



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

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

Si ricorda, infine, che ai sensi dell'articolo 8, comma 2, del D.M. 132/2022 *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.*



Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

| SEZIONE 1 | | |
|---|--|-------------|
| SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE | | |
| | | NOTE |
| AMMINISTRAZIONE | CONSORZIO DEI SERVIZI SOCIALI E SOCIO-SANITARI DELL'AMBITO TERRITORIALE C08 | |
| Indirizzo | VIA ALBANA – 81055 SANTA MARIA CAPUA VETERE | |
| Recapito telefonico | 0823813405 | |
| Indirizzo sito internet | www.ambitoterritorialec8.it | |
| e-mail | segreteria@ambitoterritorialec8.it | |
| PEC | consorzioatc08@pec.it | |
| Codice fiscale/Partita IVA | 93115900610 | |
| Presidente | DAVIDE FUMANTE | |
| Numero dipendenti a TI al 31.12.2022 | 16 | |
| Numero abitanti al 31.12.2022 | 73.968 | |



SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 30.03.2023 si è proceduto ad approvare il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2023-2025, dal quale sono state estrapolate le tabelle che seguono ed a cui si rimanda integralmente.

Vengono elencate di seguito le attività nelle quali è più elevato il rischio di corruzione ("aree di rischio"). L'analisi comprende la mappatura dei processi attuati dall'azienda, la quantificazione del rischio e le azioni previste per il trattamento e la riduzione del rischio.

In coerenza con quanto previsto dall'art. 1, co. 9, della legge n. 190/2012 e dall'art. 6, co. 2, del d.lgs. n. 231/2001, il Consorzio ha effettuato un'analisi del contesto e della realtà organizzativa per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare fatti corruttivi.

Tra le attività esposte al rischio di corruzione, come precisato dall'ANAC, vanno considerate in prima istanza quelle elencate dall'art. 1, co. 16, della legge n. 190 del 2012 (autorizzazioni e concessioni, appalti e contratti, sovvenzioni e finanziamenti, selezione e gestione del personale), cui si aggiungono ulteriori aree individuate da ciascuna società in base alle proprie caratteristiche organizzative e funzionali.

Il Piano Nazionale Anticorruzione è il documento metodologico in cui l'ANAC fornisce indicazioni utili per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del "Sistema di gestione del rischio corruttivo": per la ponderazione del rischio è stata pertanto utilizzata una metodologia di tipo qualitativo, dando spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza.

Sono stati definiti i seguenti indicatori di probabilità e di impatto degli eventi corruttivi:

| PROBABILITA' - INDICATORI | DESCRIZIONE |
|----------------------------------|---|
| Rilevanza esterna | processo ha effetti all'esterno dell'ente in termini di interessi rilevanti e di benefici |
| Discrezionalità | grado di discrezionalità del decisore dell'ente |
| Storicità | manifestazione di eventi corruttivi in passato |
| Opacità | limitata trasparenza del processo decisionale |
| Complessità | difficoltà intrinseche al processo decisionale |



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

| <i>IMPATTO - INDICATORI</i> | <i>DESCRIZIONE</i> |
|------------------------------------|---|
| Organizzativo | coinvolgimento di uno o più uffici nel processo decisionale |
| Economico | entità del danno economico dell'evento corruttivo |
| Reputazione | entità del danno di immagine dell'evento corruttivo |

La valutazione qualitativa di ogni singolo indicatore di rischio è stata effettuata dal RPCT ed ha permesso di graduare il livello di rischio dei vari processi che può risultare: N=nessuno, B=basso, M=medio, A=alto, A+=altissimo.

Dall'analisi delle diverse aree di rischio risulta che i processi mappati per il Consorzio presentano un livello di rischio tra BASSO e MEDIO, come dettagliato nelle seguenti schede .



Scheda n. 1 Personale – Reclutamento e conferimento incarichi

Figure coinvolte: Direttore e, se diverso, Responsabile Ufficio Personale

Analisi del rischio:

- previsioni di requisiti di accesso “personalizzati” ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;
- irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;
- inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione;
- scarsa trasparenza/ridotta pubblicità dell'avviso di selezione;
- disomogeneità delle valutazioni durante la selezione;
- violazione del principio di segretezza e riservatezza.

| PROBABILITA' - INDICATORI | LIVELLO DI RISCHIO |
|----------------------------------|---------------------------|
| Rilevanza esterna | M |
| Discrezionalità | B |
| Storicità | N |
| Opacità | B |
| Complessità | B |

| IMPATTO - INDICATORI | LIVELLO DI RISCHIO |
|-----------------------------|---------------------------|
| Organizzativo | B |
| Economico | B |
| Reputazione | B |

Livello di rischio: BASSO

Misure per la prevenzione o la riduzione del rischio: definizione di procedure ad evidenza pubblica per la selezione del personale; predisposizione di bandi con requisiti oggettivamente accertabili (qualifiche professionali codificate, titoli di studio, ecc.); pubblicazione dei bandi sul sito e all'Albo pretorio del Consorzio e ove previsto dalla normativa su GURI - Concorsi ed invio dei bandi ai Comuni soci; obbligo di astensione in caso di conflitto di Interesse.



