle modalità di accesso/uscita di ospiti e visitatori, attività di animazione etc...;
- 8) Completamento dell’avvio e monitoraggio dell’andamento della nuova Gara d’Appalto Global 2022-2024 per la gestione operativa integrata e omnicomprensiva del servizio assistenziale ed

alberghiero in favore degli ospiti della residenza protetta e casa di riposo Vittorio Emanuele II di Jesi;

- 9) Introduzione, nella casa di riposo di Jesi, della nuova modalità di alimentazione per disfagici, gradimento e monitoraggio dell'andamento psicofisico degli ospiti disfagici attraverso valutazioni cliniche effettuate dal personale della ditta aggiudicataria, tramite report inviati periodicamente alla Direzione della struttura di Jesi;
- 10) Conclusione fasi di analisi e studio del sistema di archiviazione e protocollazione ed avvio del sistema informatizzato di fascicolazione;
- 11) Ideazione ed avvio di un sistema di monitoraggio, attraverso lo studio di alcuni indicatori (es. ospiti con Mini Mental State Evaluation uguale o inferiore a 18; Indice di rotazione dei posti letto autorizzati; % ospiti che necessitano di assistenza per alimentarsi ...) rivolto a tutti gli ospiti delle case di riposo/residenze protette gestite dall'ASP AMBITO 9, atto a rilevare la tipologia degli anziani assistiti al fine di offrire dei servizi più appropriati.

Unità Operativa Anziani

- 1) Accordo per l'integrazione con Centri per Disturbi Cognitivi e Demenze (CDCD);
- 2) Formazione per le Assistenti Familiari iscritte nel Registro dell'ASP AMBITO 9 e i caregiver interessati;
- 3) Avvio 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";
- 4) Avvio progetto PNRR progetto "Autonomia degli anziani non autosufficienti – domiciliarità assistita";
- 5) Avanzamento e conclusione del servizio civile volontari anziani;
- 6) Aggiornamento guida/brochure ai servizi a supporto alla domiciliarità, indicando i numeri utili per affrontare anche l'emergenza caldo;
- 7) Aggiornamento carta dei servizi e regolamento del centro diurno demenze "Cassio Morosetti";
- 8) Progetto prevenzione invecchiamento: attività motoria all'aperto anziani con la realizzazione di un evento di sensibilizzazione per la promozione dell'attività fisica negli anziani;
- 9) Convegno/iniziativa annuale sulla demenza;
- 10) Rinnovo o nuova convenzione per la gestione del servizio "Caffè Alzheimer" in scadenza il 31/10/2023;
- 11) Conclusione domanda di accreditamento per il Centro Diurno Demenze "Cassio Morosetti";
- 12) Attivazione del servizio Pasti a domicilio nei Comuni di Morro d'Alba e Mergo, quale servizio sperimentale a supporto della domiciliarità e promozione del servizio sugli altri comuni dell'ATS9;
- 13) Gestione della nuova fascicolazione del protocollo;
- 14) Sperimentazione progetto a contrasto della solitudine anche attraverso la scheda di potenziamento delle risorse anziani SAD in collaborazione con l'ente gestore del servizio SAD.

Unità Operativa Disagio e Povertà

- 1) Gestione/aggiornamento nuova graduatoria ERAP per Comune di Jesi e Comune di Monsano e aggiornamento graduatorie Alloggi di Emergenza Sociale;
- 2) Gestione Fondo Lotta alla Povertà per interventi destinati a nuclei beneficiari della misura del Reddito di Cittadinanza, compreso il coordinamento e la rendicontazione dei PUC;
- 3) Gestione Progetto Housing First a valere sul Fondo di Lotta alla Povertà estrema;



- 4) Gestione Progetto PON (Avviso 1/2021 PrIns) per la realizzazione di interventi di Pronto intervento sociale e interventi a favore delle persone in condizioni di povertà estrema o marginalità, a valere sulle risorse dell'iniziativa REACT-EU;
- 5) Avvio e coordinamento Pronto Intervento Sociale Provinciale a valere sul Fondo PON Prins in convenzione con ATS VIII, ATS X, ATS XII e ATS XIII;
- 6) 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;
- 7) Gestione “Potenziamento POC ATS 2022” – a valere su Fondi della Regione Marche;
- 8) Gestione progetto POR Marche Fondi aggiuntivi, relativi alle funzioni di Assistenza educativa e Sostegno alle Funzioni Genitoriali e Servizio socio educativo estivo per fronteggiare l'emergenza pandemica di cui al DDS n. 82/2021;
- 9) Gestione del Progetto POR MARCHE relativo ai Tirocini di inclusione sociale formazione e orientamento, ai sensi della D.G.R 593/2018;
- 10) Gestione Progetto “Gioco d’Azzardo Patologico e Dipendenza Tecnologica” per l’ATS IX;
- 11) Coordinamento e predisposizione del piano freddo provinciale;
- 12) Gestione progetto ex detenuti di cui alla L.R. 28/18, qualora la Regione assegni nuovamente all’ASP AMBITO 9 il contributo per le attività a supporto dell’UEPE.

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) Compilazione corretta e consegna puntuale dei *report* delle attività svolte nell'ambito del Progetto POR Marche FSE 2014-2020, sulla base delle regole e tempistiche definite dall'U.O. Disagio;
- 4) Sperimentazione progetto a contrasto della solitudine anche attraverso la scheda di potenziamento delle risorse anziani SAD in collaborazione con l'ente gestore del servizio SAD;
- 5) Corso di Formazione rivolto alle Assistenti Sociali e agli Operatori Sociali in tema di “DIRITTO DI FAMIGLIA” alla luce delle novità apportate dalla Legge 206/2021- in vigore dal 22/06/2022 – con un focus sulla presa in carico delle donne vittime di violenza, in collaborazione con la Scuola superiore delle politiche sociali e socio-sanitarie dell'ASP AMBITO 9;
- 6) Prosecuzione della promozione dell'istituto dell'affido familiare nei Comuni dell'ATS IX attraverso una campagna di sensibilizzazione itinerante in collaborazione con le Associazioni del Territorio;
- 7) Avvio del Progetto e coordinamento delle attività afferenti al 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;
- 8) Avvio del Progetto e coordinamento delle attività afferente al PNRR – Linea di Attività 1.1.4. “Rafforzamento dei servizi sociali e prevenzione del fenomeno del born out tra gli operatori sociali” – l'ASP è Ambito capofila nel quale partecipano sei ambiti provinciali;
- 9) 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) Coordinamento e gestione della nuova gara d'appalto, con avvio dal 01.01.2023, relativa ai servizi del progetto SAI "Ancona Provincia d'Asilo" categoria Ordinari;
- 2) Coordinamento e gestione dell'accoglienza di cittadini ucraini in seguito all'ampliamento dei posti del progetto SAI "Ancona Provincia d'Asilo" categoria Ordinari, in collaborazione con i comuni partner del progetto;
- 3) Istituzione di un Fondo di garanzia per favorire l'inclusione abitativa di nuclei familiari, anche monoparentali, in uscita dal progetto SAI "Ancona Provincia d'Asilo" categoria Ordinari;
- 4) Attivazione di un progetto sociale di integrazione tra studenti delle scuole medie superiori e minori stranieri non accompagnati beneficiari del progetto SAI "Jesi per i minori", con realizzazione di un laboratorio musicale e di un videoclip, al fine di creare una rete di sensibilizzazione nei confronti dei minori stranieri nell'ambito della comunità di appartenenza;
- 5) Avvio tavolo di lavoro all'interno del coordinamento regionale SAI sulle problematiche inerenti i minori stranieri non accompagnati affetti da disturbi di comportamento/disagio mentale da porre all'attenzione degli attori pubblici di riferimento (es. Dipartimento di salute);
- 6) Realizzazione di un percorso di formazione per operatori per la gestione dei minori stranieri non accompagnati con fragilità e comportamenti disfunzionali, in carico al progetto SAI "Jesi per i minori" categoria MSNA, in collaborazione con i CSM di Ancona e Jesi;
- 7) Avvio di un percorso di formazione sulla tematica emergente LGBT (Lesbiche, Gay, Bisessuali e Transgender), al fine di migliorare l'inclusione e l'accompagnamento di migranti LGBT alla fuoriuscita da situazioni di momentaneo disagio e al fine di implementare le azioni orientate alla cultura delle differenze di genere e all'orientamento sessuale;
- 8) Individuazione nuovi bandi di finanziamento per il reperimento di Fondi Diretti (UE) e Indiretti (Nazionali) per ottenere risorse da destinare al potenziamento delle attività del progetto SAI in collaborazione con le diverse U.O. dell'ASP AMBITO 9, e con gli enti e le associazioni del terzo settore;
- 9) Redazione atti amministrativi, pubblicazione ed affidamento nuova gara d'appalto per il noleggio di due auto ad utilizzo del personale del Progetto SAI.

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

(La scuola nasce per erogare webinar a tema sociale ed è in fase di accreditamento. Ha sede presso l'ASP AMBITO 9, ha un suo logo personale ed è priva di assetto sociale). Anche essa ha i suoi obiettivi, di seguito elencati.

- 1) Valutazione della fattibilità ed eventualmente avviare la procedura di accreditamento presso la Regione Marche della "Scuola Superiore delle Politiche Sociali e Socio-sanitarie" al fine di ottenere l'iscrizione della Scuola nell'Elenco Regionale delle Sedi Formative Accreditate;
- 2) Creazione, con il coordinamento della "Scuola Superiore delle Politiche Sociali e Socio-sanitarie", di una newsletter mensile dell'ASP AMBITO 9 di Jesi volta a diffondere, nella Regione Marche, le attività e i progetti attivati dall'Azienda Servizi alla Persona;
- 3) Organizzazione da parte della "Scuola Superiore delle Politiche Sociali e Socio-sanitarie" di almeno tre percorsi formativi e/o convegni su temi sociali da definirsi con le responsabili delle diverse U.O. dell'ASP AMBITO 9.

Unità operativa Amministrativa

- 1) Adempimenti collegati ai nuovi manuali di autorizzazione delle strutture ai sensi della L.R. 21/2016, la scadenza per la presentazione delle domande da parte delle strutture è fissata per settembre 2023;
- 2) Aggiornamento Albo dei volontari civici ai sensi del Regolamento, per lo svolgimento di attività di volontariato civico presso l'ASP AMBITO 9;
- 3) Monitoraggio dell'adozione del Piano di organizzazione delle aggregazioni documentali;
- 4) Proseguo processo di digitalizzazione di tutti i processi aziendali;
- 5) Proseguo processo di inserimento dei servizi al cittadino on-line;
- 6) Conclusione processo di adeguamento del documento informatico alle nuove linee guida AGID;
- 7) Indizione concorso per personale amministrativo;
- 8) Avvio procedura per affidamento fornitura buoni pasto elettronici per dipendenti;
- 9) Avvio procedura per affidamento dei servizi relativi alla gestione integrata della Salute e della Sicurezza sui luoghi di lavoro presso le P.A., aggiornamento corsi di formazione, servizio medico competente e sorveglianza sanitaria ai sensi del D. lgs. n. 81/2008 e adempimenti connessi;
- 10) Avvio procedura per individuare fornitore per materiale di cancelleria per uffici;
- 11) Stesura regolamento su reclutamento del personale;
- 12) Stesura regolamento su conferimento incarichi professionali;
- 13) Aggiornamento regolamento dei rapporti tra ASP AMBITO 9 ed Enti del Terzo Settore;
- 14) Aggiornamento regolamento sulla Privacy e relativi registri, in caso di nuove normative.

Per la consultazione di dettaglio degli obiettivi dell'ASP AMBITO 9 si rimanda alla sezione "Allegati – Piano programmatico 2023-2025" 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 2023-2025

La presente sezione del PIAO costituisce il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza relativo al triennio 2023-2025 (d'ora in poi PTPCT).

2.5.2 Quadro normativo

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;

- Alle Linee guida dell'ANAC tra le quali in ultimo quelle 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 e 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;
- Al Piano Nazionale Anticorruzione 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";
- Al decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113 con cui è stato introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione, un unico documento programmatico che, come già detto, sostituisce i vari documenti di programmazione adottati dalle pubbliche amministrazioni, tra i quali il Piano della performance, il Piano della formazione e della gestione del personale, nonché il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- 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.

