



**CONSORZIO INTERCOMUNALE PER LA GESTIONE
DEI SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI
DELL'OVEST TICINO**

Via B. Gambaro n. 47 – 28068 Romentino

Tel . 0321 869921 - Fax 0321 869950

P.I. / C.F. 01622460036 - e-mail:

protocollo.cisaovesticino@cert.ruparpiemonte.it

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O)

TRIENNIO 2025 -2027

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 17 del 09.04.2025

Aggiornamento approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 40 del 18/09/2025

SOMMARIO

Premessa	pag. 3
Sezione 1 – Scheda anagrafica dell'Azienda	pag. 5
Missione istituzionale	pag. 5
Servizi forniti	pag. 6
Sezione 2 – Valore Pubblico, ciclo della performance e anticorruzione	pag. 7
Performance	pag. 7
Piano della Performance	pag. 8
Obiettivi operativi 2025-2027	pag. 8
Anticorruzione - Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza	pag. 19
Sezione 3 – Organizzazione e gestione del personale	pag. 41
Struttura organizzativa	pag. 41
Piano triennale dei fabbisogni di personale	pag. 42
Lavoro agile	pag. 43
Formazione del personale	pag. 43
Pari opportunità ed equilibrio di genere	pag. 46
Piano Triennale Azioni positive 2025-2027	pag. 46
Sezione 4 – Monitoraggio	pag. 47

PREMESSA

Il decreto legge n. 80/2021 “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”, il cosiddetto “decreto reclutamento” convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nel quale confluiscono una serie di documenti che, fino ad oggi, avevano invece una propria autonomia con riferimento alle tempistiche, ai contenuti e alle norme di riferimento.

Il decreto reclutamento fissava al 31 gennaio 2022 la scadenza per adottare il PIAO, ma il decreto milleproroghe (D.L. n. 228/2021), varato il 23 dicembre 2021 dal Consiglio dei Ministri, ha differito il termine per l’adozione del PIAO al 30 aprile 2022 e, per gli enti locali, al 31 luglio 2022.

Il PIAO ha durata triennale, ma viene aggiornato annualmente. L’art. 6 della norma istitutiva identifica i seguenti contenuti:

- a. gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b. la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito di impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c. compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d. gli strumenti e le fasi per raggiungere la piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e. l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f. le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g. le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il PIAO definisce, infine, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell’utenza mediante appositi strumenti.

Con l'introduzione del PIAO prende forma un disegno organico del sistema di pianificazione nelle amministrazioni pubbliche, caratterizzato invece da una molteplicità di strumenti spesso non dialoganti e altrettanto spesso, per molti aspetti, sovrapposti, con il quale si vuole garantire la massima semplificazione, sostenere una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione e garantire la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese.

A tal fine il Piano è affiancato da un processo di delegificazione che abrogherà le disposizioni sull'adozione, da parte delle amministrazioni, dei piani e adempimenti destinati a essere assorbiti dal PIAO.

Nello specifico, sono assorbiti dal nuovo Piano:

- il piano della performance;
- il piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- il piano dei fabbisogni di personale;
- il piano per il lavoro agile;
- la programmazione dei fabbisogni formativi.

Inoltre, con l'obiettivo di fornire a tutte le amministrazioni tenute al PIAO una guida alla compilazione e di dare loro una chiave di lettura immediata, semplificata e omogenea, per ridurre al minimo l'impatto della predisposizione del Piano nei confronti delle amministrazioni e dei soggetti tenuti alla sua adozione, il Dipartimento della Funzione pubblica ha adottato specifiche Linee guida.

Nella stesura del presente Piano, oltre alla bozza di Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

Sezione 1 – Scheda anagrafica dell'Azienda

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
CONSORZIO C.I.S.A. OVEST TICINO (NO)
Indirizzo: Via Gambaro Battista n. 47 – ROMENTINO (NO) _____
Codice fiscale/Partita IVA: 01622460036 _____
Presidente: Avv. Carla Zucco
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 48
Telefono: 0321.869921
Sito internet: http://www.cisaovesticino.it/
E-mail: protocollo@cisaovesticino.it
PEC: protocollo.cisaovesticino@cert.ruparpiemonte.it

Missione istituzionale

Il Consorzio, finalizza, ai sensi di legge, l'esercizio delle proprie attività ed interventi al raggiungimento del benessere psico-fisico, alla crescita sociale e relazionale del singolo e della comunità.

In particolare, svolge:

- Interventi di segretariato sociale, aventi finalità di informazione e orientamento ai cittadini sui servizi socio-assistenziali, nonché sulle possibilità e modalità di utilizzo dei medesimi;
- Interventi connessi al sostegno relazionale e di aiuto, nell'ambito dei quali vanno ricomprese prestazioni specifiche di servizio sociale;
- Interventi di servizio sociale professionale nei Comuni consortili. I Comuni mantengono la competenza economica nella gestione dei contributi alla persona per il supporto ai cittadini indigenti o in condizione di bisogno o con difficoltà nella fruizione di servizi.

Il Consorzio è inoltre competente in materia di:

- Assistenza domiciliare;
- Mensa a domicilio e servizio di lavanderia;
- Affidamenti presso famiglie, persone singole, comunità di tipo familiare o istituti;
- Adozioni nazionali ed internazionali;

- Tutela materno-infantile, specie nei casi di assistenza socio-educativa territoriale ai minori, da realizzare d'intesa con i Comuni consorziati e nelle modalità stabilite dall'Assemblea, mediante progetti finanziati dalla Regione o altro ente pubblico. Rimane salva la facoltà dei Comuni aderenti di promuovere autonomamente iniziative progettuali nell'ambito dell'assistenza ai minori in armonia;
- Protezione e tutela del minore, attuazione di interventi tecnico professionali a favore di minori in condizione di vulnerabilità e/o pregiudizio, servizi socio-educativi territoriali, da realizzare in intesa con i comuni consorziati e secondo le modalità indicate dall'Assemblea, con finanziamenti propri o tramite l'accesso a bandi e progetti regionali, di soggetti privati o di altri enti pubblici.
- Interventi per minori nell'ambito dei rapporti con l'autorità giudiziaria;
- Ricorsi al Giudice tutelare per situazioni di protezione di anziani e disabili soli e indigenti;
- Gestione tutele, minori e adulti incapaci su provvedimento dell'Autorità giudiziaria;
- Attività integrative di base, nella fattispecie:
 - Strutture residenziali e semi residenziali per anziani non autosufficienti e autosufficienti;
 - Presidi residenziali, semi residenziali e iniziative di sostegno per portatori di handicap.
 - Ogni altro servizio o adempimento connesso o conseguente o comunque riferibile alle finalità del Consorzio;
 - Attività di ricerca bandi e finanziamenti;
 - Attuazione misure nazionali (es. Assegno Di Inclusione – A.D.I.).

Servizi forniti

Il Consorzio concorre, con la sanità e con gli altri soggetti istituzionali e della comunità locale, alla tutela del diritto di cittadinanza e della qualità della vita di ogni persona minore di età, privilegiando la famiglia quale ambito prioritario di crescita, al benessere psico-fisico della persona disabile e degli anziani, attraverso i diversi interventi.