Scheda n. 2 – Affidamento servizi e forniture – procedure di accreditamento dei servizi sociali

Figure coinvolte: Direttore, istruttore direttivo e istruttore amministrativo

Analisi del rischio:

- definizione dei requisiti di accesso alle gara, in particolare tecnico- economici, al fine di favorire un'impresa;
- mancato rispetto dei criteri indicati nel disciplinare di gara cui la commissione giudicatrice deve attenersi per decidere i punteggi da assegnare all'offerta;
- mancato rispetto dei criteri di individuazione e di verifica delle offerte anormalmente basse;
- uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
- utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa;
- ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni;
- abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario;
- frazionamento degli importi di determinati acquisti di servizi o forniture, al fine di utilizzare procedure meno regolamentate che favoriscano soggetti specifici;
- utilizzo improprio dello strumento della proroga

| PROBABILITA' - INDICATORI | LIVELLO DI RISCHIO |
|----------------------------------|---------------------------|
| Rilevanza esterna | M |
| Discrezionalità | B |
| Storicità | N |
| Opacità | N |
| Complessità | M |

| IMPATTO - INDICATORI | LIVELLO DI RISCHIO |
|-----------------------------|---------------------------|
| Organizzativo | B |
| Economico | M |
| Reputazione | M |

Livello di rischio: MEDIO

Misure per la prevenzione o la riduzione del rischio: Utilizzo di procedure ad evidenza pubblica per gli appalti sopra soglia; predisposizione di bandi con requisiti oggettivamente accertabili, non discriminanti; per gli appalti sotto soglia, verifica di indicatori di qualità dei fornitori (carta dei servizi, criteri di accreditamento, ecc). Utilizzo del mercato elettronico (Consip, Mepa, ecc).; obbligo di astensione in caso di conflitto di Interesse.



Scheda n. 3 Area Minori e Responsabilità Familiare – Servizi tutela minori

Figure coinvolte: Direttore, istruttore direttivo, istruttore amministrativo, Assistenti Sociali

Analisi del rischio:

- scarsa trasparenza nei processi di scelta/individuazione delle famiglie affidatarie;
- disomogeneità nella valutazione delle risorse delle famiglie di origine e nelle decisioni attinenti la presa in carico dei minori
- disomogeneità delle valutazioni durante la scelta;
- ricevere o accettare la promessa di denaro o altra utilità per favorire un esito del procedimento coerente con gli interessi dei soggetti privati coinvolti

| PROBABILITA' - INDICATORI | LIVELLO DI RISCHIO |
|----------------------------------|---------------------------|
| Rilevanza esterna | B |
| Discrezionalità | B |
| Storicità | N |
| Opacità | B |
| Complessità | B |

| IMPATTO - INDICATORI | LIVELLO DI RISCHIO |
|-----------------------------|---------------------------|
| Organizzativo | B |
| Economico | B |
| Reputazione | B |

Livello di rischio: BASSO

Misure per la prevenzione o la riduzione del rischio: adozione di procedure standardizzate con obbligo di motivazione specifica circa i criteri che orientano le scelte; trasparenza dei beneficiari; formazione degli operatori del Servizio e delle famiglie aspiranti affidatarie, in un'ottica di condivisione dei criteri e delle modalità di scelta; obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse; obbligo di motivazione dei provvedimenti assunti (relazioni specifiche sia ad uso interno che dirette agli organi competenti: Tribunale dei Minorenni, Tribunale Ordinario, enti sanitari e socio-sanitari, ecc.).



Scheda n. 4 Area Anziani e Disabili – Servizi residenziali, semiresidenziali, territoriali e domiciliari

Figure coinvolte: Direttore, istruttore direttivo, istruttore amministrativo, Assistenti Sociali

Analisi del rischio:

- scarsa trasparenza nei processi di ammissione degli utenti;
- disomogeneità delle valutazioni durante la scelta;
- ricevere o accettare la promessa di denaro o altra utilità per favorire un esito del procedimento coerente con gli interessi dei soggetti privati coinvolti

| PROBABILITA' - INDICATORI | LIVELLO DI RISCHIO |
|----------------------------------|---------------------------|
| Rilevanza esterna | B |
| Discrezionalità | B |
| Storicità | N |
| Opacità | B |
| Complessità | B |

| IMPATTO - INDICATORI | LIVELLO DI RISCHIO |
|-----------------------------|---------------------------|
| Organizzativo | B |
| Economico | B |
| Reputazione | B |

Livello di rischio: BASSO

Misure per la prevenzione o la riduzione del rischio: adozione di procedure standardizzate con obbligo di motivazione specifica circa i criteri che orientano le scelte; trasparenza nella individuazione dei beneficiari; formazione degli operatori del Servizio; implementazione di strategie di lavoro di rete con gli assistenti sociali dei Comuni, nell'ottica di condivisione dei criteri che improntano le scelte; obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse; obbligo di motivazione dei provvedimenti assunti (relazioni specifiche sia ad uso interno che dirette agli organi competenti: enti sanitari e socio-sanitari, ecc.)..