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 e consultabile al seguente link:

<https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/Atto?id=8ed911d50a778042061d7a5d0028cba2>

- **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.

È emersa, altresì, 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.

A seguito del parere favorevole espresso dalla Conferenza Unificata e dal Comitato Interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, con Delibera nr. 7 del 17 gennaio 2023, il Consiglio dell'ANAC ha approvato in via definitiva il **Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA)**, finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, puntando nello stesso tempo a semplificare e velocizzare le procedure amministrative.

Il documento è suddiviso in due parti: una parte generale contenente indicazioni per la predisposizione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO e una parte speciale dedicata ai "Contratti Pubblici" con particolare riguardo alla tematica del "conflitto di interesse" (settore particolarmente esposto a rischi di interferenze) e a quella della "trasparenza" attraverso una ricognizione di tutti gli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa per i contratti pubblici da pubblicare in «Amministrazione trasparente».

2.5.3 Oggetto e finalità

L'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione è individuata dalla Legge 190/2012 cit. 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 primo e secondo semestre 2021 relativamente alla Regione Marche

Nei documenti viene riportato come le Marche, per la posizione geografica centrale lungo la dorsale adriatica, si caratterizza quale importante snodo per i collegamenti terrestri tra il nord e il sud della Penisola sul versante orientale e come il porto di Ancona rappresenti nel Mar Adriatico un importante scalo marittimo per il traffico internazionale di passeggeri e di merci. Viene evidenziato che tali fattori fanno delle Marche un potenziale crocevia anche per i traffici illeciti di stupefacenti, rifiuti speciali e tabacchi lavorati esteri, nonché di beni contraffatti e ricettati.

Dal punto di vista economico, il territorio marchigiano è caratterizzato da un'alta densità imprenditoriale in vari settori. Sussistono produzioni agricole di eccellenza, impianti industriali ed artigianali caratterizzati da una elevata propensione all'innovazione tecnologica, nonché insediamenti e strutture turistiche sul litorale e nell'entroterra. Si tratta, per lo più, di realtà produttive di piccole e medie dimensioni che già nel corso dell'anno precedente avevano evidenziato un significativo rallentamento economico, attualmente aggravato dalla pandemia da Covid-19. "Le connotazioni del territorio e del sistema economico-produttivo marchigiano potrebbero quindi richiamare gli interessi della criminalità organizzata ulteriormente attratta dalle attuali difficoltà congiunturali, soprattutto in funzione del riciclaggio e del reinvestimento dei capitali illecitamente acquisiti, ma anche della pratica dell'usura nei confronti dei singoli cittadini e dell'imprenditoria".

La Banca d'Italia ha tra l'altro evidenziato come, al presentarsi dell'emergenza sanitaria, un settore in crescita fosse quello delle costruzioni e che "l'accelerazione della ricostruzione post-sisma, ancora nella fase iniziale, fornirebbe un significativo impulso allo sviluppo del prodotto regionale". Viene rilevato che proprio i finanziamenti previsti per il sisma rappresentano "un terreno fertile per le organizzazioni mafiose. Esse potrebbero trovare, nell'aggiudicazione degli appalti e dei subappalti pubblici e privati, l'opportunità dalla quale trarre facili profitti da reimpiegare attraverso fittizie intestazioni, nell'economia legale. Si impone pertanto un'attenta vigilanza da parte di tutti gli attori istituzionali coinvolti per prevenire e contrastare le possibili attività illecite sviluppate da parte delle organizzazioni criminali. Al riguardo, i risultati investigativi degli ultimi anni consentono di affermare come la presenza delle mafie tradizionali nel marchigiano non appaia radicata in modo stabile. È tuttavia emersa nel tempo la presenza di soggetti legati soprattutto alla criminalità organizzata calabrese. Inoltre, nel corso del tempo anche la camorra ha manifestato la sua presenza. Il territorio è stato infatti scelto da alcuni pregiudicati, anche di elevato spessore criminale, quale luogo in cui trascorrere la propria latitanza.



Si evidenzia inoltre che nelle Marche, sebbene al di fuori dei contesti di mafiosità, si è ripetutamente manifestato l'interesse a perseguire illeciti profitti attraverso l'inserimento nella gestione del ciclo dei rifiuti, cercando di utilizzare lo scalo portuale anconetano o effettuando nel territorio regionale smaltimenti in assenza di autorizzazione. Ciò in particolare, con riferimento ai RAEE (Rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche). Il commercio illegale di questo tipo di materiali, soprattutto in direzione di aree geografiche in via di sviluppo per lo più in Africa, è un fenomeno diffuso e molto remunerativo. Si tratta, infatti, di rifiuti speciali il cui trasporto e smaltimento è particolarmente oneroso e deve essere effettuato secondo le disposizioni vigenti a tutela dell'ambiente e della salute.

Un focus particolare è stato riservato alla provincia di Ancona.

Secondo la relazione, "il porto di Ancona sarebbe uno dei più vitali e attivi del mediterraneo e svolge un ruolo prima rior dell'interscambio commerciale. Proiettato verso le regioni balcaniche, nel corso degli anni il porto si è rivelato un punto nevralgico anche per attività illecite tra le quali il traffico di droga proveniente dalle rotte turche e albanesi ed il traffico di tabacchi lavorati esteri, nonché di merci contraffatte provenienti dalla Cina. La provincia di Ancona sembrerebbe inoltre considerata area di interesse della criminalità organizzata soprattutto in funzione del riciclaggio e del reinvestimento dei capitali illecitamente acquisiti.

Nell'anconetano si sono evidenziate presenze di organizzazioni criminali di tipo mafioso, in particolare per l'operatività di alcuni soggetti legati a cosche di 'ndrangheta. A tale riguardo una attività di contrasto è stata eseguita il 4 ottobre 2021 dai Carabinieri di Ancona e Reggio Calabria nei confronti di alcuni soggetti ritenuti affiliati alla cosca CREA di Rizziconi (RC) e responsabili dell'omicidio del fratello di un pentito avvenuto nel 2018 in pieno centro a Pesaro.

Risulta significativa nel territorio la presenza di organizzazioni criminali attive nel settore degli stupefacenti di matrice straniera in particolare nigeriana, albanese, pakistana ed afghana".

2) La Relazione del procuratore generale Luigi Orteni per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2022

Il Procuratore Generale presso la Corte d'Appello di Ancona, dott. Luigi Orteni rileva "come la Regione Marche rappresenti un territorio ideale, proprio per la sua immagine di "zona franca", per l'effettuazione di operazioni di riciclaggio e reimpiego di proventi derivanti da attività delittuose, oltre che per lo svolgimento di attività di prestazione di servizi illeciti, da parte di professionisti nel territorio comunque collegati ad associazioni mafiose...". Del tutto in linea con quanto già aveva evidenziato nella relazione per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2021 dall'allora Procuratore Generale dott. Sergio Sottani, tali affermazioni confermano che la Regione Marche rischia di diventare una "nuova frontiera per la criminalità organizzata che mira ad esercitare un'azione di controllo su un'area facilmente suscettibile di sfruttamento economico", in quanto caratterizzata da un fitto tessuto imprenditoriale potenzialmente attrattivo per la criminalità organizzata stessa. A dimostrazione di quanto sopra, nella predetta relazione viene evidenziato che alcune presenze riconducibili alle "mafie tradizionali", seppur non radicate nel territorio, si sono registrate nelle Province di Fermo, san Benedetto del Tronto (AP), Macerata e Pesaro-Urbino.

Le aree di maggior rischio sono quelle relative ai finanziamenti legati alla ricostruzione post sisma del 2016 che costituiscono "una ghiotta occasione per la criminalità organizzata e, nel contempo, un potente catalizzatore in grado di attirare ingenti flussi di capitali illeciti in cerca di adeguati canali di reimpiego del flusso finanziario, di provenienza criminale" e quelle derivanti dalla profonda crisi economica indotta dall'emergenza sanitaria che aumentano il rischio di reati di usura a danno di imprenditori e famiglie, con il rischio di facile acquisizione, diretta e indiretta, delle imprese economiche da parte delle organizzazioni criminali.



Il numero dei delitti commessi risulta nel complesso in diminuzione; nel dettaglio si è registrata una flessione dei reati di rapina e furto, mentre si è avuto un aumento dei reati di truffa e delle frodi informatiche. Sostanzialmente stabile sono i reati dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione.

Un aspetto al quale prestare attenzione, quale istituzione sociale è quanto rilevato in ordine al disagio giovanile che è aumentato a seguito della emergenza sanitaria. Dall'analisi dei dati sulla natura dei reati e dei soggetti coinvolti emerge che i fenomeni sono per lo più di carattere occasionale e dovuti all'aggregazione di un certo numero di individui e che pertanto non hanno assunto il carattere della criminalità minorile specifica.

Alla luce di quanto appena evidenziato, il Procuratore Generale ha formulato un invito a tutte le Istituzioni pubbliche del territorio a un rinnovato impegno nell'opera di prevenzione ed educazione al fine di indurre i giovani ad assumere comportamenti corretti e consapevoli.

I dati desumibili dall'analisi del contesto esterno, quindi, confermano quanto si evidenziava nei precedenti Piani triennali, ossia il fatto che mentre fino a quale anno fa il territorio marchigiano presentava una situazione sicuramente migliore rispetto a quella di gran parte del resto del Paese, già a partire dagli ultimissimi anni si è assistito a un progressivo deterioramento di quella originaria condizione di relativa tranquillità della regione che tende – purtroppo – ad allinearsi a quella di regioni limitrofe, Abruzzo, Umbria ed Emilia Romagna. Infatti anche nella Regione Marche le Forze dell'Ordine descrivono un progressivo aumento della presenza delle organizzazioni criminali italiane e straniere che potrebbero acquisire la gestione diretta e/o indiretta di alcune realtà economiche regionali e che costituiscono pertanto un vero e proprio pericolo per il tessuto socio-economico della Regione. Senza dubbio le Marche offrono un habitat favorevole allo sviluppo di attività illecite e ciò è dovuto come già rilevato dalla costruzione di grandi opere collegate alla ricostruzione post-terremoto e da ultimo aggravato dalla pandemia da Covid-19.

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, 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 sia nell'anno 2021 che nel 2022 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 degli anni 2021 e 2022 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. Tale nomina è pubblicata sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente":

https://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/opencms/gazzetta_amministrativa/amministrazione_trasparente/marche/azienda_pubblica_servizi_alla_persona ASP_ambito_9_di_jesi/222_alt_con_corr/2022/0003_Documenti_1671711708229/

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

- Predisporre ogni anno entro il 31 gennaio (o entro il diverso termine stabilito annualmente dall'ANAC), coadiuvato dai diversi uffici dell'ASP, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che sottopone al Consiglio di Amministrazione;
- Provvede entro lo stesso termine 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;
- Predisporre 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 2022

Nel corso dell'anno 2022 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. 40 del 08/11/2022 del Consiglio di Amministrazione è stato adottato il programma biennale degli acquisti di servizi e forniture e, con la medesima delibera, è stato adottato il programma triennale delle opere.

Tali documenti sono approvati nel rispetto degli atti di programmazione dell'ASP e in coerenza con il bilancio e sono pubblicati sul sito istituzionale al seguente link:

https://www.aspambitonove.it/chiamo/atti/delibere-del-consiglio-di-amministrazione/?current=/shared/asp-ambito-9/documenti/Azienda/Atti/delibere_cda/2022/

È inoltre attiva la piattaforma informatica utilizzata dall'ASP per gli acquisti di beni e servizi di importo superiore alle soglie comunitarie:

<https://gtmultie.regione.marche.it/Appalti>



La piattaforma informatica che viene utilizzata per tutti gli acquisti informatici e per gli affidamenti superiori ai 5.000,00 euro ma inferiori alle soglie comunitarie è 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 L'aggiornamento del codice di comportamento

Con Delibera del C.d.A. n. 42 dell'08.11.2022 è stato approvato il nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti ASP aggiornato al Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (approvato con Delibera ANAC n. 1064 del 13.01.2019) e alle nuove Linee Guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni approvate con Deliberazione ANAC n. 177 del 19.02.2020.

Nello specifico, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 4 comma 1 lett. a e comma 2 del D.L. n. 36 del 30.04.2022 che prevede l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni, entro il 31.12.2022, di aggiornare il Codice di Comportamento integrandolo con una sezione dedicata al "corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione", il precedente Codice di Comportamento è stato aggiornato ed integrato con una specifica sezione: "Utilizzo della strumentazione informatica".