Servizi forniti a favore di minori e famiglie

- Adozioni
- Affidamento Familiare
- Assistenza Domiciliare
- Centro per le famiglie
- Gestione Tutele / Curatele
- Segretariato Sociale
- Servizi educativi territoriali e di sostegno alla genitorialità
- Servizio Sociale Professionale
- Sportello Donna

Servizi e prestazioni a favore della persona disabile e dell'anziano

- Accompagnamento inserimenti residenziali e integrazioni rette di persone con disabilità e anziane
- Assistenza Domiciliare
- Cure domiciliari di lungo assistenza
- Gestione Tutele / Curatele
- Interventi economici a sostegno della domiciliarità
- Segretariato Sociale
- Servizio Sociale Professionale
- Sostegno all'inserimento nel mondo del lavoro per adulti e disabili
- Mensa e Lavanderia
- Villa Varzi – Centro Diurno e Residenziale

- 3 Centro Diurno per persone con disabilità
- 1 Centro diurno e 3 RSA per accoglienza anziani.

Sezione 2 – Valore Pubblico, ciclo della performance e anticorruzione

Il valore pubblico, nell’accezione più condivisa, è definito come il miglioramento del livello di benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Il valore pubblico è perseguito da un’amministrazione facendo leva sul proprio patrimonio tangibile, ossia le risorse umane, economiche e patrimoniali, e sul patrimonio intangibile, ovvero, su aspetti legati alla capacità organizzativa e manageriale, al livello di competenze e conoscenze all’interno dell’organizzazione, alla rete di relazioni interne ed esterne, alla capacità di analizzare il proprio contesto di riferimento e di dare adeguate risposte alle istanze che da esso provengono.

La tensione continua verso l’innovazione, la sostenibilità ambientale, la riduzione della burocrazia e l’innalzamento della trasparenza e della lotta ai fenomeni corruttivi completano il quadro d’insieme entro il quale agire per la generazione di valore.

Si può creare valore pubblico quando, nel perseguimento dei propri fini istituzionali, le risorse a disposizione sono gestite secondo paradigmi di efficienza, efficacia ed economicità e nel contempo il patrimonio intangibile, ossia le capacità professionali e manageriali, è valorizzato in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale.

Il C.I.S.A. Ovest Ticino rendiconta annualmente le proprie attività attraverso la pubblicazione di un Bilancio di Previsione corredato dal DUP (Documento Unico di programmazione), poi a conclusione dell’esercizio finanziario la Relazione Illustrativa al Bilancio Consuntivo dell’Ente e restituisce l’analisi dell’andamento dei servizi.

La pubblicazione del Bilancio di Previsione e del Consuntivo fornisce ai vari interlocutori le informazioni utili sulle principali caratteristiche dell’organizzazione, delle attività e dei risultati in modo da misurarne l’impatto economico, sociale e ambientale.

I Bilanci del C.I.S.A. Ovest Ticino sono consultabili e scaricabili sul sito al seguente link:

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

Performance

Il Decreto Legislativo 150 del 27/10/2009, come modificato dal D. Lgs n° 74 del 25 maggio 2017, attua una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche intervenendo in materia di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche e di valorizzazione del merito, individuando specifiche responsabilità nelle figure dirigenziali per quanto concerne l’applicazione di un sistema di misurazione e valutazione della performance del dipendente pubblico.

In particolare il Titolo II del suddetto decreto “Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance” disciplina il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale, mentre il Titolo III, “Merito e premi”, individua strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.

Da ultimo è intervenuto l'art. 81 del CCNL comparto Funzioni Locali siglato il 16/11/2022, ribadendo la necessità che i sistemi di valutazione delle Pubbliche Amministrazioni siano improntati alla valorizzazione delle performance individuali, prevedendo norme che garantiscano la differenziazione del premio individuale, in un'ottica meritocratica di incentivazione del personale.

Il C.I.S.A. Ovest Ticino ha adottato la propria metodologia di valutazione della performance, sia relativamente a dirigenza e posizioni organizzative, sia per quanto riguarda le prestazioni del personale di comparto. I principali documenti strategico contabili, Bilancio Previsionale triennale ed annuale, Relazione Illustrativa, rappresentano gli atti di programmazione vigenti sui quali aggiornare il Piano della Performance, posto che tale Piano deve riportare gli elementi sintetici di carattere generale riguardanti l'identità dell'Azienda, l'analisi del contesto territoriale, gli obiettivi strategici ed operativi tesi a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e gli obiettivi gestionali di mantenimento delle attività ordinarie principali, rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività.

Il Piano deve essere finalizzato alla misurazione della performance in un'ottica non più solo statica di "risultato", declinato secondo obiettivi di gestione, ma anche in un'ottica dinamica di "prestazione" dell'individuo e dell'intera struttura organizzativa.

Piano della Performance 2025/2027

Rilevato che il Documento Unico di Programmazione 2025-2027 contiene gli obiettivi che l'Amministrazione intende perseguire mediante l'attuazione del PEG da parte dei Responsabili di Servizio ai fini del raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, per l'anno 2025 gli obiettivi specifici assegnati a ciascuna area sono nel paragrafo seguente.

Obiettivi operativi 2025-2027

AREA A – FINANZIARIA-AMMINISTRATIVA

I prossimi anni saranno cruciali per ridelineare l'assetto istituzionale delle funzioni e dei servizi socio assistenziali, in uno scenario regionale che prefigura la convergenza dei servizi sociali verso la conformazione territoriale dei distretti sanitari.

Ciò comporterà notevole attenzione, sia dal punto di vista politico istituzionale, sia con riferimento agli aspetti tecnico gestionali inerenti al funzionamento dei servizi.

A seguito dell'avvenuta unificazione dei due consorzi CISA OVEST TICINO e CISA 24, afferenti all'ambito del nuovo distretto sanitario, per assicurare la continuità dei servizi e delle prestazioni agli utenti, si stanno progressivamente adottando le soluzioni gestionali ed organizzative opportune per governare il percorso di transizione ancora in essere.

Resta in capo al CISA OT la gestione liquidatoria degli impegni assunti e la riscossione delle entrate accertate al 30/06/2018.

Oltre agli aspetti inerenti alla governance interna ed esterna, i programmi compresi in questa Area strategica assicurano le necessarie attività direzionali, di coordinamento del servizio amministrativo-contabile e di supporto agli operatori impegnati nell'erogazione di servizi ai cittadini, fornendo gli strumenti necessari a garantirne l'operatività.

La normativa emanata negli ultimi anni sta determinando continue revisioni dei processi amministrativi da sostenersi anche mediante nuovi supporti informatici e da strumenti finalizzati a rispondere in modo

adeguato alle sempre più pressanti esigenze di informazione, rendicontazione, trasparenza dell'attività amministrativa. L'applicazione dei dettati normativi sta impegnando sempre di più gli uffici amministrativi. Sono in continuo aumento gli adeguamenti, le scadenze, il monitoraggio in un quadro normativo incerto e talvolta confuso.

Da considerare il necessario apporto degli uffici amministrativi al Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza per il supporto negli adempimenti previsti dalla L. 190/2012 e dal D. Lgs.33/2013 e dei flussi informativi con il Ministero.

L'aumento del carico di lavoro amministrativo rappresenta una criticità per il Consorzio, la cui mission principale è la programmazione, organizzazione e gestione di servizi sociali, in quanto gli uffici amministrativi, oltre che a garantire le attività direzionali ed i servizi di supporto al funzionamento dell'Ente, svolgono la funzione di supporto all'attività professionale degli operatori presenti nei servizi territoriali.