Scheda n. 5 Area Contrasto alla povertà– Concessione di contributi, voucher, buoni sociali

Figure coinvolte: Direttore, istruttore direttivo, istruttore amministrativo, Assistenti Sociali

Analisi del rischio:

- abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi, a contributi, a voucher ecc., al fine di agevolare particolari soggetti;
- alterazione delle graduatorie di accesso ai servizi

| PROBABILITA' - INDICATORI | LIVELLO DI RISCHIO |
|----------------------------------|---------------------------|
| Rilevanza esterna | M |
| Discrezionalità | M |
| Storicità | N |
| Opacità | B |
| Complessità | M |

| IMPATTO - INDICATORI | LIVELLO DI RISCHIO |
|-----------------------------|---------------------------|
| Organizzativo | B |
| Economico | B |
| Reputazione | M |

Livello di rischio: MEDIO

Misure per la prevenzione o la riduzione del rischio: Adozione di regolamenti che prevedono requisiti oggettivi (età, invalidità, certificazione ISEE, ecc.) per l'inserimento nelle graduatorie per l'accesso a contributi, voucher o altri benefici economici; Pubblicazione sul sito del Consorzio dei regolamenti e dei requisiti per l'accesso ai servizi, nonché delle graduatorie dei beneficiari di contributi e voucher; obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse; obbligo di motivazione dei provvedimenti assunti (relazioni specifiche ad uso interno).



Scheda n. 6 Area amministrativa

Figure coinvolte: Direttore e personale ufficio amministrativo

Analisi del rischio:

- Omissioni o alterazione di atti e documenti
- Omissioni o alterazione di modalità sanzionatorie al fine di favorire/danneggiare soggetti particolari.
-

| PROBABILITA' - INDICATORI | LIVELLO DI RISCHIO |
|----------------------------------|---------------------------|
| Rilevanza esterna | B |
| Discrezionalità | M |
| Storicità | N |
| Opacità | B |
| Complessità | B |

| IMPATTO - INDICATORI | LIVELLO DI RISCHIO |
|-----------------------------|---------------------------|
| Organizzativo | B |
| Economico | B |
| Reputazione | B |

Livello di rischio: BASSO

Misure per la prevenzione o la riduzione del rischio: utilizzo di sistemi informatici atti a tracciare le attività di creazione/modifica dei documenti; adozione di procedure e di format standard per la predisposizione di atti e documenti. Pubblicità legale (Albo pretorio) e trasparenza sul sito istituzionale del Consorzio.



Scheda n. 7 Area finanziaria – economato e mandati di pagamento

Figure coinvolte: Direttore e personale ufficio servizi finanziari

Analisi del rischio:

- sottrazione denaro contante;
- utilizzo improprio delle spese economali;
- alterazione di importi e tempistica di pagamenti.

| PROBABILITA' - INDICATORI | LIVELLO DI RISCHIO |
|----------------------------------|---------------------------|
| Rilevanza esterna | B |
| Discrezionalità | M |
| Storicità | N |
| Opacità | B |
| Complessità | B |

| IMPATTO - INDICATORI | LIVELLO DI RISCHIO |
|-----------------------------|---------------------------|
| Organizzativo | B |
| Economico | B |
| Reputazione | B |

Livello di rischio: BASSO

Misure per la prevenzione o la riduzione del rischio: utilizzo di sistemi informatici atti a tracciare i mandati di pagamento; regolamento servizi economato; rendicontazione puntuale delle spese economali, con relativi giustificativi. controllo ad opera del Direttore e del Revisore.



Scheda n. 8 Progetti finanziati da programmi comunitari, nazionali e/o regionali

Figure coinvolte: Direttore, istruttore direttivo, istruttore amministrativo

Analisi del rischio:

- utilizzo improprio dei fondi ricevuti;
- rendicontazione infedele dell'uso dei fondi ricevuti;
- produzione di documenti o attestazioni non veritieri in merito all'utilizzo dei fondi ricevuti.

| PROBABILITA' - INDICATORI | LIVELLO DI RISCHIO |
|----------------------------------|---------------------------|
| Rilevanza esterna | B |
| Discrezionalità | B |
| Storicità | N |
| Opacità | B |
| Complessità | B |

| IMPATTO - INDICATORI | LIVELLO DI RISCHIO |
|-----------------------------|---------------------------|
| Organizzativo | B |
| Economico | B |
| Reputazione | B |

Livello di rischio: BASSO

Misure per la prevenzione o la riduzione del rischio: controllo ad opera del Direttore e del Revisore.

Le schede predette rappresentano l'analisi teorica ed iniziale dei potenziali rischi e sono suscettibili di modifiche o integrazioni in funzione della concreta applicazione del Piano, trattandosi di un Ente di nuova costituzione.

Qualunque proposta di integrazione o modifica delle predette aree di rischio dovrà essere deliberata dal CDA, nell'ambito dell'approvazione prevista al 31 gennaio di ogni anno o in corso di anno qualora emergessero esigenze di aggiornamento.



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Il Consorzio è stato costituito in data 23.12.2019 ai sensi dell'art. 31 e 114 del d. lgs. 267/2000, dai Comuni di Santa Maria Capua Vetere, Casapulla, Curti, Grazzanise, San Prisco, San Tammaro e Santa Maria La Fossa, comuni compresi nell'ambito territoriale C08 in base alla DGR Campania n. 320 del 3.07.2012.

Il Consorzio è un ente strumentale degli enti consorziati, dotato di personalità giuridica e di autonomia gestionale e finanziaria.