Il nuovo Codice di Comportamento, così come il precedente, ha mantenuto la sua struttura originaria concepita quale fonte regolamentare che definisce non solo le condotte vietate e le sanzioni applicabili, ma anche i valori, i principi deontologici e le regole fondamentali a cui i comportamenti dei dipendenti devono ispirarsi. Ritenuto dalla scrivente un pilastro nella strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo, il suddetto Codice è allegato ad ogni procedura di gara.

2.5.9 La programmazione delle misure di prevenzione della corruzione per l'anno 2023

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 2023-2025".



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. Come chiarito dall'Autorità garante della privacy infatti, l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di puntuali prescrizioni normative, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento.

In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d). Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7-bis, co. 4, dispone inoltre che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione».

Con riguardo alla pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale, si è prestata particolare attenzione al precetto in base al quale le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, devono verificare che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Il puntuale rispetto di tali indicazioni viene assicurato dalla costante sinergia e collaborazione tra il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e il Responsabile della Protezione Dati.

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

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)".

Il registro, tempestivamente aggiornato, è consultabile nel sito web al seguente link:

https://ww2.gazzettaamministrativa.it/opencms/opencms/gazzetta_amministrativa/amministrazione_trasparente/marche/azienda_publica_servizi_alla_persona ASP_ambito_9_di_jesi/224_alt_con_acc_civ/2022/0003_Documenti_1665660666389/

Da come si evince dal registro degli accessi, nell'anno 2022 sono pervenute 4 richieste di accesso, una avente ad oggetto gli atti di gara relativi all'appalto della gestione dei servizi in favore dei disabili dell'Unità Operativa "Disabilità" e tre aventi ad oggetto gli atti di gara relativi all'appalto della gestione operativa, integrata e omnicomprensiva della R.P. / CDR di Jesi dell'unità operativa "Strutture residenziali per Anziani".

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".



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

Immagine: dal web



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 diventata 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 Responsabile per la prevenzione della corruzione predispose la Relazione sui risultati dell'attività svolta nel corso dall'anno precedente secondo il format fornito dall'ANAC e che viene pubblicata sul sito internet istituzionale.

Tale Relazione non viene inviata all'OIV in quanto codesta ASP è priva di tale struttura, in quanto non tenuta in base ai chiarimenti della CIVIT del 2010.

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.



Immagine: dal web

All'interno dell'ASP AMBITO 9 non si sono ad oggi mai manifestati fenomeni corruttivi. Nonostante ciò 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.

A titolo esemplificativo si elencano qui di seguito le modifiche apportate all'organizzazione del personale dell'ASP AMBITO 9 nell'ultimo periodo:

- Si è perfezionata a far data dal 1 gennaio 2023 il cambio della figura di Responsabile dell'Unità Operativa "Anziani" dell'ASP AMBITO 9;
- Con Determinazione del Direttore n. 410 del 21.12.2022 è stato nominato il nuovo DPO in sostituzione del precedente, individuato nella figura della Dott.ssa Lisa Nicolini, istruttore amministrativo-contabile dell'ASP;
- Con Delibera del C.d.A. n. 47 del 13.12.2022 è stato nominato il nuovo RPCT in sostituzione del precedente, individuato nella figura della Dott.ssa Cristina Venanzoni, istruttore direttivo amministrativo-contabile dell'ASP.

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.

All'interno dell'ASP AMBITO 9 sono presenti 8 Unità Operative:

1. U.O. AMMINISTRAZIONE
2. U.O. DISAGIO E POVERTA'
3. U.O. DISABILITA'
4. U.O. MINORI E FAMIGLIA
5. U.O. IMMIGRAZIONE
6. U.O. ANZIANI
7. U.O. STRUTTURE RESIDENZIALI PER ANZIANI
8. U.O. UFFICIO PROMOZIONE SOCIALE

Di seguito l'organigramma dell'ASP AMBITO 9:



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 nel dettaglio al punto nr. 3.3 del presente PIAO, ma 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. Al momento della redazione del presente PIAO il lavoro agile non è più attuato, vista la cessazione dell'emergenza pandemica in data 31/03/2022.



Immagine: dal web

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

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 Riferimenti normativi

Si richiamano le disposizioni contenute:

- Nel D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. art. 6 in materia di "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale";
- Nel D.L. 112/2008 art. 18, comma 2 bis, che testualmente recita: "*Le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie sono escluse dai limiti di cui al precedente periodo, fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati*";
- Nel parere della Corte dei Conti, Sez. Regione Veneto, deliberazione n. 371/2018;
- Nel D.L. 104/2020 art 53 comma 3 septies il quale prevede che le spese di personale riferite a nuove assunzioni finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti da soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate poste a copertura delle stesse;
- Nella legge n. 178 del 30.12.2020 che ha l'obiettivo di potenziare il sistema dei servizi sociali con il raggiungimento di un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente nell'Ambito sociale territoriale di 1 a 5000 ed un ulteriore obiettivo di servizio di 1 a 4.000;
- Nel D.M. 30.06.2022 art. 4 (Sezione Organizzazione e Capitale umano);

3.3.2 La consistenza del personale al 31/12/2022

Prima di illustrare le politiche di reclutamento del personale dell'ASP AMBITO 9, si analizza di seguito la consistenza del personale al 31/12/2022.

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 31/12/2022 è così costituita:

Categoria Professionale	Tempo indeterminato - Unità	Tempo determinato - Unità	Tempo T.P.E (indet.+ det.)	Area Professionale
Dirigente		1	1	Dirigente
D	40	12	44,87	Funzionari
C	5	5	8,88	Istruttori
B3	1		1	Operatori Esperti
B1	5		5	Operatori Esperti
A1	2		1,06	Operatori
TOTALE	53	18	61,82	

3.3.3 La programmazione strategica delle risorse umane per il triennio 2023-2025

La programmazione del fabbisogno del personale in termini di professionalità necessarie all'ASP AMBITO 9 per l'anno 2023 è quella della programmazione di spesa inserita nel bilancio preventivo per l'anno 2023, approvato con Delibera dell'Assemblea dei Soci n. 5 del 17.11.2022.

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 2023-2025, 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, per l'anno 2023 è stata presentata 1 domanda di pensionamento.

ANNO	CESSAZIONI PERSONALE DI RUOLO	ECONOMIA 2023
2023	1	€ 19.692,95

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

Categoria Professionale	Tempo indeterminato - Unità	Tempo indeterminato – T.P.E	Area Professionale
D	4	2,34	Funzionari
C	5	2,32	Istruttori
B	1	0,50	Operatori Esperti
TOTALE	10	5,16	

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

- n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile cat. C a tempo indeterminato e pieno da assegnare all'Unità Operativa Amministrativa dal 01.05.2023 mediante lo scorrimento della graduatoria in corso di validità, posto attualmente ricoperto da una unità di personale a tempo determinato in scadenza al 30/04/2023 che non verrà rinnovato;
- n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile cat. C a tempo indeterminato e pieno da assegnare all'Unità Operativa Disagio e Povertà dal 01.05.2023 mediante lo scorrimento della graduatoria in corso di validità, posto attualmente ricoperto da una unità di personale a tempo determinato con contestuale interruzione dell'incarico a tempo determinato;
- n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile cat. C a tempo indeterminato part-time 30 ore settimanali da assegnare all'Unità Operativa Strutture Residenziali per Anziani dal 01.05.2023 mediante lo scorrimento della graduatoria in corso di validità, posto attualmente ricoperto da una unità di personale a tempo determinato con contestuale interruzione dell'incarico a tempo determinato;
- n. 1 Funzionario - Assistente Sociale – cat. D a tempo indeterminato e pieno dal 01.05.2023 da assegnare all'unità Operativa Ufficio di Promozione Sociale mediante lo scorrimento della graduatoria in corso di validità, posto attualmente ricoperto da una unità di personale a tempo indeterminato che ha presentato domanda di pensionamento dal 01.06.2023;
- n. 1 Funzionario - Assistente Sociale – cat. D a tempo indeterminato e pieno dal 01.05.2023 da assegnare all'unità Operativa Minori mediante lo scorrimento della graduatoria in corso di validità, posto attualmente ricoperto da una unità di personale a tempo determinato;
- n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile cat. C a tempo indeterminato part-time 18 ore settimanali da assegnare all'Unità Operativa Minori e Famiglia dal 01.09.2023 mediante lo scorrimento della graduatoria in corso di validità, posto attualmente ricoperto da una unità di personale a tempo determinato in scadenza al 31/08/2023;
- n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C a tempo indeterminato e pieno da assegnare all'Unità Operativa Amministrativa non prima del 01.12.2023 mediante scorrimento di graduatoria in corso di validità o indizione di selezione pubblica;
- n. 1 Operatore Esperto cat. B a tempo indeterminato da assegnare all'Unità Operativa Strutture Residenziali per Anziani come addetto alla portineria/centralino nel secondo semestre del 2023 mediante chiamata diretta dalle liste dei disabili al centro per l'impiego secondo le procedure previste dalla Legge 68/1999, per adempiere alla copertura della quota di riserva disabili prevista dall'art.1 Legge 68/99;
- n. 1 Funzionario - Assistente Sociale – cat. D a tempo indeterminato e pieno da assegnare all'Unità Operativa Anziani per l'adozione del Piano nazionale per la non autosufficienza

triennio 2022-2024 (D.P.C.M 03/10/2022) nel corso del 2023 da assegnare all'Unità di Valutazione Integrata (U.V.I.);

- n. 1 Funzionario - Assistente Sociale – cat. D a tempo indeterminato e pieno da assegnare all'Unità Operativa Anziani per l'adozione del Piano nazionale per la non autosufficienza triennio 2022-2024 (D.P.C.M 03/10/2022) nel corso del 2023 da assegnare al Punto Unico di Accesso (P.U.A.).

Al 31/12/2022 è stato raggiunto il livello essenziale delle prestazioni sociali, definito dal rapporto tra gli assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e la popolazione residente nell'Ambito sociale territoriale. Questo è di 1 a 5.000, come previsto dalla legge n.178/2020.

Con l'assunzione di n. 4 Assistenti Sociali previste per l'anno 2023 verrà raggiunto un ulteriore obiettivo di servizio di 1 a 4.000.

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 2023-2025 potrà avvalersi di personale con contratti di lavoro a tempo determinato.

Nello specifico si prevede, la proroga dei contratti di lavoro a tempo determinato, in scadenza nel corso 2023.

Si precisa che, 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 previsione normativa, con risorse provenienti da soggetti terzi non sono da conteggiare, insieme alle relative entrate, ai fini della verifica della sostenibilità finanziaria.

Riscontrata la compatibilità del Piano con quanto previsto dal D.L. 112/2008 art. 18 comma 2 bis, in quanto la spesa di personale stanziata sulla competenza relativa all'annualità 2023 è ritenuta coerente rispetto alla quantità di servizi erogati, come da tabella sottostante.

	Consuntivo 2018 in €	Consuntivo 2019 in €	Consuntivo 2020 in €	Consuntivo 2021 in €	Preventivo 2022 in €	Preventivo 2023 in €
Valore della Produzione (servizi erogati)	18.748.477,00	21.246.492,00	22.799.299,00	23.100.834,00	26.457.865,00	28.448.854,00
Costo del Personale	2.161.294,00	2.342.824,00	2.351.958,00	2.483.505,00	2.551.140,00	2.566.043,00
Costo Lavoro/Valore Produzione (%)	11,53%	11,03%	10,32%	10,75%	9,64%	9,02%

ANNO 2024

Area Professionale	Profilo Professionale	Tempo indeterminato - Unità	Tempo determinato - Unità	Modalità assunzione
Dirigente	Direttore	-	1	Rinnovo/Nuovo Incarico
Funzionari	Assistente Sociale	-	6*	Proroga
Istruttori	-	-	-	

*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)

ANNO 2025

Area Professionale	Profilo Professionale	Tempo indeterminato - Unità	Tempo determinato - Unità	Modalità assunzione
Dirigente	-	-	-	
Funzionari	-	-	-	
Istruttori	-	-	-	

Per gli anni 2024 e 2025, non sono attualmente previste nuove assunzioni pertanto la spesa di personale rimane quella stanziata per l'anno 2023.

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 2023-2025.