Con riguardo ai sopravvenuti adeguamenti, scadenze e monitoraggi amministrativi, l'attuale apparato amministrativo è numericamente insufficiente agli impegni richiesti; per tal motivo l'Ente ha partecipato alla Manifestazione di Interesse emessa dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, finalizzando la domanda nella Piattaforma SIOSS in data 08/10/2024 e richiedendo il seguente personale:

Figura professionale	N. risorse a tempo pieno che si intendono assumere nel triennio 2025 – 2027 con l'utilizzo delle risorse PN Inclusion e lotta alla povertà 2021-2027 e dedicate alla corretta implementazione e attuazione del sistema integrato dei servizi e degli interventi sociali
1. Funzionario Amministrativo	1
2. Funzionario Contabile – Economico finanziario / Funzionario esperto di rendicontazione	1
3. Funzionario Psicologo (Livello Standard 1 / 20.000 abitanti)	1
4. Funzionario Educatore Professionale Socio Pedagogico / Pedagogista (Livello Standard 1 / 15.000 abitanti)	0

Vedasi nel paragrafo Piano triennale dei fabbisogni di personale le variazioni apportate.

Occorre considerare che l'adeguamento dell'Ente al processo di digitalizzazione della pubblica amministrazione, avviato nel 2017 con la dotazione di nuovi software gestionali per la contabilità, la gestione e pubblicazione degli atti amministrativi, la gestione documentale ed il protocollo informatico ad oggi sta proseguendo adeguandosi anche alle normative AGID previste per l'informatizzazione delle P.A. e i siti web.

Obiettivo operativo	Programmi di spesa	Processi PEG	Tempi		
			2025	2026	2027
Implementazione della digitalizzazione, con facilitazione nell'accesso delle prestazioni per i cittadini e introduzione di nuovi software gestionali per migliorare e adeguare le attività lavorative ai nuovi sistemi operativi.	1.01 1.02	Attività direzionali	X	X	X
In considerazione delle nuove D.G.R. regionali in materia socio-sanitaria, delle differenze territoriali piemontesi, occorre adeguare i regolamenti con le Asl e migliorare il raccordo con il Distretto per mantenere gli standard gestionali.	1.01	Attività direzionali	X	X	X
Implementazione in materia di trasparenza come da D.Lgs 97/2016 in coerenza con le indicazioni fornite dall'ANAC.	1.02 1.11	Attività direzionali	X	X	X
Migliorare la funzionalità delle attività amministrativo-contabili a supporto del funzionamento del Consorzio, introduzione di PA digitale e di servizi da attivare tramite SPID al portale dell'Ente – PNRR 1.4.4 e PNRR 1.7.2.	1.03	Servizio economico finanziario, economato e controllo di gestione	X	X	X

Realizzare il nuovo sito internet dell'Ente con l'attivazione di una sezione dedicata ai cittadini in attuazione del PNRR 1.4.4 e PNRR 1.7.2 – Reti digitali.	1.03	Servizio economico finanziario, economato e controllo di gestione	X	X	X
Avviare tramite i fondi regionali, un progetto di digitalizzazione per i cittadini anziani e delle fasce deboli con sportelli sul territorio per facilitare l'accesso ai portali di servizi ai cittadini, con accesso al sito dell'Ente per prestazioni sociali erogate - PNRR 1.4.4 e PNRR 1.7.2.	1.03	Servizio economico finanziario, economato e controllo di gestione	X	X	X
Introduzione del cloud per il server e gli applicativi gestionali per il miglioramento complessivo delle attività amministrative dell'Ente e i servizi rivolti al cittadino	1.03	Servizio economico finanziario, economato e controllo di gestione	X	X	X
Abbattimento dei tempi di pagamento dei crediti commerciali – PCC (Direttiva Zangrillo)	1.03	Servizio economico finanziario, economato e controllo di gestione	X	X	X
Controllo delle morosità e degli insoluti – recupero crediti e contenimento del fondo di accantonamento	1.03	Servizio economico finanziario, economato e controllo di gestione	X	X	X

AREA B – STRUTTURE – ANZIANI – TUTELE – PROGETTI DI FINANZIAMENTO

La presente Area raggruppa le strutture residenziali e semiresidenziali per Anziani e l'unica struttura residenziale/semiresidenziale solo per Disabili denominata "villa Varzi", tutte esternalizzate.

È ragionevole ritenere la necessità di proseguire nella copertura dei posti residenziali accreditati per ogni struttura e nell'investimento dedicato ai servizi di sostegno alla domiciliarità per la prevenzione dell'istituzionalizzazione. A tal fine è importante integrare le risorse "istituzionali" (già previste allo scopo) con ulteriori risorse finanziarie atte anche a sostenere nuove progettualità sul territorio.

A sostegno degli interventi di contrasto alle nuove povertà si inserisce la misura ADI, per la quale il Consorzio svolge la funzione di Ente Capofila per l'ambito territoriale "Area Sud Novarese".

Si precisa che le attività rivolte alla misura ADI, pur inserite propriamente nel DUP all'interno dell'Area B, sono trasversali a tutto l'Ente.

Obiettivo operativo	Programmi di spesa	Processi PEG	Tempi		
			2025	2026	2027
Assicurare la maggiore copertura possibile dei posti accreditati residenziali ed eventuali limitazioni imposte regionali e nazionali	12.03	Servizi residenziali e semiresidenziali per disabili	x	x	x
Assicurare una copertura massima dei posti accreditati presso le strutture pari ad almeno il 99% dei posti residenziali, integrando con gli ospiti inseriti a regime privato i posti non coperti dagli utenti convenzionati. fermo restando l'andamento della pandemia ed eventuali limitazioni imposte regionali e nazionali	12.03	Servizi residenziali e semiresidenziali per anziani	x	x	x
Prosecuzione nella promozione e gestione dei percorsi di attivazione sociale sostenibile a supporto delle fasce deboli (PASS) previsti dalla DGR 22-251 del	12.04	Servizi territoriali per disabili	x	x	x

30/11/15, fermo restando l'andamento della pandemia ed eventuali limitazioni imposte regionali e nazionali					
Mantenimento e miglioramento della rete di servizi e di opportunità a beneficio dei cittadini anziani con attenzione agli interventi rivolti al sostegno ed alla promozione della domiciliarità, anche mediante ricorso a fonti di finanziamento derivanti da specifiche progettualità (per esempio: Progetto sull'Invecchiamento Attivo).	12.04	Servizi territoriali per anziani	X	X	X
Promozione e gestione dei progetti di attivazione sociale e lavorativa previsti nell'ambito della misura ADI (prima RDC) (puntando sulla costruzione della rete con i soggetti indicati nelle Linee guida ministeriali) facendo fronte al previsto incremento della casistica già evidenziatasi nel corso del 2017 a seguito dell'ampliamento dei criteri di accesso e stabilizzazione della misura come da indicazioni nazionali (ADI prima RDC).	12.04	Sostegno agli adulti e ai nuclei famigliari in difficoltà	X	X	X