Ai sensi dell'art. 3 dello Statuto il Consorzio ha come finalità, ai sensi e per gli effetti della Legge 328/2000, della L.R. 11/2007 e del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147 ed eventuali successive modifiche ed integrazioni, l'esercizio delle funzioni, la progettazione, la gestione e l'erogazione, in forma associata, degli interventi e dei servizi socioassistenziali e socio-sanitari di competenza dei Comuni, riportati nel documento denominato "nomenclatore" approvato dalla Regione Campania da ultimo con decreto dirigenziale n. 308/2013 e successive modifiche ed integrazioni. Il Consorzio esercita tutte le attività relative all'integrazione socio-sanitaria anche attraverso appositi accordi di programma sottoscritti con l'ASL Caserta.

Il Consorzio attua e gestisce in via prioritaria tutti i servizi ed interventi contenuti nel Piano di Zona Sociale di norma in forma diretta oppure ricorrendo all'esternalizzazione ogni volta che ciò risulti più efficace o economicamente più conveniente.

Il Consorzio può erogare servizi aggiuntivi (nel settore educativo, culturale, ricreativo...), purché attinenti allo scopo per cui è stato costituito, in favore degli Enti consorziati su richiesta degli Enti stessi, previa adozione da parte dell'Ente consorziato richiedente della determinazione di impegno di spesa ed approvazione delle progettualità, comprensiva di quadro economico, da parte del Consiglio d'Amministrazione.

Organi del Consorzio sono in base allo Statuto: l'Assemblea consortile, il Presidente, il Consiglio di Amministrazione, il Direttore ed il Revisore dei Conti.

L'Assemblea è l'organo di indirizzo politico-amministrativo ed è composta dai Sindaci di ciascuno dei Comuni soci, o da un loro delegato. Le quote minime di partecipazione di ciascun Comune sono stabilite nella Convenzione istitutiva, in funzione del numero di abitanti. L'Assemblea definisce gli indirizzi programmatico-gestionali del Consorzio ed approva gli atti di cui all'art. 12 dello Statuto.

Il Consorzio è governato da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri, di cui uno con funzioni di Presidente. Ai sensi dello statuto le cariche sono completamente a titolo gratuito e a nessuno spetta indennità di carica, gettone di presenza o rimborso spese. I componenti del Consiglio di Amministrazione devono essere scelti dall'Assemblea fuori dal proprio seno fra coloro che hanno i requisiti per la nomina a consigliere comunale. Non possono far parte del Consiglio di Amministrazione i Legali Rappresentanti degli Enti /Organizzazioni consorziati. Non possono ricoprire la carica di Presidente e di



Consorzio dei servizi sociali e socio-sanitari dell'Ambito Territoriale C08

componente del Consiglio di Amministrazione coloro che si trovano in uno dei casi di ineleggibilità a consigliere comunale e provinciale previsti dalla legge, nonché i componenti dell'Assemblea, coloro che sono in lite con il Consorzio o con uno o più degli Enti consorziati, gli amministratori, i dipendenti con poteri di rappresentanza o di coordinamento di imprese ed associazioni esercenti attività concorrenti o comunque connesse ai servizi di competenza del Consorzio. Il Consiglio di Amministrazione, per il conseguimento dei fini statutari del Consorzio, compie, ai sensi dell'art. 21 dello Statuto, tutti gli atti che non siano riservati dalla legge o dallo Statuto all'Assemblea e che non rientrino nelle competenze del Direttore.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è il Presidente del Consorzio ed ha la rappresentanza legale e in giudizio del consorzio. E' l'organo di raccordo tra l'Assemblea e il Consiglio di Amministrazione e assicura l'unità dell'attività del Consorzio.

Al Direttore competono le funzioni gestionali per l'attuazione degli indirizzi programmatici e degli obiettivi societari individuati dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea consortile. Le competenze sono definite dall'art. 29 dello statuto che prevede *"Al Direttore compete, con responsabilità manageriale, l'attività di gestione per l'attuazione degli indirizzi programmatici e degli obiettivi individuati per il perseguimento dei fini del consorzio. Ha responsabilità gestionale del Consorzio. Dirige le attività tecniche, amministrative, finanziarie ed organizzative del Consorzio per il perseguimento degli obiettivi generali indicati dal Consiglio di amministrazione e dal Presidente e dei fini istituzionali del Consorzio stesso..."*, nonché dal successivo art. 30.

La revisione economico finanziaria del Consorzio è affidata ad un Revisore dei conti, nominato dall'Assemblea, che opera ai sensi del D. Lgs 267/2000 e s.m.i.. Il revisore ha diritto di accesso agli atti e documenti amministrativi del Consorzio e può depositare proposte e segnalazioni rivolte agli organi di governo. Il revisore collabora con l'Assemblea nella funzione di controllo e di indirizzo, secondo quanto previsto dall'art. 239 del D.Lgs. 267/2000 e succ. mod..

Nel momento in cui viene redatto il presente Piano, la dotazione organica dell'Ente è la seguente:

- n. 1 dipendente a tempo indeterminato, Direttore -dirigente;
- n. 13 dipendenti a tempo indeterminato Cat. D – qualifica Assistente sociale;
- n. 2 dipendenti a tempo indeterminato Cat. C ;
- n. 1 dipendente a tempo parziale (18 ore) determinato Cat. D – addetto stampa.