3.3.4 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. L'attuazione del PNRR, in particolare, ha posto al centro dell'attenzione il tema, evidenziando la necessità di un'attività di formazione che parta dai reali fabbisogni delle stesse Amministrazioni e sia accompagnata dalla valutazione degli impatti ottenuti.

Il **PNRR** infatti individua nelle persone (prima ancora che nelle tecnologie) il motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica amministrazione. Le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica sono possibili soltanto attraverso un grande investimento sul capitale umano. La valenza della formazione è così duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli – in linea con gli standard europei e internazionali – e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

A tal proposito, il 10/01/2022 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha presentato "**Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese**", il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del Capitale Umano, che si pone l'obiettivo di accompagnare gli enti pubblici all'assunzione di personale sempre più qualificato e di potenziare e sviluppare le competenze di chi già lavora nella pubblica amministrazione. Un percorso importante di "ricarica delle batterie" della Pubblica amministrazione, che si aggiungerà al naturale rinnovamento legato allo sblocco del turnover e alle decine di migliaia di nuove assunzioni necessarie all'attuazione del PNRR.

Il Piano poi offre a ciascun dipendente pubblico grandi opportunità di investimento sul proprio percorso professionale, e i nuovi contratti di lavoro del pubblico impiego raccolgono la sfida di creare opportunità di crescita per chi vuole scommettere sul miglioramento delle proprie competenze.



“Lo sviluppo delle competenze rappresenta, insieme alla digitalizzazione, al recruiting ed alla semplificazione, una delle principali direttrici dell’impianto riformatore avviato con il D.L. n. 80/2021. La valenza della formazione è duplice: rafforzare le competenze individuali dei singoli dipendenti e rafforzare strutturalmente le amministrazioni pubbliche, nella prospettiva del miglioramento continuo della qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.” (Fonte: RI-FORMARE LA PA Persone qualificate per qualificare il Paese - Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del Capitale Umano della Pubblica amministrazione, Dipartimento della Funzione Pubblica).

Il Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale, firmato il 10/03/2021 tra Mario Draghi (allora presidente del Consiglio), il Ministro per la Pubblica amministrazione, Renato Brunetta, ed i sindacati, ha individuato nella formazione un “diritto soggettivo del dipendente pubblico” e un “investimento organizzativo necessario” nell’ambito delle politiche relative al lavoro pubblico.

L’ASP AMBITO 9 ben comprende la necessità di avere dipendenti qualificati ed aggiornati sulle nuove normative. A tal fine l’Ente attua una strategia unitaria e integrata di gestione delle risorse umane, che consente di mettere in correlazione la programmazione della formazione con la programmazione dei fabbisogni di personale. Inoltre, il percorso volto alla digitalizzazione e l’uso pervasivo di nuove tecnologie richiedono competenze sempre più specifiche, che consentano di semplificare e velocizzare la gestione dei rapporti con i cittadini ed ampliare l’offerta di servizi agli utenti. Una formazione adeguata in ambito digitale rappresenta quindi un’importante opportunità per l’Amministrazione e in generale per garantire la crescita economica del Paese e la trasparenza del sistema pubblico.

Come già menzionato al punto 2.3 del presente PIAO, a seguito della digitalizzazione degli atti interni, nel corso dell’anno 2022 il personale dell’ASP AMBITO 9 ha partecipato, sia in presenza sia da remoto, alle sessioni appositamente organizzate per la formazione.

*Per la consultazione del piano della formazione
si rimanda alla sezione “Allegati – Piano della formazione anno 2023”*



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. A titolo di esempio si riportano qui di seguito alcuni corsi svolti nell'anno 2022:

- ✚ CORSO GAZZETTA AMMINISTRATIVA “L’ACCESSO AGLI ATTI AMMINISTRATIVI. L’APPLICAZIONE DEL DIRITTO DI ACCESSO. L’ACCESSO CIVICO SEMPLICE, GENERALIZZATO E DOCUMENTALE. IL CONTROINTERESSATO. IL DIFENSORE CIVICO” (27/01/2022)
- ✚ CORSO SCUOLA SUPERIORE DELLE POLITICHE SOCIALI E SOCIO SANITARIE “LE PAROLE DEL CODICE DEL TERZO SETTORE” (28/01/2022)
- ✚ CORSO SCUOLA SUPERIORE DELLE POLITICHE SOCIALI E SOCIO SANITARIE “IL BUDGET DI SALUTE” (01/04/2022)
- ✚ CORSO ASMEL “NUOVE PROCEDURE OPERATIVE DI UTILIZZO DEI MERCATI ELETTRONICI” (10/05/2022)
- ✚ CORSO ACSEL “Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione: dal monadismo pianificatorio al PIAO” (18/07/2022)
- ✚ CORSO STUDIO ALBONET SULLA LEGGE 78/2022: “DELEGA AL GOVERNO IN MATERIA DI CONTRATTI PUBBLICI” (08/07/2022)
- ✚ CORSO ANAC “VALORE PUBBLICO, PNRR E PNA 2022” – LA GIORNATA DEL RPCT (14/12/2022)

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

4.1 Il 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, 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	Secondo le disposizioni del Regolamento Organizzazione e Contabilità
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 3.3.3	Secondo le disposizioni del presente PIAO – punto 3.3.3
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

Si precisa che l’Ente prevede di sviluppare per le prossime adozioni del PIAO un sistema di monitoraggio integrato che sfoci nella redazione di una Relazione olistica annuale, utile a rendicontare una programmazione sinergica degli ambiti previsti.

SEZIONE ALLEGATI – PIANO PROGRAMMATICO 2023-2025

Il piano programmatico 2023-2025 è stato approvato dall'Assemblea dei soci con Deliberazione nr. 05 del 17.11.2022 su proposta del Consiglio di Amministrazione

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

[APPROVAZIONE DEL BILANCIO PREVENTIVO ECONOMICO 2023, DEL BILANCIO PLURIENNALE DI PREVISIONE 2023-2025 E DEL PIANO PROGRAMMATICO PLURIENNALE 2023- 2025 - Gazzetta Amministrativa](#)



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

Bilancio preventivo e consuntivo Azienda Pubblica Servizi Alla Persona ASP Ambito 9 Di Jesi

/ Home / Azienda Pubblica Servizi Alla Persona ASP Ambito 9 Di Jesi / Bilanci / Bilancio preventivo e consuntivo

Bilancio preventivo e consuntivo

Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio

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.

Naviga nelle sezioni:

[Norma di Riferimento](#)

Ordine di visualizzazione:

Standard

Ultimo Aggiornamento

1

2

APPROVAZIONE DEL BILANCIO PREVENTIVO ECONOMICO 2023, DEL BILANCIO PLURIENNALE DI PREVISIONE 2023-2025 E DEL PIANO PROGRAMMATICO PLURIENNALE 2023- 2025 - Visualizza Contenuto

Delibera Assemblea dei Soci n. 5 del 17.11.2022

Data inserimento: 28-11-2022 10:10
Ultimo Aggiornamento: 28-11-2022 10:10



**SEZIONE ALLEGATI – PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E DELLA TRASPARENZA (PTPCT) 2023-2025**

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

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

2023 - 2025

(Allegato al PIAO 2023-2025 ai sensi del D.L. 80/2021 convertito in L. 113/2021)



*Predisposto dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.
Pubblicato sul sito internet dell'ASP AMBITO 9, nella sezione "Amministrazione trasparente",
nella sotto-sezione "Altri contenuti – corruzione".*



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".

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 PTPCT 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 2022, come evidenziato nella relazione annuale del RPCT, 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 2023-2025 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.

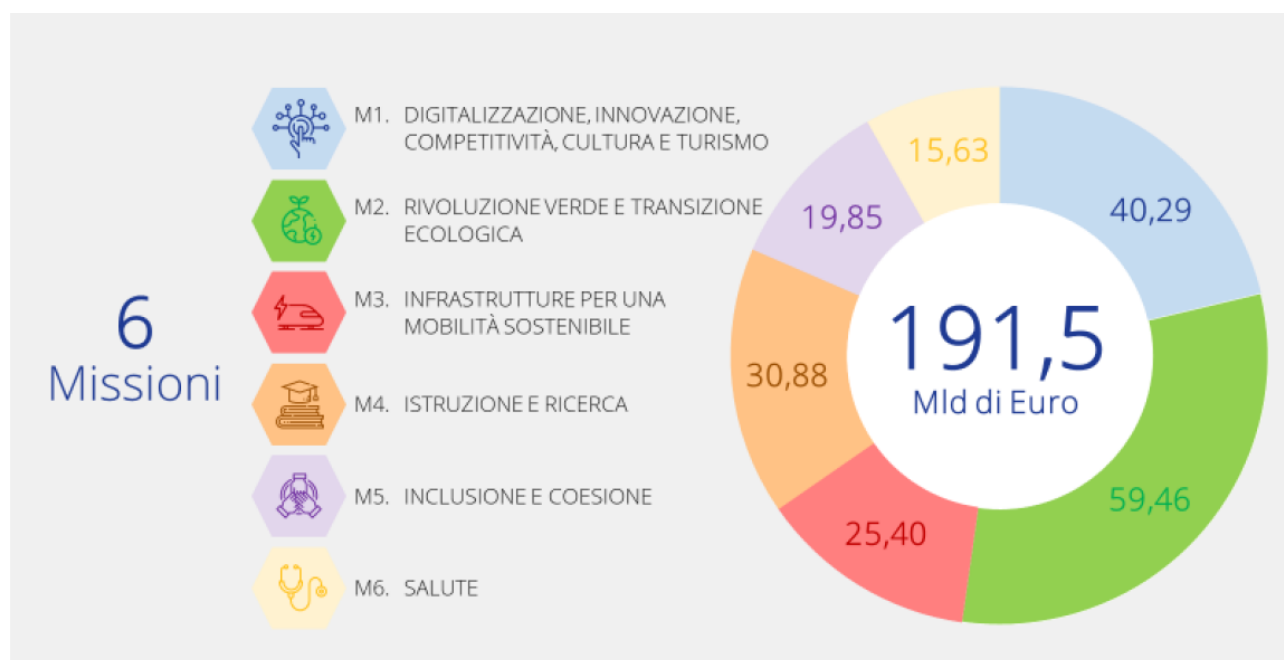
Il contenuto del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2023-2025 è coordinato e soprattutto integrato dal Piano Programmatico Pluriennale 2023-2025 che, oltre a coinvolgere tutti i dipendenti ed i Responsabili delle Unità Operative, rappresenta uno strumento

di programmazione del personale, degli obiettivi dell'azione amministrativa e future acquisizioni (art.21 del D.Lgs. n. 50/2016).

La costruzione del bilancio per l'anno 2023 e del piano programmatico ha tenuto conto delle risorse note e attualmente disponibili.

Sicuramente fondamentali saranno le risorse stanziare dal PNRR pari a 191,5 miliardi di euro, ripartite in sei missioni:

- Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo - 40,29 miliardi
- Rivoluzione verde e transizione ecologica - 59,46 miliardi
- Infrastrutture per una mobilità sostenibile - 25,40 miliardi
- Istruzione e ricerca - 30,88 miliardi
- Inclusione e coesione - 19,85 miliardi
- Salute - 15,63 miliardi



La graduale ripresa delle attività a seguito della fine dello stato di emergenza sanitaria ha comportato una diversa e potenziata organizzazione dei servizi e delle attività, nel rispetto delle misure di prevenzione e contrasto alla pandemia, generando in molti casi un aumento della spesa. Nella redazione del piano programmatico 2023-2025 ha influito l'incertezza derivante dal ricorso sempre più strutturale a risorse derivanti da progetti a valere su bandi e fondi europei e nazionali, che determinano difficoltà a garantire la continuità dei servizi avviati, oltre a costituire elemento di complessità nella costruzione delle reti tra i soggetti pubblici e privati.

La corruzione legata ai fondi del PNRR.

Il PNRR rappresenta uno shock alla spesa pubblica senza precedenti negli ultimi decenni. L'ammontare totale del PNRR è di circa 200 miliardi, di cui 122 di prestiti e 69 di sovvenzionamenti a fondo perduto. La sfida per le stazioni appaltanti è quella di riuscire a spendere in maniera utile i fondi del PNRR, in breve tempo, limitando sprechi, corruzione e infiltrazioni mafiose.

Una sfida non da poco.