Introduzione del nuovo ISEE nell'ambito dell'accesso ai servizi consortili ed omogeneizzazione del sistema tariffario e nella modalità di integrazione delle prestazioni socio-sanitarie per i cittadini.	12.04	Sportello sociale, segretariato sociale, servizio sociale professionale, UVG, UMVD	X	X	X
Supporto operativo delle Commissioni di Valutazione Multidimensionale funzionanti a livello di distretto sanitario, così come potranno essere ridefinite dall'ASL di Novara. Revisione degli interventi post acuzia a potenziamento della domiciliarità in accordo con le ASL di Novara e Borgomanero e gli enti gestori.	12.04	Sportello sociale, segretariato sociale, servizio sociale professionale, UMVD, UVG	X	X	X
Continuità della gestione delle misure di tutela ed amministrazione di sostegno, in un contesto di aumento della complessità sociale delle situazioni seguite	12.04	Gestione Tutele	X	X	X
Implementazione di interventi di sostegno alle politiche attive del lavoro e sviluppo delle progettualità connesse (PPU)	12.04	Sviluppo progetti di finanziamento	X	X	X

Partecipazione in partnership a progetti POR di politiche attive del lavoro sui disoccupati di lungo periodo e sulla disabilità	12.07	Sviluppo progetti di finanziamento	X	X	X
---	--------------	---	----------	----------	----------

AREA C – TERRITORIO-MINORI-FAMIGLIE

Le scelte di bilancio tendono a soddisfare le esigenze emergenti dal territorio consortile, con particolare riferimento alle attività previste dall'art. 18 (punti a-b-c-d-e) della L.R. n. 1/2004, integrate da attività progettuali finanziate dalla normativa di settore (L. n. 104/1992, n. 162/1998, ecc.) e da altri soggetti pubblici e privati con l'obiettivo di attuare e sostenere finanziariamente percorsi sostenibili che tengano conto del contesto nazionale attuale: risorse finanziarie limitate, crescita del bisogno a seguito dell'innalzamento di età della popolazione, evoluzione delle strutture familiari e sociali di base.

Un altro aspetto che caratterizza la programmazione triennale del Consorzio (in coerenza con la volontà della Regione e delle risorse che vi saranno espressamente dedicate) si riconduce alla necessità di adeguarsi al disegno di legge "Allontanamento Zero", per il quale sono state approvate le Linee Guida per la progettazione degli interventi, che necessariamente richiedono di mettere in campo strategie operative diverse, rivedendo le attività del Centro per le Famiglie progressivamente dovrebbero adeguarsi negli interventi e nei progetti messi in campo a quanto previsto dalla normativa regionale.

Le attività assistenziali per garantire risposte più efficaci alle nuove situazioni di difficoltà psicologiche, relazionali, educative e materiali, devono mantenersi fortemente preventive, promozionali e innovative.

Occorre concentrarsi sulla massima valorizzazione degli Enti del Terzo Settore locale, attraverso modalità di coprogettazione e logiche di reciprocità, svolgendo come Ente Gestore funzioni di regia. Appare inoltre importante mettere in atto un'apertura verso la condivisione delle scelte programmatiche di ambito territoriale nell'ottica della sovra territorialità dei servizi, al fine di perseguire maggiore qualità ed efficacia. Infine occorre sperimentare nuovi interventi e metodologie che siano congruenti con quanto richiesto dalle progettazioni definite dalla misura ADI.

Il Consorzio ogni anno avvia numerose progettualità a favore di minori, persone con disabilità e le relative famiglie.

Obiettivo operativo	Programmi di spesa	Processi PEG	Tempi		
			2025	2026	2027
Potenziamento della rete di servizi ed opportunità a beneficio dei minori (con particolare riguardo agli interventi che favoriscono il mantenimento nella famiglia d'origine) e degli interventi di informazione, accoglienza e sostegno alle famiglie, anche mediante ricorso a fonti di finanziamento private in applicazione dei Progetti e/o delle normative in essere, quali: - Programma P.I.P.P.I. Programma di Intervento per la Prevenzione dell'Istituzionalizzazione; - Legge Regionale 28 ottobre 2022, n. 17 (come modificata con L.R. n. 3 del 09.03.2023) "Allontanamento zero. Interventi a sostegno della genitorialità e norme per la prevenzione degli allontanamenti dal nucleo familiare d'origine". - Promozione della Genitorialità Positiva (D.D. 2375 del 07/12/2022 per le assegnazioni delle annualità 2024 – 2025 – 2026).	12.01	Servizi territoriali e residenziali per minori	X	X	X
Potenziamento degli interventi a favore dei minori e delle famiglie con attività da realizzare attraverso le risorse erogate dalla Regione Piemonte per i centri famiglia.		Servizi territoriali e residenziali per i minori	X	X	X
Revisione del regolamento ISEE sulla compartecipazione	12.07	Segretariato sociale, servizio	x	X	X

economica dei cittadini, in base alle nuove indicazioni regionali.		sociale professionale Commissioni di vigilanza, UVG, UMVD			
Continuità della gestione delle misure di tutela ed amministrazione di sostegno, in un contesto di aumento della complessità sociale delle situazioni seguite e introduzione del sistema telematico di dialogo con il Tribunale.	12.07	Gestione delle tutele	X	X	X
Implementazione di interventi di sostegno alle politiche attive del lavoro e sviluppo delle progettualità connesse (es. Cantieri di Lavoro, Fondo Regionale Disabili);	12.07	Sviluppo progetti di finanziamento	X	X	X

AREA D – STRUTTURE – DISABILITA' – INSERIMENTI LAVORATIVI

Con l'unificazione del CISA OVEST TICINO e del CISA 24 nel Luglio 2018, si è dato avvio ad un percorso di omogeneizzazione dei servizi e degli interventi erogati tuttora in corso.

Il percorso di riorganizzazione di alcuni servizi tiene in considerazione le scadenze dei diversi appalti e l'adeguamento alle normative nazionali e/o regionali emesse.

In quest'Area sono stati mantenuti i Servizi di Segretariato Sociale e Servizio Sociale Professionale relativi ai piccoli Comuni che facevano parte dell'ex CISA 24, gestiti da n. 3 Assistenti Sociali che operano con modalità di Operatore Unico.

Per ciò che concerne il Servizio Sociale Professionale si precisa che alcuni servizi specifici, quali per esempio la gestione delle Adozioni e della Tutela delle Donne Vittime di Violenza sono stati accorpati in un'unica équipe di lavoro che opera su tutto il territorio consortile.

Nell'anno 2024 è stato completato il percorso di ridefinizione della gestione dei Centri Diurni per Disabili; prosegue l'omogeneizzazione delle procedure di accesso e dei servizi offerti anche attraverso il percorso di Supervisione dei gruppi di Operatori (sia in plenaria che in singola équipe) realizzato con i fondi PNRR.

In un'ottica di progettualità futura si sta realizzando la mappatura dei bisogni dei disabili a livello territoriale, cercando di integrare dati e informazioni provenienti dalle diverse realtà e/o Istituzioni (Associazioni, Comuni, ASL, Scuole ecc.).

L'Ente è componente dell'UMVD (Unità Multidisciplinare Valutazione Disabilità) per la definizione di progetti multidisciplinari socio-sanitari a favore di persone con disabilità (0-64 anni).