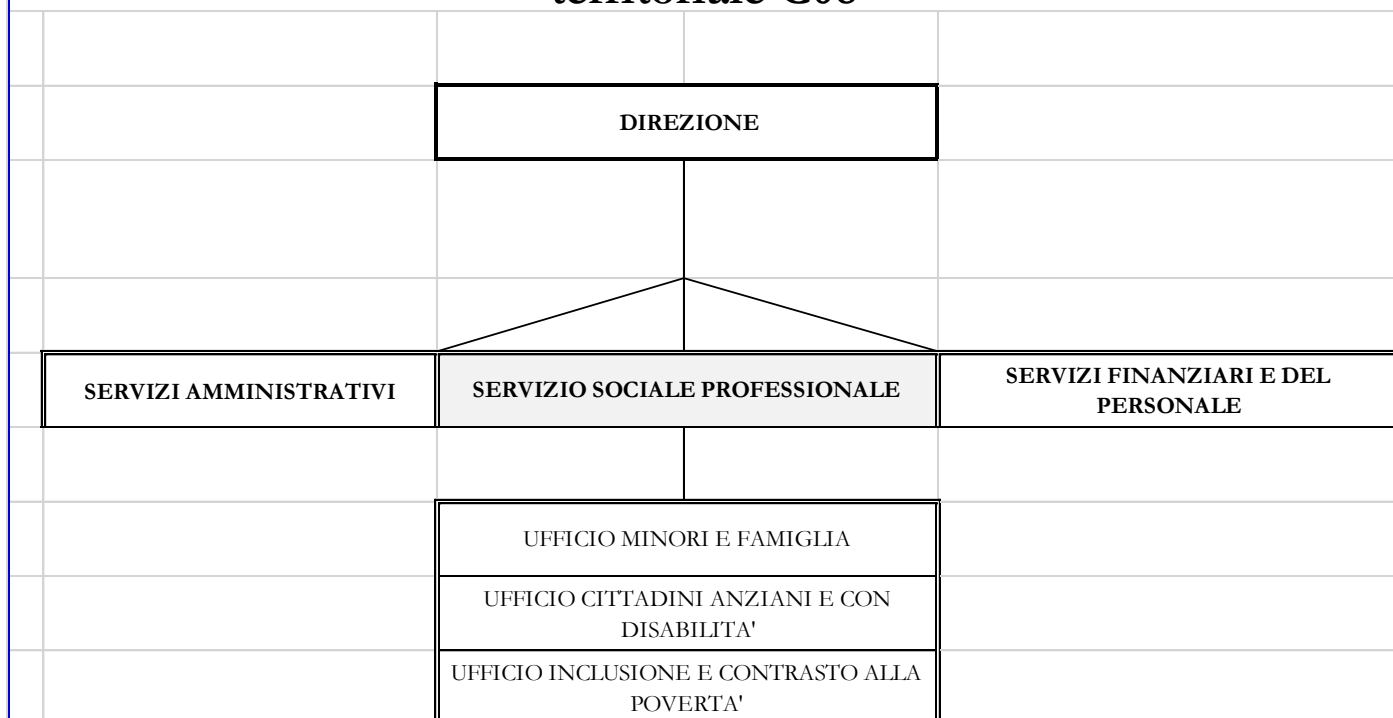
La struttura operativa è costituita dal personale dipendente del Consorzio ed è articolata funzionalmente sulla base della tipologia di utenza e di servizi erogati. La struttura organizzativa garantisce, attraverso la massima flessibilità, le risposte più adeguate all'evoluzione dei bisogni e della domanda ed è caratterizzata dalla presenza di una Direzione e tre uffici.

L'attuale organigramma funzionale è il seguente:



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

Consorzio dei servizi sociali e socio-sanitari dell'Ambito territoriale C08



Il Consorzio ha sede legale presso il Comune di Santa Maria Capua Vetere alla Via Albana. Presso la sede legale si svolgono le funzioni generali e l'ufficio autorizzazioni e accreditamento. Le sedi operative del Consorzio sono ubicate presso i Comuni consorziati sedi del Servizio Sociale Professionale, Segretariato e PUA (Porta Unitaria di accesso): Santa Maria Capua Vetere, Casapulla, Curti, Grazzanise, San Prisco, San Tammaro e Santa Maria La Fossa.

L'esiguità della struttura dell'Ente, tra l'altro di recentissima costituzione, che si evince da quanto su esposto, non permette di operare processi di rotazione del personale negli incarichi più esposti al rischio corruttivo, in quanto indispensabile, in particolar modo per i ruoli di Elevata Qualificazione, la presenza di figure altamente specializzate con conseguente difficoltà nell'intercambiabilità.

Anche nel corso del 2022, all'interno dell'organizzazione, non si sono verificati fatti corruttivi, disfunzioni amministrative significative, non sono stati attivati procedimenti disciplinari né sono pervenute segnalazioni di whistleblowing. Ciò a riconferma che, nonostante nel territorio limitrofo si siano verificati in passato eventi corruttivi e di infiltrazione mafiosa, non si rilevano per questo Ente particolari criticità sotto al profilo della corruzione.

Relativamente al lavoro agile, la disciplina e le modalità dello stesso saranno regolamentati in sede di contrattazione decentrata, coerentemente con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).