I fondi arrivano a seguito della pandemia, un periodo di forte riduzione di alcuni reati come rapine e furti (legato al minor tempo speso all'aperto), a cui non si è accompagnata una simile riduzione dei reati contro la Pubblica amministrazione. Un articolo pubblicato a settembre 2022 dal Sole 24 Ore illustra come, ad esempio, nel 2021 in Sicilia i reati contro la Pubblica Amministrazione hanno registrato un incremento di circa l'8 % che raggiunge il picco del 32% circa per i reati di corruzione. Allo stesso tempo, si contano 29 comuni al momento affidati ad una commissione straordinaria a causa di infiltrazioni mafiose. Affidamenti spesso legati ad infiltrazioni nell'aggiudicazione degli appalti.

In questo quadro, le stazioni appaltanti si troveranno a spendere un ammontare di risorse sproporzionatamente maggiore. Un recente studio mostra che per spendere almeno il 95 per cento delle risorse del PNRR bisognerebbe triplicare la velocità di spesa delle stazioni appaltanti. Si tratta di uno scenario paragonabile a quello delle grandi emergenze, quando i comuni ricevono fondi extra per far fronte ad emergenze come le inondazioni o i terremoti. Come sottolineato da Franco Roberti (Procuratore Nazionale Antimafia), “la ricostruzione post-terremoto è un boccone ghiotto per la mafia”. Come illustrato in un recente studio, la buona notizia è che durante la fase emergenziale, quando il monitoraggio anti-mafia è presente, non si osserva una maggiore partecipazione di aziende mafiose agli appalti nei comuni colpiti dal terremoto. La cattiva è che negli anni successivi al terremoto, quando il monitoraggio si interrompe, aumenta in maniera considerevole la probabilità che un'impresa mafiosa partecipi ad un appalto. L'assegnazione dell'appalto è solo la prima fase.

L'infiltrazione mafiosa o la corruzione si nascondono facilmente nei subappalti, più difficili da monitorare. Recentemente è stato eliminato il limite imposto all'uso dei subappalti e spetterà alle stazioni appaltanti indicare le prestazioni che l'appaltatore non potrà affidare a terzi (l'idea è che il subappalto consenta alle imprese di gestire meglio le commesse, riducendone costi e rischi). Un recente studio su dati italiani conferma queste preoccupazioni: le imprese indagate per corruzione concedono in subappalto una fetta più ampia dell'appalto rispetto a quelle non indagate. E hanno oltre il 60 per cento di probabilità in più di scegliere subappaltatori indagati per corruzione. Il subappalto può anche essere utilizzato per favorire in maniera illecita cartelli di imprese, come riportato da indagini antitrust su imprese che si sono impegnate a non partecipare alle gare in concorrenza con gli altri membri del cartello in cambio di una quota della commessa. È evidente, quindi, come la capacità tecnica e organizzativa di indire appalti pubblici sia fondamentale.

Con 36.000 stazioni appaltanti e oltre 100.000 centri spesa non sarà facile. Col PNRR il governo dovrebbe finalmente procedere con la riforma della qualificazione delle stazioni appaltanti. Una normativa del 2016, finora inattuata.

Via libera al PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE 2022

Su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, Paolo Zangrillo, il Comitato interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione, riunitosi a Palazzo Chigi al termine della riunione del 12 gennaio 2023 del Consiglio dei ministri, ha espresso parere favorevole al Piano nazionale anticorruzione 2022 (PNA), chiudendo l'iter istruttorio per la definizione dello stesso Piano, approvato lo scorso 16 novembre dal Consiglio dell'ANAC.

L'ANAC ha approvato quindi in via definitiva il Piano il 17 gennaio 2023, in seguito al parere del Comitato interministeriale. "La corruzione - ha sottolineato il ministro Zangrillo - va intesa non solo come reato contro la Pubblica Amministrazione, ma come ferita alla democrazia, vulnus della economia nazionale, nonché vera e propria emergenza etica e sociale, figlia di un approccio culturale che priva di speranze e opportunità soprattutto le giovani generazioni. Il parere favorevole del Comitato interministeriale non è stato un passaggio formale, ma una conferma dell'impegno delle istituzioni ad impedire che negli apparati pubblici si annidi qualunque forma di cattiva gestione".

Inserito in un momento storico complesso, sul quale incidono gli impegni assunti dall'Italia con il PNRR, il PNA 2022 rafforza l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, puntando nello stesso tempo a semplificare e velocizzare le procedure amministrative. Il documento si compone di due parti: una generale dai contenuti innovativi, che prevede tra l'altro la creazione di una sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, il Piano integrato di attività ed organizzazione che ogni anno deve essere adottato dalle pubbliche amministrazioni; e una parte speciale, incentrata sulla disciplina dei contratti pubblici.

Al Comitato interministeriale sono stati presenti, con Zangrillo, il sottosegretario alla Presidenza del Consiglio Alfredo Mantovano, e i Ministri dell'interno, Matteo Piantedosi, e della giustizia, Carlo Nordio.



Analisi del contesto esterno.

È possibile leggere la disamina del contesto esterno nell'apposita sezione del PIAO intitolata "Valore pubblico, performance e anticorruzione" (Sezione 2).

In questo capitolo del PTPCT si analizza un interessante Rapporto elaborato dall'ANAC in data 25/01/2022 denominato "Rapporto sull'Indice di percezione della corruzione (CPI)"

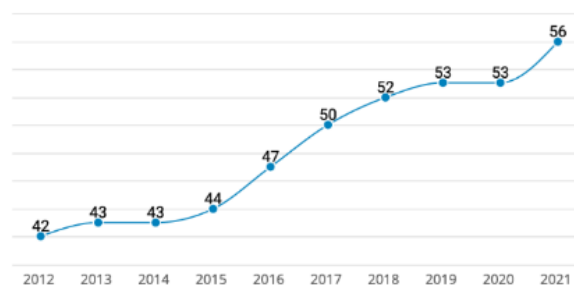
In base a tale rapporto si evince che in un anno l'Italia ha scalato dieci posizioni nella classifica di Transparency International: secondo i dati dell'Indice della percezione della corruzione 2021 diffusi in data 25 gennaio 2022 siamo al 42° posto su una classifica di 180 paesi. L'anno precedente l'Italia occupava il 52° posto.

L'indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo. Lo fa basandosi sull'opinione di esperti e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per quelli "puliti": il punteggio dell'Italia nel 2021 è 56, ben tre punti in più rispetto al 2020. L'andamento è positivo dal 2012: in dieci anni abbiamo guadagnato 14 punti.

La media dei paesi dell'Europa occidentale è di 66 punti. I paesi meno corrotti del mondo secondo l'indice di Transparency sono la Danimarca, la Finlandia e la Nuova Zelanda con 88 punti. I più corrotti Marocco, Guyana, Colombia, Etiopia e Kosovo con 39 punti.

INDICE DI PERCEZIONE DELLA CORRUZIONE 2021

PER L'ITALIA +14 DAL 2012 AL 2021

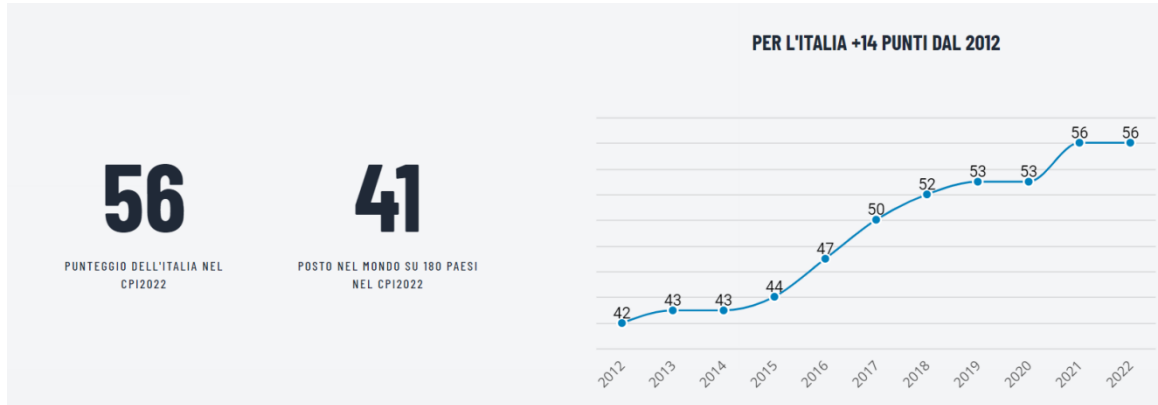


Dichiarazione del Presidente Anac

“L'Italia ha fatto importanti passi avanti. Lo dico con orgoglio, ma anche con responsabilità, perché questo ci impegna a proseguire il cammino”, ha dichiarato il Presidente dell'Autorità Nazionale Anticorruzione Giuseppe Busia, durante la presentazione del Rapporto. “L'obiettivo della trasparenza deve essere prioritario per il Paese, specie in questa fase importante di realizzazione dei progetti del PNRR – ha aggiunto Busia - E' l'elemento chiave per far sì che la ripresa dell'Italia sia duratura, e non si fermi al 2026. La prevenzione della corruzione va coniugata con efficienza della pubblica amministrazione”.

Il Presidente Busia ha indicato poi quattro impegni concreti da portare avanti. “Il primo è la digitalizzazione, per garantire massima trasparenza degli appalti, la scelta dei migliori e il controllo dei cittadini. ANAC sta lavorando molto a tale obiettivo attraverso la Banca dati unica degli appalti pubblici, da cui passeranno i contratti del PNRR. Secondo punto, il recepimento della direttiva europea sul whistleblowing (e abbiamo avuto importanti rassicurazioni dal ministro Cartabia al riguardo). Serve, inoltre, un lavoro culturale profondo nel Paese per far sì che il whistleblowing

svolga l'azione di vedetta civica nella società e nel mondo del lavoro". Busia ha aggiunto poi come ulteriori obiettivi, la realizzazione della Piattaforma unica della Trasparenza, prevista dal PNRR e affidata ad ANAC, "e soprattutto la garanzia di indipendenza per Autorità come ANAC che operano sul fronte dell'anticorruzione".



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.

Compito delle unità operative complesse e dei loro responsabili è quello di coordinare e gestire le politiche e le attività dell'area, di predisporre i piani e i regolamenti di settore, di rapportarsi e supportare gli operatori delle altre unità operative dell'ASP.

Le Unità operative complesse sono otto: U.O. Disagio e Povertà; U.O. Minori e Famiglia; U.O. Amministrazione; U.O. Anziani; U.O. Strutture residenziali per anziani; U.O. Disabilità; U.O. Immigrazione; U.O. Ufficio Promozione Sociale.



Tabella n. 1 - Aree di intervento dell'ASP AMBITO 9

SETTORE	AREE DI INTERVENTO
Servizi Sociali	Minori e Famiglia
	Disagio e povertà
	Anziani
	Disabilità
	SPRAR
	Strutture residenziali per anziani
	Servizio sociale professionale e UPS
Unità di supporto	Amministrativa
	Contabile
	Segreteria

La consistenza del personale dell'ASP AMBITO 9 al 31/12/2022 è illustrata al punto 3.3.2 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.

Proprio in occasione della presentazione del Bilancio Preventivo 2023 è emerso come la struttura dell'ASP in sette anni sia più che raddoppiata. Nel 2016 infatti la produzione dei servizi ASP ammontava ad un totale di 12 milioni di euro, nel 2023 il bilancio preventivo parla di una produzione attesa sull'ammontare di oltre 28 milioni di euro.



Il quadro demografico e sociale

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'ASUR Area Vasta 2.

La popolazione complessiva è passata da 102.331 unità nel 2002 a 103.695 unità al 01.01.2022.

Pur registrando complessivamente un aumento tra il 1991 ed il 2020, la popolazione residente ha subito un periodo di crescita importante nel decennio 2001/2011, per poi continuare a crescere molto più lentamente fino al 2013. Negli anni successivi la popolazione residente inizia a diminuire in maniera graduale ma costante per attestarsi intorno alle circa 106.000 unità.

In particolare nel biennio 2020/2022 si assiste ad una diminuzione della popolazione in tutti i Comuni. Comparando il 2021 ed il 2022 si nota che alcuni Comuni fanno eccezione a questa regola: i Comuni di Castelplanio e di San Marcello hanno avuto un significativo aumento di popolazione, rispettivamente di 59 e 43 unità. Altri comuni – come si evince dalla tabella nr. 6 – hanno invece avuto aumenti poco considerevoli, mentre in tutti gli altri si è verificata una diminuzione della popolazione.