Obiettivo operativo	Programmi di spesa	Processi PEG	Tempi		
			2024	2025	2026
Assicurare la continuità dei servizi socio–assistenziali curandone in staff con la Direzione e i Responsabili di servizio delle altre aree, la progressiva integrazione e riorganizzazione	12.02	Servizi ex CISA 24	X	X	X
Esperto della disabilità – miglioramento dell’accessibilità alle attività lavorative dei dipendenti dell’Ente (Direttiva Zangrillo)	12.02	Servizi ex CISA 24	X	X	X
Filiera integrata con i servizi territoriali che accompagni il disabile verso una Vita Indipendente o verso il Dopo di Noi	12.02	Servizi ex CISA 24	X	X	X
Partecipazione attiva a tutti i progetti e le iniziative proposte dal Consorzio sull’Area Disabilità	12.02	Servizi ex CISA 24	X	X	X
Collaborazione tra Operatori e integrazione dei Centri Diurni presenti sul territorio	12.02	Servizi ex CISA 24	X	X	X
• Rilevamento dei bisogni insoddisfatti o di sviluppo delle persone con disabilità nel territorio. • Strategie di superamento di questi bisogni.	12.02	Servizi ex CISA 24	X	X	X

Anticorruzione - Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza

Con **delibera del CDA n. 03 del 30.01.2024** si approvava il **Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza** per il Triennio 2024-2026, che in questa sede si ritiene integralmente richiamato, come ricordato nel comunicato del Presidente ANAC del 10/01/2024, che il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera Anac n. 7 del 17.1.2023, ha concesso la facoltà agli enti locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare nel triennio, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo politico, e ciò a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate le evenienze ivi segnalate.

TABELLA 1. MAPPATURA DEI PROCESSI 2025

N	Area di rischio (PNA 2022, All. 1 Tab 3)	Processo	Descrizione Input	Descrizione Attività	Descrizione Output	Unità organizzativa responsabile del processo	Catalogo dei rischi principali
1	Acquisizione e gestione del personale	Incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato)	Definizione degli obiettivi e dei criteri di valutazione	Analisi dei risultati	Graduazione e quantificazione dei premi	Responsabile di Area Amministrativa finanziaria	Selezione gestita per interesse personale di uno o più commissari/ responsabili
2	Acquisizione e gestione del personale	Concorso per l'assunzione di personale	Bando	Selezione	Assunzione	Responsabili di Area Amministrativa Finanziaria	Selezione gestita per interesse personale di uno o più commissari/ responsabili
3	Acquisizione e gestione del personale	Concorso per la progressione in carriera del personale	Bando/domanda dell'interessato	Selezione/istruttoria	Provvedimento di concessione/diniego	Responsabile di Area / Responsabile Servizio Personale	Selezione gestita per interesse personale di uno o più commissari/ responsabili
4	Acquisizione e gestione del personale	Gestione giuridica del personale: permessi, ferie, ecc.	Iniziativa d'ufficio / domanda dell'interessato	Istruttoria	Provvedimento di concessione/diniego	Responsabile di Area / Responsabile Servizio personale	Violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità
5	Acquisizione e gestione del personale	Relazione sindacali (confronto e informazione)	Iniziativa d'ufficio / domanda dell'interessato	Informazione, svolgimento degli incontri, relazioni	Verbale	Responsabili di Area / Responsabile Servizio personale	Violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità
6	Acquisizione e gestione del personale	Contrattazione decentrata integrativa	Iniziativa d'ufficio / domanda dell'interessato	Contrattazione	Contratto	Responsabili di Area / Responsabile Servizio personale	Violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità
7	Acquisizione e gestione del personale	Servizi di formazione del personale dipendente	Iniziativa d'ufficio	Affidamento diretto /Acquisto con servizio di economato	Erogazione della formazione	Responsabili di Area / Responsabile Servizio Personale	Selezione gestita per interesse personale di uno o più commissari/ responsabili
8	Affari Legali e	Gestione dei	Iniziativa di	Esame da parte	Risposta	Responsabile	Violazione delle

	Contenzioso	procedimenti di segnalazione e reclamo	parte: reclamo o segnalazione	dell'Ufficio o del titolare del potere sostitutivo		dell'Area Amministrativa / Segreteria	norme per interesse di parte
9	Affari Legali e Contenzioso	Supporto giuridico e pareri legali	Iniziativa d'ufficio	Istruttoria: richiesta ed acquisizione del parere	Decisione	Responsabile dell'Area Amministrativa / Segreteria	Violazione di norme, anche interne, per interesse / utilità
10	Affari Legali e Contenzioso	Gestione del contenzioso	Iniziativa d'ufficio, ricorso o denuncia dell'interessato	Istruttori, pareri legali	Decisione di ricorrere/ non ricorrere, resistere/ non resistere in un giudizio, di transare / di non transare	Responsabile dell'Area Amministrativa / Segreteria	Violazione di norme, anche interne, per interesse / utilità
11	Contratti pubblici	Selezione per l'affidamento di incarichi professionali	Bando / Lettera invito	Selezione	Contratto di incarico professionale	Responsabile di Area competente per l'attribuzione dell'incarico	Selezione per interesse / utilità di uno o più Commissari
12	Contratti pubblici	Affidamento mediante procedura aperta (o ristretta) di lavori, servizi, forniture	Bando	Selezione	Contratto d'appalto	Responsabile di Area competente per l'affidamento	Selezione per interesse / utilità di uno o più Commissari
13	Contratti pubblici	Affidamento diretto di lavori, servizi o forniture	indagine di mercato o consultazione elenchi	negoiazione diretta con gli operatori consultati	affidamento della prestazione	Responsabile di Area competente per l'affidamento	Selezione per interesse / utilità di uno o più Commissari
14	Contratti pubblici	ATTIVITA': Nomina della commissione giudicatrice art. 77	Iniziativa d'ufficio	Verifica di eventuali conflitti di interesse, incompatibilità	Provvedimento di nomina	Responsabile di Area competente per la nomina	Selezione "pilotata", con conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità dell'organo che nomina

1 5	Contratti pubblici	ATTIVITA': Verifica delle offerte anomale art. 97	Iniziativa d'ufficio	Esame delle offerte e delle giustificazioni prodotte dai concorrenti	Provvedimento di accoglimento / respingimento delle giustificazioni	Responsabile di Area competente per verifica/ Responsabile unico del procedimento	Violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità di uno o più commissari o del RUP
1 6	Contratti pubblici	ATTIVITA': Proposta di aggiudicazione in base al prezzo	Iniziativa d'ufficio	Esame delle offerte	Aggiudicazione provvisoria	Responsabile di Area competente all'aggiudicazione	Violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità di uno o più commissari
1 7	Contratti pubblici	ATTIVITA': Proposta di aggiudicazione in base all'OEPP	Iniziativa d'ufficio	Esame delle offerte	Aggiudicazione provvisoria	Responsabile di Area competente all'aggiudicazione	Violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità di uno o più commissari
1 8	Contratti pubblici	Programmazione di forniture e servizi	Iniziativa d'ufficio	acquisizione dati da uffici e amministratori	Programmazione	Responsabile di Area competente alla programmazione	Violazione delle norme procedurali
1 9	Contratti pubblici	Gestione e archiviazione dei contratti pubblici	Iniziativa d'ufficio	stesura, sottoscrizione, registrazioni	Archiviazione del contratto	Responsabile dell'Area Amministrativa	Violazione delle norme procedurali
2 0	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Gestione ordinaria delle entrate	Iniziativa d'ufficio	Registrazione dell'Entrata	Accertamento dell'Entrata e Riscossione	Responsabili di Area / Economo / Agenti contabili	Violazione delle norme per interesse di parte / Dilazione ingiustificata dei tempi di pagamento