La spesa per le risorse umane

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:

Personale a Tempo indeterminato:

| Cat. | Posti coperti alla data del 31.12.2022 | | Posti da coprire per effetto del presente piano | |
|---------------|---|----|--|----|
| | FT | PT | FT | PT |
| Dir | 1 | | | |
| D3 | | | | |
| D | 13 | | 5 | |
| C | 2 | | 1 | |
| TOTALE | 16 | | 6 | |

Personale a Tempo determinato:

| Cat. | Posti coperti alla data del 31.12.2022 | | Posti da coprire per effetto del presente piano | |
|---------------|---|----------|--|----|
| | FT | PT | FT | PT |
| Dir | | | | |
| D3 | | | | |
| D | 5 | 3 | 5 | |
| C | | 1 | | |
| TOTALE | 5 | 4 | 5 | |



SUDDIVISIONE DEL PERSONALE a tempo indeterminato al 31.12.2022 IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

| Cat. | Analisi dei profili professionali in servizio |
|-------------|--|
| Dir | 1 Direttore- Dirigente Amministrativo |
| D3 | |
| D | 13 Istruttori Direttivi Assistenti Sociali |
| C | 2 Istruttori Amministrativi |
| B3 | |
| B | |
| A | |

Il Consorzio, in base all'art. 12 dello Statuto, è subentrato nel 2021 nei contratti di lavoro stipulati dal Comune Capofila con personale dipendente dedicato esclusivamente alla gestione associata. Detti contratti erano tutti a tempo determinato e sono scaduti a dicembre 2021.

Come previsto dallo Statuto consortile, è stata portata a termine il bando di concorso relativo alla figura del Direttore, che si è concluso a fine dicembre 2021 con la sottoscrizione del contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Per consentire al Consorzio di operare e garantire i livelli essenziali di assistenza alla collettività il Consiglio di Amministrazione ha approvato la pianta organica e la prima programmazione del fabbisogno del personale 2021-2023 con deliberazione n. 13 del 29.04.2021, cui sono seguite nel 2021 le seguenti deliberazioni di aggiornamento: deliberazioni del CdA n. 21 del 21.07.2021 e n. 26 del 13.10.2021. Da ultimo il CdA ha aggiornato la programmazione del fabbisogno del personale con deliberazione n. 10 del 31.05.2022, n. 20 del 29.11.2022 e n. 24 del 20.12.2022.

Un sostegno importante è arrivato dalla Legge di bilancio 2021 (L. 178/2020), con cui si è giunti ad un importante traguardo nel sistema dei servizi sociali con la definizione di un LEPS che prevede la formale definizione in norma di un livello essenziale di sistema nei termini di un rapporto assistenti sociali e popolazione minimo di 1:5000 ed ha introdotto un ulteriore obiettivo di servizio "sfidante" di 1:4000, traducendo la necessità di rafforzare la titolarità pubblica del servizio sociale professionale nella previsione di risorse incentivanti esclusivamente destinate all'assunzione a tempo indeterminato di assistenti sociali nei servizi sociali pubblici.



Consorzio dei servizi sociali e socio-sanitari dell'Ambito Territoriale C08

Le scelte operate dal Consorzio in tema di assunzione degli Assistenti sociali sono pienamente in linea con le indicazioni e le previsioni normative nazionale e confermano la necessità di istituire un servizio sociale forte e saldo, offrendo al cittadino una maggior stabilità di rapporto e di continuità nella presa in carico. Va evidenziata l'attenzione riservata dall'Assemblea consortile alla L. 30.12.2020 n. 178 – art. 1 commi 791-794 e 797-804, con l'approvazione di specifiche linee programmatiche con deliberazione n. 3 del 26.02.2021. Nello specifico con la deliberazione predetta questo Consorzio ha determinato di destinare le risorse di cui all'art 1, comma 791 della legge di bilancio al rafforzamento del fondo di solidarietà comunale per lo sviluppo e l'ampliamento dei servizi sociali comunali mediante l'assunzione di assistenti sociali ai fini del raggiungimento delle condizioni minime per l'accesso al contributo di cui all'art 1 comma 797 e seguenti della legge di bilancio. A tale deliberazione hanno fatto seguito gli atti amministrativi conseguenziali, compresa la pubblicazione dei bandi di concorso per n. 7 assistenti sociali CAT. D1, e le successive programmazioni del fabbisogno del personale con la previsione di ulteriori unità fino a dicembre 2022 con assunzione complessiva di n. 13 assistenti sociali a tempo indeterminato e pieno.

Va tuttavia rilevato che il servizio sociale professionale, per quanto fondamentale, non esaurisce l'insieme delle professionalità necessarie all'espletamento dei servizi sociali. Varie altre professionalità sono necessarie, particolarmente in un approccio che vuole fondarsi sulla valutazione delle persone secondo un approccio multidisciplinare. Anche l'impiego di tali altre professionalità (educatori, psicologi, oss), ha assunto caratteristiche simili a quelle degli assistenti sociali. A tale professionalità sono orientate le programmazioni del PDZ e del Piano Povertà approvate dall'Assemblea

La dotazione organica del consorzio prevede

- la Direzione ;
- i Servizi Amministrativi ;
- i Servizi Finanziari;
- il Servizio Sociale Professionale , organizzato in Ufficio minori e famiglia, Ufficio cittadini anziani e con disabilità e Ufficio Inclusione e contrasto alla povertà.

Il personale assunto a tempo pieno e indeterminato è il seguente:

- n. 1 Direttore – dirigente;
- n. 13 Assistenti sociali - cat D posizione economica D1;
- n. 2 istruttori amministrativi – cat. C posizione economica C1.

Alla suddetta dotazione si aggiunge un addetto stampa tempo parziale 18 e determinato – fino al 7.08.2023, e una assistente sociale cat D posizione economica D1 a tempo pieno e determinato – fino al 30.06.2023.