La diminuzione della popolazione è in linea con l'andamento generale che si può riscontrare sia a livello regionale che nazionale.

L'età media della popolazione residente nell'Ambito Territoriale Sociale IX è passata da 44,09 anni nel 2008 a 46,5 nel 2020. L'aumento è in linea con dato regionale, leggermente inferiore a quello nazionale (- 0,2). La popolazione straniera residente nel territorio dell'Ambito IX al 01.01.2020 è pari a 9.835 unità rispetto al 2018 la stessa è diminuita di n. 250 unità.

¹ Dato Censimento ISTAT 2011

Tabella n. 2 – Struttura popolazione residente Comuni Ambito IX – anni 2018/2022

COMUNE	POPOLAZIONE					scarto 2021/2022
	2018	2019	2020	2021	2022	
Apiro	2.234	2.196	2.126	2.073	2.050	-23
Belvedere Ostrense	2.203	2.181	2.146	2.133	2.096	-37
Castelbellino	5.009	5.044	5.042	4.956	4.928	-28
Castelplanio	3.524	3.446	3.514	3.456	3.515	59
Cingoli	10.119	10.082	9.962	9.797	9.679	-118
Cupramontana	4.616	4.578	4.485	4.418	4.420	2
Filottrano	9.332	9.298	9.222	9.034	8.986	-48
Jesi	40.210	39.969	39.995	39.440	39.217	-223
Maiolati	6.187	6.201	6.191	6.150	6.097	-53
Mergo	1.008	1.013	1.016	991	1.001	10
Monsano	3.375	3.350	3.326	3.299	3.310	11
Montecarotto	1.920	1.913	1.886	1.845	1.860	15
Monte Roberto	3.088	3.059	3.068	3.052	3.018	-34
Morro D'Alba	1.873	1.854	1.826	1.813	1.803	-10
Poggio San Marcello	681	671	660	648	654	6
P. S. Vicino	244	241	229	221	225	4
Rosora	1.956	1.950	1.948	1.890	1.858	-32
San Marcello	2.036	2.008	2.000	1.983	2.026	43
S. Paolo di Jesi	910	916	923	920	885	-35
S. M. Nuova	4.146	4.097	4.109	4.048	3.980	-68
Staffolo	2.247	2.211	2.192	2.112	2.087	-25
AMBITO IX	106.918	106.278	105.866	104.279	103.695	
REGIONE MARCHE	1.531.753	1.525.271	1.518.400	1.498.236	1.487.150	
ITALIA	60.483.973	60.359.546	60.244.639	59.030.133	58.983.112	

Fonte: ISTAT

Particolarmente significativo risulta essere l'indice di vecchiaia², che permette di valutare il livello d'invecchiamento degli abitanti di un territorio: l'indice evidenzia come il territorio sia caratterizzato da un indice di vecchiaia superiore alla media regionale e nazionale.

² L'indice di vecchiaia è un indicatore sintetico, ma molto dinamico, del grado di invecchiamento di una popolazione. Si ottiene rapportando l'ammontare della popolazione anziana (65 anni e oltre) a quella giovanile (da 0 a 14 anni), per 100. L'indice ci dice quanti anziani si contano per ogni 100 giovanissimi.

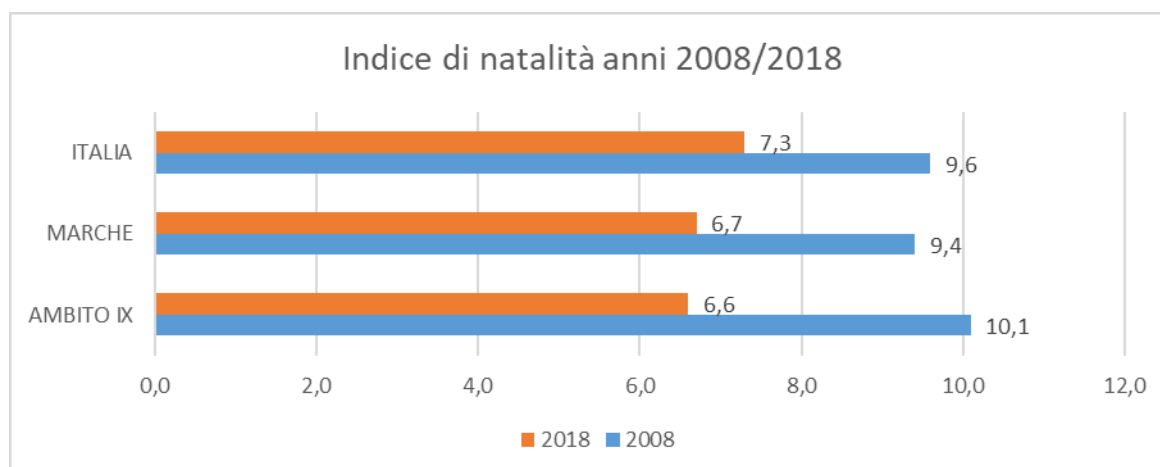
Tabella n. 3 - Indice di vecchiaia – scarto 2018/2020

Comuni	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Scarto 2018/2020
Apiro	235,8	239,9	246,6	10,8
Belvedere Ostrense	205	195,2	194,7	-10,3
Castelbellino	114,7	119,1	125	10,3
Castelplanio	166,9	162,1	164,6	-2,3
Cingoli	202,2	203	211,8	9,6
Cupramontana	219,4	214	238,2	18,8
Filottrano	168,7	178,1	185	16,3
Jesi	203	204,7	206,6	3,6
Maiolati Spontini	191,9	194,5	197,2	5,3
Mergo	193,5	192,7	215,7	22,2
Monsano	133,4	139,4	149,1	15,7
Monte Roberto	128,7	128	128,5	-0,2
Montecarotto	240,9	244,6	241,7	0,8
Morro d'Alba	201,7	210	224,4	22,7
Poggio San Marcello	195,5	187,2	200	4,5
Poggio San Vicino	368	375	488,9	120,9
Rosora	165,7	164,3	176,1	10,4
San Marcello	180,5	249	250	69,5
San Paolo di Jesi	204,4	215,3	218,2	13,8
Santa Maria Nuova	182,2	185	190,2	8
Staffolo	203,1	215,1	215,2	12,1
Totale	195,4	200,7	212,7	17,3
Marche	191,3	196,2	202,3	11
Italia	168,9	175,1	178,4	9,5

Fonte: Tuttitalia.it

Il tasso di natalità sul territorio dell'Ambito Territoriale Sociale IX, in linea con la diminuzione significativa registrata nel decennio 2008/2018, si attesta sui valori regionali e nazionali.

Grafico n. 1 – Indice natalità Italia, Regione Marche, Ambito IX – confronto anni 2008/2018



Fonte: Tuttitalia.it

Rispetto ai dati relativi ai singoli Comuni, si evidenzia, in particolare, un calo del tasso di natalità in tutti i Comuni dell’Ambito IX con punte significative nei Comuni di Castelbellino (da 14,4 nel 2008 a 7,4 nel 2018), Cupramontana (da 10,7 nel 2008 a 7,2 nel 2018), Filottrano (da 11,5 nel 2008 a 6,4 nel 2018), Jesi (da 9,5 nel 2008 a 6,5 nel 2018), Maiolati Spontini (da 10,5 nel 2008 a 7,4 nel 2018), Morro D’Alba (da 8,8 nel 2008 a 4,8 nel 2018), San Paolo di Jesi (da 8,8 nel 2008 a 4,4 nel 2018).

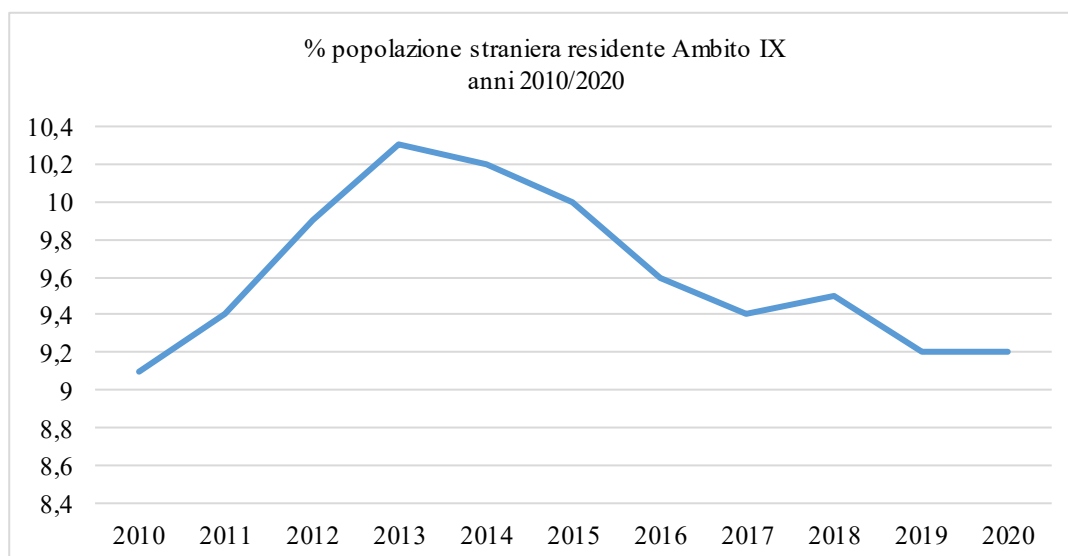
Il Comune di Poggio San Vicino registra nel 2018 l’assenza di nascite.

Unici Comuni a riportare segno positivo sono i Comuni di Monte Roberto (da 10,9 nel 2008 a 12 nel 2018) e Staffolo (da 9,3 nel 2008 a 9,9 nel 2018).

La popolazione straniera residente nel territorio dell’Ambito IX al 01.01.2020 è pari a 9835 unità rispetto al 2018 la stessa è diminuita di n. 250 unità. In particolare, si è registrata una diminuzione della popolazione straniera nei Comuni di Apiro (-40 unità), Castelplanio (- 35 unità), Jesi (- 51 unità), Monte Roberto (-68 unità).

Di seguito il grafico mostra l’andamento della popolazione straniera residente nell’Ambito IX nel periodo 2010/2020. Si registra un costante aumento tra il 2010 ed il 2013 per poi seguire un altrettanto costante calo fino al 2017, con una breve ripresa nel 2018.

Grafico n. 2 - % popolazione straniera residente Comuni Ambito IX – anni 2010/2020



Fonte: Tuttitalia.it

La presenza di cittadini stranieri nel territorio dell’Ambito IX è di poco superiore alla presenza degli stessi registrata nel resto della Regione e del paese.

Nel triennio 2018/2020 si conferma una diminuzione della popolazione straniera residente, in difformità con il dato regionale e nazionale che registra un leggero incremento.

Dal Centro dell’Impiego di Jesi, di seguito il dettaglio dei dati relativi alla situazione occupazionale negli anni 2015/2019.

I dati relativi all’occupazione nell’Ambito Territoriale Sociale IX evidenziano a fronte di un aumento graduale e costante dei disoccupati negli anni 2011/2015, con un picco nel 2014, negli anni successivi si registra un calo costante della disoccupazione.

Nel corso del triennio 2015/2019 si è assistito ad un generale calo della disoccupazione, in particolare quella maschile (-1299).

Tabella n. 4 – Confronto annualità 2010/2019 - stock disoccupati

STOCK DISOCCUPATI	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
TOTALE	8.806	9.516	10.165	10.740	11.099	10.117	8.863	8.095	7.752	8.818

Fonte: Centro per l’Impiego, l’Orientamento e la Formazione – Jesi

N.B.: I dati non sono comprensivi dei comuni di Apiro, Cingoli e Poggio San Vicino.