2 1	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Gestione ordinaria delle spese di bilancio	Determinazioni di impegno e mandati di pagamento	Registrazione degli atti contabili	Liquidazione e pagamento della spesa	Responsabili di Area per le risorse assegnate con il PEG /Responsabile Area Finanziaria	Ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario
2 2	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Adempimenti fiscali	Iniziativa d'ufficio	Quantificazione e liquidazione	Pagamento	Responsabili di Area	Violazione di norme
2 3	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Stipendi del personale	Iniziativa d'ufficio	Quantificazione e liquidazione	Pagamento	Responsabile Area Finanziario	Violazione di norme
2 4	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	servizi di gestione hardware e software	Bando capitolato / Adesione convenzione CONSIP	Selezione	Contratto gestione contratto e del	Responsabile di Area Amministrativa	Selezione "pilotata" / Omesso controllo sull'esecuzione del servizio
2 5	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	servizi di disaster recovery e backup	Bando capitolato / Adesione convenzione CONSIP	Selezione	Contratto gestione contratto e del	Responsabile di Area Amministrativa	Selezione "pilotata" / Omesso controllo sull'esecuzione del servizio
2 6	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	gestione del sito web	Iniziativa d'ufficio	Gestione diretta / in economia	Erogazione del Servizio	Responsabile Area Amministrativa	Violazione di norme, anche interne, per interesse / utilità
2 7	Incarichi e nomine	Designazione dei rappresentanti dell'ente presso enti,	bando / avviso	esame dei curricula sulla base della regolamentazione dell'ente	decreto di nomina	Responsabile di Area competente per la nomina	violazione dei limiti in materia di conflitto di interessi e delle norme procedurali per interesse/utilità

		società, fondazioni.					dell'organo che nomina
28	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc.	domanda dell'interessato	esame secondo i regolamenti dell'ente	concessione	Responsabili Area competenti per il contributo / sussidio	violazione delle norme, anche di regolamento, per interesse di parte
29	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Servizi per minori e famiglie	Domanda dell'interessato	Esame da parte dell'ufficio sulla base della regolamentazione e della programmazione	Accoglimento / rigetto della domanda	Responsabile di Area competente per la misura	Selezione "pilotata" per interesse di uno o più commissari
30	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Servizi assistenziali e socio-sanitari per anziani	Domanda dell'interessato	Esame da parte dell'ufficio sulla base della regolamentazione e della programmazione	Accoglimento / rigetto della domanda	Responsabile di Area competente per la misura	Selezione "pilotata" per interesse di uno o più commissari
31	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Servizi per disabili	Domanda dell'interessato	Esame da parte dell'ufficio sulla base della regolamentazione e della programmazione	Accoglimento / rigetto della domanda	Responsabile di Area competente per la misura	Selezione "pilotata" per interesse di uno o più commissari
32	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei	Servizi per adulti in difficoltà		Esame da parte dell'ufficio sulla base della regolamentazione	Accoglimento / rigetto della domanda	Responsabile di Area competente per la misura	Selezione "pilotata" per

	destinatari con effetto economico diretto e immediato		Domanda dell'interessato	e della programmazione			interesse di uno o più commissari
3 3	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Servizi di integrazione dei cittadini stranieri	Domanda dell'interessato	Esame da parte dell'ufficio sulla base della regolamentazione e della programmazione	Accoglimento / rigetto della domanda	Responsabile di Area competente per la misura	Selezione "pilota" per interesse di uno o più commissari
3 4	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Gestione degli alloggi pubblici	bando / avviso	selezione e assegnazione	contratto	Responsabile Area Amministrativa	violazione delle norme procedurali per interesse/utilità di parte
3 5	Provvedimenti ampliativi sfere giuridica destinatari senza carattere economico	Gestione documentale, servizi archivistici e sistema informatico	Iniziativa d'ufficio	Registrazione della corrispondenza, backup giornalieri e conservazione sostitutiva, archiviazione corrente e di deposito	Protocollo, conservazione informatica ed archiviazione secondo la normativa	Responsabile Area Amministrativa / Responsabili di Area	Ingiustificata dilazione dei tempi / Perdita di documenti con pregiudizio all'Amministrazione ed a Terzi
3 6	Provvedimenti ampliativi sfere giuridica destinatari senza carattere economico	Funzionamento degli Organi collegiali	Iniziativa d'ufficio	Convocazione, riunione, deliberazione	Verbale sottoscritto e pubblicato	Responsabile Area Amministrativa / Responsabili di Area	Violazione delle norme, anche interne, per interesse di parte
3 7	Provvedimenti ampliativi sfere giuridica destinatari senza carattere economico	Formazione di determinazioni, decreti ed altri atti amministrativi	Iniziativa d'ufficio	Istruttoria, pareri, stesura, sottoscrizione o deliberazione, pubblicazione del provvedimento	Proposta di provvedimento, e pubblicazione dello stesso	Responsabile Area Amministrativa / Responsabili di Area	Violazione delle norme procedurali

TABELLA 2. VALURAZIONE DEL RISCHIO

N	Processo	Catalogo dei rischi principali	Indicatori di stima del livello dei rischi						Valutazione complessiva
			Livello di interesse esterno	Discrezionalità del decisore interno alla P.A	Manifestazione di eventi corruttivi in passato	Trasparenza del processo decisionale	Livello di collaborazione del responsabile	Grado di attuazione delle misure di trattamento	
1	Incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato)	Selezione gestita per interesse personale di uno o più commissari/responsabili	A	M	N	B	A	A	A
2	Concorso per l'assunzione di personale	Selezione gestita per interesse personale di uno o più commissari/responsabili	A	A	N	A	A	A	A
3	Concorso per la progressione in carriera del personale	Selezione gestita per interesse personale di uno o più commissari/responsabili	B	B	N	M	A	A	B
4	Gestione giuridica del personale: permessi, ferie, ecc.	Violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità	N	B	N	B	A	A	B
5	Relazione sindacali (confronto e informazione)	Violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità	N	B	N	B	A	A	B
6	Contrattazione decentrata integrativa	Violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità	N	B	N	B	A	A	B
7	Servizi di formazione del personale dipendente	Selezione gestita per interesse personale di uno o più commissari/responsabili	N	B	N	B	A	A	B
8	Gestione dei procedimenti di segnalazione e reclamo	Violazione delle norme per interesse di parte	M	M	N	B	A	A	M
9	Supporto giuridico e pareri legali	Violazione di norme, anche interne, per interesse / utilità	B	M	N	M	A	A	M