La spesa personale è riportata nel seguente prospetto:



| T.-I./D. | PROFILO | CTG | RIEPILOGO COSTO DEL PERSONALE | | | | | | | | TOTALE |
|----------|--|--------|-------------------------------|-------|-------------|-------|------------|-------|-------------|-------|--------------|
| | | | LAVORO | CAP. | CPDEL+INAIL | CAP | INADEL | CAP | IRAP | CAP | |
| D | TOTALE CENTO DI COSTO N. 1 - ADDETTO STAMPA | D1 | 7.936,47 € | 200 | 1.928,57 € | 210 | 223,15 € | 220 | 674,60 € | 230 | 10.762,79 € |
| I | TOTALE CENTO DI COSTO N. 2 - UFFICIO INCLUSIONE | D1 | 148.877,22 € | 280 1 | 36.177,22 € | 290 1 | 4.186,02 € | 300 1 | 12.654,56 € | 310 1 | 201.895,03 € |
| D | TOTALE CENTO DI COSTO N. 3 - PON INCLUSIONE AVV. 3 | D1 | 13.136,23 € | 330 | 3.192,11 € | 340 | 369,35 € | 350 | 1.116,58 € | 360 | 17.814,27 € |
| I | TOTALE CENTO DI COSTO N. 4 - UFFICIO MINORI E | D1 | 177.339,04 € | 471 | 43.093,46 € | 472 | 4.986,29 € | 473 | 15.073,82 € | 474 | 240.492,60 € |
| I | TOTALE CENTO DI COSTO N. 5 DIREZIONE UFF. AMMIN.VO | C1-dir | 126.710,92 € | 493 | 30.555,77 € | 495 | 3.597,59 € | 496 | 10.770,43 € | 497 | 171.634,72 € |
| | TOTALE | | 473.999,87 | | 114.947,14 | | 13.362,42 | | 40.289,99 | | 642.599,41 |

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Le assunzioni a tempo indeterminato e determinato da programmare per il triennio 2023-2024-2025 sono di seguito riportate:

ANNO 2023

Assunzioni a tempo indeterminato

- n. 1 istruttore direttivo amministrativo- cat. D1 - a tempo pieno e indeterminato – da assegnare all'Ufficio Servizi Amministrativi, da reclutare tramite utilizzo graduatoria altri enti previa attivazione delle comunicazioni obbligatorie all' art. 34-bis del d.lgs. n. 165/2001 e ss. mm. ed ii.;
- n. 1 istruttore direttivo contabile - cat. D1 - a tempo pieno e indeterminato – da assegnare da assegnare all'Ufficio Servizi Finanziari e del Personale, da reclutare tramite utilizzo graduatoria altri enti previa attivazione delle comunicazioni obbligatorie all' art. 34-bis del d.lgs. n. 165/2001 e ss. mm. ed ii.;
- n. 3 istruttori direttivi Assistente sociale - cat. D1 - a tempo pieno e indeterminato – da assegnare al Servizio Sociale Professionale, finanziato FONDO SERVIZI SOCIALI 2021 ART.1 COMMA 449, da reclutare tramite scorrimento della graduatoria degli idonei approvata con determinazione n. 187 del 17.11.2022 ovvero in caso di esaurimento tramite utilizzo graduatoria altri enti, previa attivazione delle comunicazioni obbligatorie all' art. 34-bis del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- n. 1 istruttore amministrativo - cat. C1 - a tempo pieno e indeterminato – da assegnare da assegnare all'Ufficio Servizi Amministrativi, riservato alle categorie protette, da reclutare tramite Mobilità / Concorso pubblico / Scorrimento graduatorie vigenti altri enti / ogni altra procedura idonea per la copertura di detti posti;

Assunzioni a tempo determinato

- n. 3 assistenti sociali iscritte all'Albo professionale cat. D1 istruttore direttivo - a tempo pieno e determinato – per l'attuazione di programmi specifici finanziati dal PON Inclusion e dal Fondo Povertà TRAMITE Mobilità / Concorso pubblico / Scorrimento graduatorie vigenti anche altri enti/ ogni altra procedura idonea per la copertura di detti posti;
- n. 2 educatori professionali a tempo pieno e determinato cat. D1 istruttore direttivo per l'attuazione di programmi specifici dal PON Inclusion Avviso n. 3_2016 e n. 1_2019 e dal Fondo



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

Povert  TRAMITE Mobilit  / Concorso pubblico / Scorrimento graduatorie vigenti altri enti / ogni altra procedura idonea per la copertura di detti posti;

A tale previsione si aggiungono le risorse umane a tempo determinato finanziate dalle misure PNRR di seguito specificate:

INVESTIMENTO 1.1 - sub-investimento 1.1.2 - autonomia delle persone anziane non autosufficienti

CUP: D31H22000000006

- n. 3 operatori sociali con Laurea cat. D1 istruttore direttivo - a tempo parziale e determinato per un importo di € 72.000,00 sul triennio 2023-2025;

INVESTIMENTO 1.2 - linea d'azione 1.2- Percorsi di Autonomia per Persone con Disabilit 

CUP D91H22000010006

- n. 1 assistente sociale iscritta all'Albo professionale cat. D1 istruttore direttivo - a tempo parziale e determinato per un importo di € 40.000,00 sul triennio 2023-2025;

INVESTIMENTO 1.2 - linea d'azione 1.2- Percorsi di Autonomia per Persone con Disabilit 

CUP D74H22000350006

- n. 2 assistenti sociali iscritte all'Albo professionale cat. D1 istruttore direttivo - a tempo parziale e determinato per un importo di € 40.000,00 sul triennio 2023-2025;



**Consorzio dei servizi sociali
e socio-sanitari
dell'Ambito Territoriale C08**

ANNO 2024

Si prevede ove ne ricorrano i presupposti, previa verifica delle fonti di copertura di cui alla L. 798/2020, di assumere a tempo indeterminato ulteriori assistenti sociali per il raggiungimento dell'obiettivo di n. 1 assistente sociale a tempo pieno ogni 4.000 abitanti.