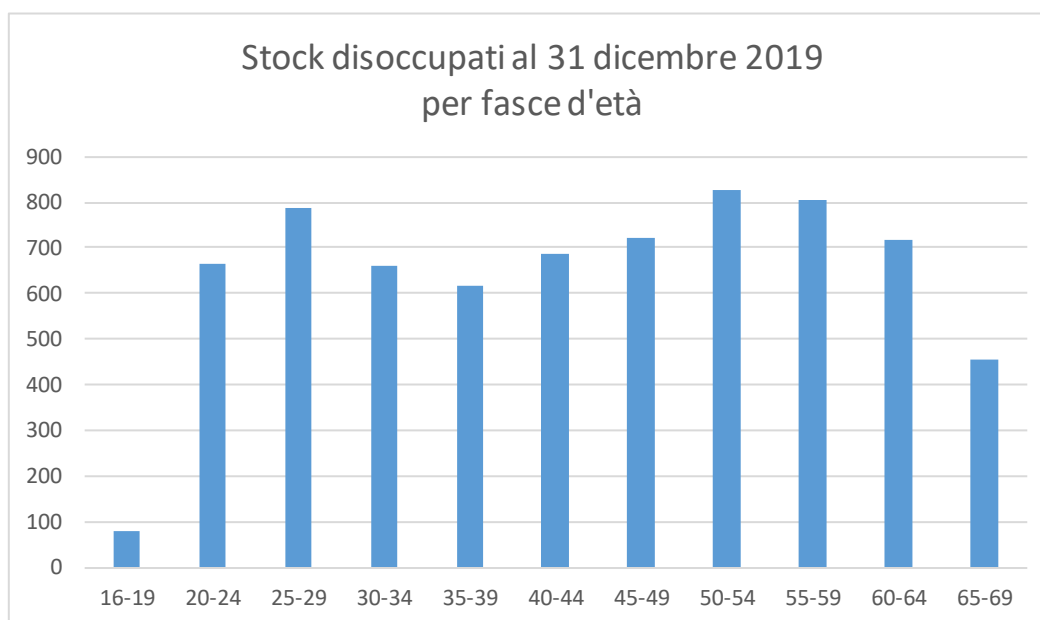
Tabella n. 5 – Dettagli stock disoccupati – periodo 2015/2019

STOCK DISOCCUPATI - CIOF JESI	2015	2016	2017	2018	2019
UOMINI	4.534	3952	3.540	3.280	3.825
DONNE	5.583	4.911	4.554	4.472	4.493
TOTALE	10.117	8.863	8.095	7.752	8.818

Fonte: Centro per l'Impiego, l'Orientamento e la Formazione – Jesi

Il numero più elevato di disoccupati si registra nelle fasce di età 50-59 anni.

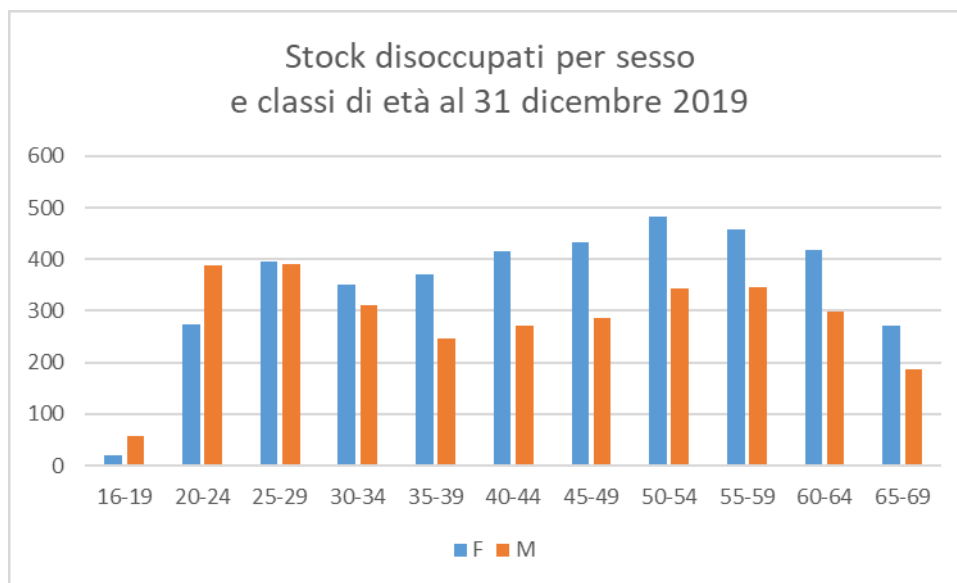
Grafico n. 3 – Stock disoccupati per fasce d'età al 31 dicembre 2019



Fonte: Centro per l'Impiego, l'Orientamento e la Formazione – Jesi

La disoccupazione tocca complessivamente in maniera più significativa il genere femminile.

Grafico n. 4 – Stock disoccupati per sesso e fasce di età al 31 dicembre 2019



Fonte: Centro per l'Impiego, l'Orientamento e la Formazione – Jesi

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 e d 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 n. 6 - L.R. 21/16 – 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 n. 7 – L.R. 9/03 – 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:

- Aggiornare annualmente il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT);
- Verificare lo 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 nuove disposizioni di legge promulgate dal Governo in ragione dell'emergenza sanitaria;
- 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 mensilmente per condividere regole di servizio, aspetti organizzativi e valori quali fondamenta etiche dei comportamenti aziendali.

Alla luce di episodi emersi nel corso dell'anno 2022 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.

Con la delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, l'ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione valido per il prossimo triennio (PNA 2022). Come confermato dalla stessa Autorità, il piano è già operativo.

Il PNA è suddiviso in una parte generale e in una parte speciale. In considerazione dell'esigenza di affrontare le nuove sfide della riforma del PIAO e del PNRR, il PNA nella parte generale ha contenuti innovativi in riferimento alla sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, alle semplificazioni ulteriori introdotte (con particolare riferimento alle amministrazioni con meno di 50 dipendenti) e al monitoraggio.

Per quanto riguarda la parte speciale, tutta la materia dei contratti in deroga è innovativa rispetto a quanto previsto in precedenti PNA così come quella sulla trasparenza in materia di contratti pubblici. In riferimento ai Commissari straordinari, le indicazioni offerte integrano l'approfondimento di cui all'Aggiornamento 2017 al PNA dedicato a "La gestione di Commissari straordinari nominati dal Governo". Analogamente, restano quale riferimento le rimanenti parti di carattere speciale svolte negli approfondimenti nei diversi PNA dedicati a settori di amministrazioni o materie. Il Piano è finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, puntando però nello stesso tempo a semplificare e velocizzare le procedure amministrative.

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.

Nel 2022 sono state potenziate alcune attività finalizzate a migliorare la comunicazione esterna. Anche per il 2022 l'ASP AMBITO 9 ha ritenuto opportuno avvalersi di una figura professionale esterna come **"Addetto Ufficio stampa e Comunicazione"** con l'incarico di:

- Realizzare comunicati stampa;
- Organizzare conferenze stampa;
- Curare, in sinergia con i vari Uffici, campagne comunicative e specifiche;
- Coordinare l'aggiornamento del sito internet e alimentarlo nella parte relativa alla comunicazione;
- Tenere aggiornata la pagina Facebook, aumentando il numero degli accessi;
- Scrivere articoli per periodici comunali o altri strumenti di informazione dei singoli Comuni;
- Organizzare, specialmente in occasione di particolari attività, i migliori apparati fotografici e video, avvalendosi di professionalità specifiche, per rendere più puntuale l'informazione;
- Presiedere a incontri e convegni organizzati dall'ASP AMBITO 9, anche in veste di presentatore/moderatore;
- Redigere una newsletter con cadenza trimestrale;
- Affiancamento nella riorganizzazione degli strumenti e canali vari della 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.

Come descritto nella Sezione 3 del PIAO intitolata "Organizzazione e capitale umano", una parte importante della formazione ha riguardato il tema della Digitalizzazione degli atti amministrativi.

Il personale amministrativo delle varie Unità Operative è stato adeguatamente formato in merito attraverso incontri, sia individuali che di gruppo, che si sono svolti con la collaborazione della società Maggioli S.p.A. quale gestore della piattaforma utilizzata dall'Azienda.

A fine 2022 è stato svolto un percorso formativo con la ditta Maggioli S.p.A. avente ad oggetto l'utilizzo del software di gestione documentale Sicr@web per la fascicolazione e conservazione documentale.

Dal 19/07/2022 è attiva la nuova web-mail dell'ASP, per l'utilizzo della quale è stato avviato un percorso di formazione del personale interno dell'azienda.

Come già previsto nel PTPCT 2021-2023, anche in occasione di questo aggiornamento, nel corso dell'anno 2023 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 2023 – sezione allegati del PIAO.

Ad ulteriore conferma dell'importanza e della centralità che riveste la formazione professionale nell'attività dell'ASP AMBITO 9, il 2022 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.

Nel 2022 è stato indetto un concorso pubblico per la copertura di n. 2 posti di “istruttore direttivo socio-assistenziale” - categoria D a tempo indeterminato, di cui uno a tempo pieno e uno a tempo part-time 55,56%, con riserva di un posto alle categorie protette.

Per il 2023, vista la continua e costante crescita sia quantitativa che qualitativa delle attività dell'ASP AMBITO 9, per ampliare ulteriormente la sfera del personale, sarà bandito **un concorso pubblico per la categoria “C” con profilo professionale di “istruttore amministrativo-contabile”** che verrà pubblicato nel sito dell'ASP AMBITO 9 e nei portali eventualmente obbligatori per legge.

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 sopra citata 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 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 2022	ATINGERE DALLA GRADUATORIA DEL 2021 DEL BANDO DI CONCORSO PER LA SELEZIONE PUBBLICA A TEMPO INDETERMINATO CON PROFILO PROFESSIONALE DI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE CATEGORIA "C".
	INDIZIONE BANDO DI CONCORSO PER LA SELEZIONE PUBBLICA A TEMPO INDETERMINATO CON PROFILO PROFESSIONALE DI ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIO ASSISTENZIALE CATEGORIA "D"
	PREDISPOSIZIONE NUOVO REGOLAMENTO RECLUTAMENTO DEL PERSONALE
MISURA PROPOSTA ANNO 2023	INDIZIONE BANDO DI CONCORSO PER LA SELEZIONE PUBBLICA A TEMPO INDETERMINATO DI N. 2 UNITA' CON PROFILO PROFESSIONALE DI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE CATEGORIA "C";
	PREDISPOSIZIONE NUOVO REGOLAMENTO 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 2022	TRASFORMARE LE INDENNITA' FISSE (DI RISCHIO) INDENNITA' SULLA BASE DELLA VALUTAZIONE
MISURA PROPOSTA ANNO 2023	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 2022	ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO
MISURA PROPOSTA ANNO 2023	PREDISPOSIZIONE REGOLAMENTO CONFERIMENTO INCARICHI PROFESSIONALI

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 (CDA N.29 DEL 22/04/2013 MODIFICATO CON DELIBERA CDA N. 13 DEL 17/05/2020)
MISURA PROPOSTA ANNO 2022	CONTROLLO DA PARTE DEL RPCT
	DELIBERA DELL'ANAC N. 32 DEL 20 GENNAIO 2016 E SUCCESSIVE MODIFICHE
MISURA PROPOSTA ANNO 2023	CONTROLLO DA PARTE DEL RPCT
	DELIBERA DELL'ANAC N. 32 DEL 20 GENNAIO 2016 E SUCCESSIVE MODIFICHE