1 0	Gestione del contenzioso	Violazione di norme, anche interne, per interesse / utilità	B	M	N	M	A	A	M
1 1	Selezione per l'affidamento di incarichi professionali	Selezione per interesse / utilità di uno o più Commissari	A	M	N	A	A	M	A
1 2	Affidamento mediante procedura aperta (o ristretta) di lavori, servizi, forniture	Selezione per interesse / utilità di uno o più Commissari	A+	M	N	A	A	M	A+
1 3	Affidamento diretto di lavori, servizi o forniture	Selezione per interesse / utilità di uno o più Commissari	A+	M	N	A	A	M	A+
1 4	ATTIVITA': Nomina della commissione giudicatrice art. 77	Selezione "pilotata", con conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità dell'organo che nomina	A	M	N	M	A	M	A
1 5	ATTIVITA': Verifica delle offerte anomale art. 97	Violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità di uno o più commissari o del RUP	M	M	N	A	A	M	M
1 6	ATTIVITA': Proposta di aggiudicazione in base al prezzo	Violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità di uno o più commissari	M	M	N	M	M	M	M

1 7	ATTIVITA': Proposta di aggiudicazione in base all'OEPV	Violazione delle norma procedurali, per interesse/utilità di uno o più commissari	A	M	N	A	M	M	A
1 8	Programmazio ne di forniture e servizi	Violazione delle norme procedurali	M	M	N	A	M	A	M
1 9	Gestione e archiviazione dei contratti pubblici	Violazione delle norme procedurali	B	M	N	A	A	A	B
2 0	Gestione ordinaria delle entrate	Violazione delle norme per interesse di parte / Dilazione ingiustificata dei tempi di pagamento	B	M	N	M	B	B	B
2 1	Gestione ordinaria delle spese di bilancio	Ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere "utilità" al funzionario	M	M	N	M	M	M	M
2 2	Adempimenti fiscali	Violazione di norme	B	M	N	M	B	B	B
2 3	Stipendi del personale	Violazione di norme	M	M	N	M	M	M	M
2 4	servizi di gestione hardware e software	Selezione "pilotata" / Omesso controllo sull'esecuzione del servizio	B	M	N	M	B	B	B

2 5	servizi di backup	Selezione "pilotata" / Omesso controllo sull'esecuzione del servizio	B	M	N	M	B	B	B
2 6	gestione del sito web	Violazione di norme, anche interne, per interesse / utilità	B	M	N	M	B	B	B
2 7	Designazione dei rappresentanti dell'ente presso enti, società, fondazioni.	violazione dei limiti in materia di conflitto di interessi e delle norme procedurali per interesse/utilità dell'organo che nomina	B	M	N	M	B	B	B
2 8	Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc.	violazione delle norme, anche di regolamento, per interesse di parte	A	M	N	A	M	M	A
2 9	Servizi per minori e famiglie	violazione delle norme, anche di regolamento, per interesse di parte	M	M	N	M	M	M	M
3 0	Servizi assistenziali e socio-sanitari per anziani	violazione delle norme, anche di regolamento, per interesse di parte	M	M	N	M	M	M	M

3 1	Servizi per disabili	violazione delle norme, anche di regolamento, per interesse di parte	M	M	N	M	M	M	M
3 2	Servizi per adulti in difficoltà	violazione delle norme, anche di regolamento, per interesse di parte	M	M	N	M	M	M	M
3 3	Servizi di integrazione dei cittadini stranieri	violazione delle norme, anche di regolamento, per interesse di parte	M	M	N	M	M	M	M
3 4	Gestione degli alloggi pubblici	violazione delle norme procedurali per interesse/utilità di parte	A	M	N	A	M	M	A
3 5	Gestione documentale, servizi archivistici e sistema informatico	Ingiustificata dilazione dei tempi / Perdita di documenti con pregiudizio all'Amministrazione ed a Terzi	B	M	N	M	B	B	B
3 6	Funzionamento degli Organi collegiali	Violazione delle norme, anche interne, per interesse di parte	B	M	N	M	B	B	B
3 7	Formazione di determinazioni, ordinanze, decreti ed altri atti amministrativi	Violazione delle norme procedurali	B	M	N	M	B	B	B

TABELLA 3. INDIVIDUAZIONE E PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE

N	Processo	Catalogo dei rischi principali	Valutazione complessiva	Misure di prevenzione	Programmazione delle misure	Responsabile attuazione misure	Termine di attuazione
1	Incentivi economici al personale (produttività e retribuzioni di risultato)	Selezione gestita per interesse personale di uno o più commissari/responsabili		1 – Misura di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal D.lgs. 33/2013. 2- Misura di controllo: l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione. 3 – Formazione: al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica	La trasparenza deve essere attuata immediatamente. I controlli debbono essere effettuati dalla prima sessione utile successiva all'approvazione del PTPCT. La formazione deve essere somministrata nel corso di ciascun anno in misura adeguata	Responsabile Area Amministrativa finanziaria	31/12/2025
2	Concorso per l'assunzione di personale	Selezione gestita per interesse personale di uno o più commissari/responsabili		1 – Misura di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal D.lgs. 33/2013. 2- Misura di controllo: l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione. 3 – Formazione: al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica	La trasparenza deve essere attuata immediatamente. I controlli debbono essere effettuati dalla prima sessione utile successiva all'approvazione del PTPCT. La formazione deve essere somministrata nel corso di ciascun anno in misura adeguata	Responsabile Area Amministrativa finanziaria	Entro 30 giorni dal termine di ogni procedura concorsuale
3	Concorso per la progressione in carriera del personale	Selezione gestita per interesse personale di uno o più commissari/responsabili		1 – Misura di trasparenza generale: si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni elencate dal D.lgs. 33/2013 ed	La trasparenza deve essere attuata immediatamente.	Responsabile Area / Responsabile Servizio Personale	31/12/2025

				assicurare il correlato "accesso civico".			
4	Gestione giuridica del personale: permessi, ferie, ecc.	Violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità		1 – Misura di trasparenza generale: si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni elencate dal D.lgs.. 33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico".	La trasparenza deve essere attuata immediatamente.	Responsabile Area / Responsabile Servizio Personale	31/12/2025
5	Relazione sindacali (confronto e informazione)	Violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità		1 – Misura di trasparenza generale: si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni elencate dal D.lgs.. 33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico".	La trasparenza deve essere attuata immediatamente.	Responsabile Area / Responsabile Servizio Personale	31/12/2025
6	Contrattazione decentrata integrativa	Violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità		1 – Misura di trasparenza generale: si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni elencate dal D.lgs.. 33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico".	La trasparenza deve essere attuata immediatamente.	Responsabile Area / Responsabile Servizio Personale	31/12/2025
7	Servizi di formazione del personale dipendente	Selezione gestita per interesse personale di uno o più commissari/responsabili		1 – Misura di trasparenza generale: si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni elencate dal D.lgs.. 33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico".	La trasparenza deve essere attuata immediatamente.	Responsabile Area / Responsabile Servizio Personale	31/12/2025
8	Gestione dei procedimenti di segnalazione e reclamo	Violazione delle norme per interesse di parte		1 – Misura di trasparenza generale: si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni	La trasparenza deve essere attuata immediatamente	Responsabile Area Amministrativa / Segreteria	31/12/2025