ANNO 2025

Si precisa che al momento attuale non è possibile indicare le ulteriori assunzioni da avviare nell'anno 2025 in quanto tali scelte sono vincolate alle future disposizioni di legge vigenti, nonché agli assetti organizzativi ed istituzionali futuri.

Il costo del personale da assumere, ad eccezione di quello finanziato con le misure PNRR, cui si fa espresso rinvio, è calcolato su base annuale indipendentemente dalla data di assunzione ed è riportato nella seguente tabella:

| ASSUNZIONI | | | | | | | | | | | |
|------------|--|----|--------------|-----|-------------|-----|------------|-----|-------------|-------------|--------------|
| I | ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMIN. | D1 | 26.272,45 € | | 6.384,22 € | | 738,71 | | 2.233,16 | 35.628,53 | |
| I | ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE | D1 | 26.272,45 € | | 6.384,22 € | | 738,71 | | 2.233,16 | 35.628,53 | |
| I | N. 3 - ISTRUTTORE DIRETTIVO ASSIS. SOCIALI | D1 | 78.817,35 € | | 19.152,65 € | | 2.216,13 | | 6.699,47 | 106.885,60 | |
| D | N. 2 - ISTRUTTORE DIRETTIVO ASSIS. SOCIALI | D1 | 52.544,90 € | | 12.768,43 € | | 1.477,42 | | 4.466,32 | 71.257,07 | |
| D | N. 2 EDUCATORI PROFESSIONALI | D1 | 52.544,90 € | | 12.768,43 € | | 1.477,42 | | 4.466,32 | 71.257,07 | |
| C | 1 istruttore categoria protetta | C1 | 24.188,67 € | | 5.877,86 € | | 1.477,42 | | 4.466,32 | 36.010,27 | |
| D | ISTRUTTORE DIRETTIVO ASSIS. SOC. 6 MESI | D1 | 13.136,23 € | | 3.192,11 € | | 369,35 | | 1.116,58 | 17.814,27 € | |
| 6 | TOTALE | | 273.776,95 € | - € | 66.527,91 € | - € | 8.495,16 € | - € | 25.681,32 € | - € | 374.481,34 € |

Considerato che il Consorzio nei due anni di attività ha registrato un frequente turn-over del personale assunto, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, al fine di assicurare la prosecuzione dei servizi si autorizza il direttore ad effettuare le necessarie sostituzioni con le modalità più idonee (mediante Mobilità / Concorso pubblico / Scorrimento graduatorie vigenti anche altri enti/ ogni altra procedura idonea per la copertura di detti posti), in coerenza con la consistenza quantitativa e qualitativa della dotazione organica vigente e nel rispetto della invarianza della spesa autorizzata dal DUP 2023-2025, dal Bilancio di previsione 2023-2025 e dal presente PIAO.

Si sottolinea che la spesa per il personale amministrativo programmata rispetta – anzi è molto al di sotto – il limite del 20% del FUA imposto dalla Regione Campania per la gestione del personale dell'ufficio di piano, che, al momento della presentazione a novembre 2022 dell'ultimo Piano di Zona sociale in attuazione della III Annualità del IV PSR 2019-2022, approvato dai competenti uffici regionali, risulta pari a € 691.076,79.



3.3.5 Formazione del personale

L'amministrazione attribuisce alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

Per l'annualità in corso, tenuto conto che l'Ente è di nuova istituzione e che il personale a TI è assunto da novembre 2022, sono state individuate le seguenti linee formative:

- formazione in presenza e da remoto di URBI - software gestionale in uso al Consorzio;
- adesione al programma formativo sulla violenza di genere proposto nell'ambito del progetto "LUANA";
- formazione da remoto su piattaforma GEPI – per la gestione della misura Reddito di Cittadinanza.

Inoltre il Consorzio è

1. capofila del progetto PNRR Missione 5 - Componente 2 - Investimento 1 - Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione- Sub investimento 1.1.4 Rafforzamento dei servizi sociali e prevenzione del fenomeno del burn out tra gli operatori sociali, che prevede:

- supervisione di gruppo delle assistenti sociali;
- supervisione professionale individuale;
- supervisione organizzativa di equipe

2. beneficiario del progetto PNRR Missione 5 Componente 2 Sottocomponente 1, Investimento 1.1 Investimento 1.1 – Sostegno alle persone vulnerabili e prevenzione dell'istituzionalizzazione degli anziani non Autosufficienti Sub – Investimento 1.1.1 - Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione delle vulnerabilità delle famiglie e dei bambini, che prevede formazione in presenza e da remoto per i coach (assistenti sociali) e referente territoriale