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 ANCHE ALLA LUCE DELLA NUOVA NORMATIVA DI CUI AL D.L. N. 76/2020 CONVERTITO IN LEGGE N. 120/2020 NONCHE' DEL D.L. 77/2021 CONVERTITO IN LEGGE 108/2021 (MISURE URGENTI PER LA SEMPLIFICAZIONE E L'INNOVAZIONE DIGITALE) EMESI A SEGUITO DELL'EMERGENZA SANITARIA COVID-19
	IRREGOLARE COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI GARA
MISURE ESISTENTI	PROGRAMMAZIONE BIENNALE DEL FABBISOGNO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE, PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL LAVORI
	SCELTA DELLA PROCEDURA APERTA, IN OGNI CASO POSSIBILE, CON L'AGGIUDICAZIONE AL PREZZO PIU' BASSO E OFFERTA ECONOMICA PIU' VANTAGGIOSA
	SCELTA COMPONENTI COMMISSIONI 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. 13 DEL 17/05/2020
	UTILIZZO DELLE CONVENZIONI CONSIP E PRODOTTI/SERVIZI MEPA NEL RISPETTO DELLE NORME DI LEGGE
MISURA PROPOSTA ANNO 2022	IL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE CONTINUA E CONTINUERA' NEGLI ANNI SUCCESSIVI AL CONTROLLO E AL RISPETTO DELLE NORME PREVISTE DAL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI NONCHE' LA VERIFICA DELL'ADEMPIMENTO DELL'ANAC PER INVIO DEI CIG.
	RICORSO A CONSIP E AL MEPA E MOTIVAZIONE IN CASO DI RICORSO AD AUTONOME PROCEDURE DI ACQUISTO
	RAFFORZAMENTO DEL LE 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 DELLA 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 ABBA LEGAMI PARENTALI E/O INTERESSI CON LE IMPRESE CONCORRENTI
MISURA PROPOSTA ANNO 2023	IL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE CONTINUA E CONTINUERA' NEGLI ANNI SUCCESSIVI AL CONTROLLO E AL RISPETTO DELLE NORME PREVISTE DAL CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI NONCHE' LA VERIFICA DELL'ADEMPIMENTO DELL'ANAC PER INVIO DEI CIG.
	RICORSO A CONSIP E AL MEPA E MOTIVAZIONE IN CASO DI RICORSO AD AUTONOME PROCEDURE DI ACQUISTO
	RAFFORZAMENTO DEL LE 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 DELLA 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 ABBA LEGAMI PARENTALI E/O INTERESSI CON LE IMPRESE CONCORRENTI
	PUBBLICAZIONE DI UN AVVISO PUBBLICO PER LA COSTITUZIONE DI UN ALBO DI OPERATORI ECONOMICI DA UTILIZZARE PER AFFIDAMENTI DIRETTI PER LAVORI, SERVIZI (ANCHE INCARICHI TECNICI) E FORNITURE

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 (CDA N.29 DEL 22/04/2013 MODIFICATO CON DELIBERA CDA N. 13 DEL 17/05/2020)
MISURA PROPOSTA ANNO 2022	DELIBERA DELL'ANAC N. 32 DEL 20 GENNAIO 2016 E SUCCESSIVE MODIFICHE
MISURA PROPOSTA ANNO 2023	DELIBERA DELL'ANAC N. 32 DEL 20 GENNAIO 2016 E SUCCESSIVE MODIFICHE

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 (CDA N.29 DEL 22/04/2013 MODIFICATO CON DELIBERA CDA N. 13 DEL 17/05/2020)
MISURA PROPOSTA ANNO 2022	DELIBERA DELL'ANAC N. 32 DEL 20 GENNAIO 2016 E SUCCESSIVE MODIFICHE
	APPLICAZIONE DELIBERA GIUNTA REGIONALE NR. 569 DEL 12/05/2014
MISURA PROPOSTA ANNO 2023	DELIBERA DELL'ANAC N. 32 DEL 20 GENNAIO 2016 E SUCCESSIVE MODIFICHE
	APPLICAZIONE DELIBERA GIUNTA REGIONALE NR. 569 DEL 12/05/2014

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 (CDA N.29 DEL 22/04/2013 MODIFICATO CON DELIBERA CDA N. 13 DEL 17/05/2020)
	SEGNALAZIONE SITUAZIONI DI INCOMPATIBILITA' DEI COMPONENTI LA COMMISSIONE
MISURA PROPOSTA ANNO 2022	CONTROLLO INTERNO SULL'OPERATO DELLA COMMISSIONE DA PARTE DEL RPCT
	DELIBERA DELL'ANAC N. 32 DEL 20 GENNAIO 2016 E SUCCESSIVE MODIFICHE
	ASSICURARE UNA VALUTAZIONE DELLE OFFERTE CHIARA E TRASPARENTE
MISURA PROPOSTA ANNO 2023	CONTROLLO INTERNO SULL'OPERATO DELLA COMMISSIONE DA PARTE DEL RPCT
	DELIBERA DELL'ANAC N. 32 DEL 20 GENNAIO 2016 E SUCCESSIVE MODIFICHE
	ASSICURARE UNA VALUTAZIONE DELLE OFFERTE CHIARA E TRASPARENTE

PROCESSO NR. 06	VERIFICA DELLE EVENTUALI ANOMALIE DELLE OFFERTE VENGONO RILEVATE DALLA COMMISSIONE E RIMESSE AL RUP PER UNA ANALISI PIU' APPROFONDITA
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' APPROFONDITA.
	RISPETTO DEL REGOLAMENTO INTERNO PER L'ESECUZIONE DI FORNITURE, SERVIZI E LAVORI IN ECONOMIA (CDA N.29 DEL 22/04/2013 MODIFICATO CON DELIBERA CDA N. 13 DEL 17/05/2020)
MISURA PROPOSTA ANNO 2022	CONTROLLO DEL RPCT SULL'OPERATO DELLE COMMISSIONI DI GARA DA AGGIUDICARE SECONDO L'O.E.P.V.
	DELIBERA DELL'ANAC N. 32 DEL 20 GENNAIO 2016 E SUCCESSIVE MODIFICHE
MISURA PROPOSTA ANNO 2023	CONTROLLO DEL RPCT SULL'OPERATO DELLE COMMISSIONI DI GARA DA AGGIUDICARE SECONDO L'O.E.P.V.
	DELIBERA DELL'ANAC N. 32 DEL 20 GENNAIO 2016 E SUCCESSIVE MODIFICHE

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 (CDA N. 29 DEL 22/04/2013 MODIFICATO CON DELIBERA CDA N. 13 DEL 17/05/2020)
MISURA PROPOSTA ANNO 2022	NUOVO REGOLAMENTO INTERNO PER LA GESTIONE DI GARE E APPALTI
	PUBBLICAZIONE DEI DATI AI SENSI DEL DLGS 33/2013
	CONTROLLO DA PARTE DEL RPCT
	DELIBERA DELL'ANAC N. 32 DEL 20 GENNAIO 2016 E SUCCESSIVE MODIFICHE
MISURA PROPOSTA ANNO 2023	NUOVO REGOLAMENTO INTERNO PER LA GESTIONE DI GARE E APPALTI
	PUBBLICAZIONE DEI DATI AI SENSI DEL DLGS 33/2013
	CONTROLLO DA PARTE DEL RPCT
	DELIBERA DELL'ANAC N. 32 DEL 20 GENNAIO 2016 E SUCCESSIVE MODIFICHE

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 (CDA N.29 DEL 22/04/2013 MODIFICATO CON DELIBERA CDA N. 13 DEL 17/05/2020)
MISURA PROPOSTA ANNO 2022	PER IL 2022 E NEGLI ANNI SUCCESSIVI VERRA' REDATTO UN NUOVO REGOLAMENTO INTERNO PER LA GESTIONE DI GARE E APPALTI
	CONTROLLO DA PARTE DEL RPCT
	PUBBLICAZIONE DEI DATI AI SENSI DEL DLGS 33/2013
	DELIBERA DELL'ANAC N. 32 DEL 20 GENNAIO 2016 E SUCCESSIVE MODIFICHE
MISURA PROPOSTA ANNO 2023	PER IL 2022 E NEGLI ANNI SUCCESSIVI VERRA' REDATTO UN NUOVO REGOLAMENTO INTERNO PER LA GESTIONE DI GARE E APPALTI
	PUBBLICAZIONE DEI DATI AI SENSI DEL DLGS 33/2013
	CONTROLLO DA PARTE DEL RPCT
	DELIBERA DELL'ANAC N. 32 DEL 20 GENNAIO 2016 E SUCCESSIVE MODIFICHE

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	NUOVO REGOLAMENTO INTERNO PER LA GESTIONE DI GARE E APPALTI
MISURA PROPOSTA ANNO 2022	PER IL 2022 E NEGLI ANNI SUCCESSIVI VERRA' REDATTO UN NUOVO REGOLAMENTO INTERNO PER LA GESTIONE DI GARE E APPALTI
	CONTROLLO DA PARTE DEL RPCT
	PUBBLICAZIONE DEI DATI AI SENSI DEL DLGS 33/2013
	DELIBERA DELL'ANAC N. 32 DEL 20 GENNAIO 2016 E SUCCESSIVE MODIFICHE
MISURA PROPOSTA ANNO 2023	PER IL 2022 E NEGLI ANNI SUCCESSIVI VERRA' REDATTO UN NUOVO REGOLAMENTO INTERNO PER LA GESTIONE DI GARE E APPALTI
	CONTROLLO DA PARTE DEL RPCT
	PUBBLICAZIONE DEI DATI AI SENSI DEL DLGS 33/2013
	DELIBERA DELL'ANAC N. 32 DEL 20 GENNAIO 2016 E SUCCESSIVE MODIFICHE

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 2023	CONTROLLO DA PARTE DEL RESPONSABILE DELLA U.O. E DEL RPCT

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

🔍 **Area D: Area: 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	OMMISSIONE/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 2023	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 CONTRONTI 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 2023	CONTROLLO DA PARTE DEL RESPONSABILE DELLA U.O. E DL RPCT

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 in questo anno di rendere lo scambio di dati e di informazioni costante e di operare un controllo sull'aggiornamento degli stessi con cadenza periodica (ogni tre mesi) in modo da assicurare la tempestività della pubblicazione degli stessi 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 2022:

- 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);

- nel corso del 2022 l'ASP AMBITO 9 ha conferito l'incarico professionale esterno di **"Addetto Ufficio stampa e Comunicazione"** che rientra nella finalità di migliorare 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.

Per quanto riguarda gli obiettivi per l'anno 2023 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;
- per la redazione del prossimo aggiornamento del PTPCT, valutare l'opportunità di pubblicare sul sito dell'Azienda un avviso per l'avvio di una consultazione pubblica al fine di acquisire proposte, riflessioni e contributi esterni. Ciò al fine di promuovere al massimo la partecipazione attiva di tutti i portatori d'interesse alle attività e ai servizi offerti in un'ottica di massima trasparenza;

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.

SEZIONE ALLEGATI – PIANO DELLA FORMAZIONE ANNO 2023

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 Unità Operativa 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 annuale ogni Unità Operativa stabilisce le materie di formazione della propria unità. La direzione definisce invece le materie di formazione di interesse generale dell'ASP.

A questo proposito la direzione e le Unità Operative hanno individuato le materie che potranno essere oggetto di formazione nell'anno 2023 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 8 sono relative alle materie di interesse delle singole Unità Operative.

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

Appalti/affidamenti sotto e sopra soglia
Normativa socio-sanitaria
PNRR
Cartella sociale informatizzata
Adempimenti SIUSS ecc...flussi informativi
Tecniche per abbassare i livelli di burn out nella quotidianità
Procedure di coprogettazione
Aggiornamento sulle novità inerenti attività di protocollazione
Tema della privacy
Il ruolo del dec
Disciplina delle nuove autorizzazioni ed accreditamenti delle strutture
Novità normative

Tab. 2 – U.O. DISABILITA'

Normativa di settore
Vita Indipendente
Dopo di noi, trust
Amministrazione di sostegno
Integrazione scolastica – Nuovo PEI
Integrazione socio-sanitaria
Autismo

Tab. 3 – U.O. DISAGIO E POVERTA’

Lavoro di comunità per il contrasto alla povertà
Formazione continua Rdc
Formazione continua Housing First
Inclusione abitativa in relazione alle “nuove povertà”

Tab. 4 - U.O. AMMINISTRATIVA

Nuove normative su: Gare e Appalti / Anticorruzione / Trasparenza/ Privacy
CCNL per dipendenti pubblici: Aggiornamento e nuovo contratto
Gestione risorse umane
Digitalizzazione della p.a. e conservazione documentale
Competenze digitali chiave e di base per i dipendenti pubblici
Aspetti contabili e finanziari per la p.a.
Nuovi adempimenti normativi per la p.a.

Tab. 5 – U.O. MINORI E FAMIGLIA

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

Tab. 6 – U.O. 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
Progetto HCP
Tecniche di auto mutuo aiuto a supporto delle famiglie con familiari con demenza

Tab. 7 – U.O. IMMIGRAZIONE

Comunicazione efficace dei servizi al territorio e cittadini
Normative nazionale e locali sull’immigrazione
Argomenti connessi all’immigrazione (es. donne vittime di tratta, sfruttamento lavorativo, tutela minori, MSNA, LGTB...)

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

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



Immagine: dal web

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 Unità Operativa 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 solo dal Direttore.

La formazione delle responsabili delle Unità Operative 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 è il **primo** redatto dall'ASP AMBITO 9 ed esso, in quanto sperimentale, avrà una durata di un anno. I Piani successivi avranno invece durata pluriennale.