				elencate dal D.lgs.. 33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico".			
9	Supporto giuridico e pareri legali	Violazione di norme, anche interne, per interesse / utilità		1 – Misura di trasparenza generale: si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni elencate dal D.lgs.. 33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico".	La trasparenza deve essere attuata immediatamente	Responsabile Area Amministrativa / Segreteria	31/12/2025
10	Gestione del contenzioso	Violazione di norme, anche interne, per interesse / utilità		1 – Misura di trasparenza generale: si ritiene sufficiente la pubblicazione di tutte le informazioni elencate dal D.lgs.. 33/2013 ed assicurare il correlato "accesso civico".	La trasparenza deve essere attuata immediatamente	Responsabile Area Amministrativa / Segreteria	31/12/2025
11	Selezione per l'affidamento di incarichi professionali	Selezione per interesse / utilità di uno o più Commissari		1- Misura di trasparenza generale e specifica: è necessario pubblicare in amministrazione trasparente tutte le informazioni imposta dal D.lgs. n. 33/2013 e dal Codice dei Contratti Pubblici. 2 – Misura di controllo specifica: l'organo preposto ai controlli interni verifica, anche a campione, lo svolgimento delle selezioni.	La trasparenza deve essere attuata immediatamente. I controlli debbono essere effettuati dalla prima sessione utile successiva all'approvazione del PTPCT.	Responsabile Area competente per l'attribuzione dell'incarico	31/12/2025
12	Affidamento mediante procedura aperta (o ristretta) di lavori, servizi, forniture	Selezione per interesse / utilità di uno o più Commissari		1- Misura di trasparenza generale e specifica: è necessario pubblicare in amministrazione trasparente tutte le	La trasparenza deve essere attuata immediatamente. I controlli debbono essere effettuati dalla	Responsabile Area competente per affidamento	31/12/2025

				informazioni imposta dal D.lgs. n. 33/2013 e dal Codice dei Contratti Pubblici. 2 – Misura di controllo specifica: l'organo preposto ai controlli interni verifica, anche a campione, lo svolgimento delle selezioni. 3 – Formazione: al personale deve essere somministrata formazione tecnico/giuridica in materia di gare.	prima sessione utile successiva all'approvazione del PTPCT. La formazione deve essere somministrata nel corso di ciascun anno in misura adeguata		
13	Affidamento diretto di lavori, servizi o forniture	Selezione per interesse / utilità di uno o più Commissari		1- Misura di trasparenza generale e specifica: è necessario pubblicare in amministrazione trasparente tutte le informazioni imposta dal D.lgs. n. 33/2013 e dal Codice dei Contratti Pubblici. 2 – Misura di controllo specifica: l'organo preposto ai controlli interni verifica, anche a campione, lo svolgimento delle selezioni. 3 – Formazione: al personale deve essere somministrata formazione tecnico/giuridica in materia di gare.	La trasparenza deve essere attuata immediatamente. I controlli debbono essere effettuati dalla prima sessione utile successiva all'approvazione del PTPCT. La formazione deve essere somministrata nel corso di ciascun anno in misura adeguata	Responsabile Area competente per affidamento	31/12/2025
14	ATTIVITA': Nomina della commissione giudicatrice art. 77	Selezione "pilotata", con conseguente violazione delle norme procedurali, per interesse/utilità dell'organo che nomina		1- Misura di trasparenza generale e specifica: è necessario pubblicare in amministrazione trasparente tutte le informazioni imposta dal D.lgs. n.	La trasparenza deve essere attuata immediatamente. I controlli debbono essere effettuati dalla prima sessione utile successiva	Responsabile Area competente per la nomina della Commissione	31/12/2025

				33/2013 e dal Codice dei Contratti Pubblici. 2 – Misura di controllo specifica: l'organo preposto ai controlli interni verifica, anche a campione, lo svolgimento delle selezioni.	all'approvazione del PTPCT.		
15	ATTIVITA': Verifica delle offerte anomale art. 97	Violazione delle norma procedurali, per interesse/utilità di uno o più commissari o del RUP		1- Misura di trasparenza generale e specifica: è necessario pubblicare in amministrazione trasparente tutte le informazioni imposta dal D.lgs. n. 33/2013 e dal Codice dei Contratti Pubblici. 2 – Misura di controllo specifica: l'organo preposto ai controlli interni verifica, anche a campione, lo svolgimento delle selezioni.	La trasparenza deve essere attuata immediatamente. I controlli debbono essere effettuati dalla prima sessione utile successiva all'approvazione del PTPCT.	Responsabile di Area competente per la verifica / Responsabile unico del procedimento	31/12/2025
16	ATTIVITA': Proposta di aggiudicazione in base al prezzo	Violazione delle norma procedurali, per interesse/utilità di uno o più commissari		1- Misura di trasparenza generale e specifica: è necessario pubblicare in amministrazione trasparente tutte le informazioni imposta dal D.lgs. n. 33/2013 e dal Codice dei Contratti Pubblici. 2 – Misura di controllo specifica: l'organo preposto ai controlli interni verifica, anche a campione, lo svolgimento delle selezioni.	La trasparenza deve essere attuata immediatamente. I controlli debbono essere effettuati dalla prima sessione utile successiva all'approvazione del PTPCT.	Responsabile di Area Competente all'aggiudicazione / Responsabile unico del procedimento	31/12/2025
17	ATTIVITA': Proposta di aggiudicazione in base all'OEPV	Violazione delle norma procedurali, per interesse/utilità di uno o più commissari		1- Misura di trasparenza generale e specifica: è necessario pubblicare in amministrazione	La trasparenza deve essere attuata immediatamente. I controlli debbono essere	Responsabile di Area competente all'aggiudicazione / Responsabile unico del procedimento	31/12/2025

				trasparente tutte le informazioni imposta dal D.lgs. n. 33/2013 e dal Codice dei Contratti Pubblici. 2 – Misura di controllo specifica: l'organo preposto ai controlli interni verifica, anche a campione, lo svolgimento delle selezioni.	effettuati dalla prima sessione utile successiva all'approvazione del PTPCT.		
18	Programmazione di forniture e servizi	Violazione delle norme procedurali		1- Misura di trasparenza generale e specifica: è necessario pubblicare in amministrazione trasparente tutte le informazioni imposta dal D.lgs. n. 33/2013 e dal Codice dei Contratti Pubblici.	La trasparenza deve essere attuata immediatamente.	Responsabili di Area competenti per la programmazione	31/12/2025
19	Gestione e archiviazione dei contratti pubblici	Violazione delle norme procedurali		1- Misura di trasparenza generale e specifica: è necessario pubblicare in amministrazione trasparente tutte le informazioni imposta dal D.lgs. n. 33/2013 e dal Codice dei Contratti Pubblici.	La trasparenza deve essere attuata immediatamente.	Responsabile Area Amministrativa	31/12/2025
20	Gestione ordinaria delle entrate	Violazione delle norme per interesse di parte / Dilazione ingiustificata dei tempi di pagamento		1 – Misure di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal D.lgs. 33/2013.	La trasparenza deve essere attuata immediatamente.	Responsabili di Area / Economo / Agenti contabili	31/12/2025
21	Gestione ordinaria delle spese di bilancio	Ingiustificata dilatazione dei tempi per costringere il destinatario del provvedimento tardivo a concedere		1 – Misure di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal D.lgs. 33/2013. 2 – Misure	La trasparenza deve essere attuata immediatamente. I controlli debbono essere effettuati dalla prima sessione	Responsabili di Area per le risorse assegnate con il PEG / Responsabile Area Finanziaria	31/12/2025

		"utilità" al funzionario		di controllo: l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione. 3 – Formazione: al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica.	utile successiva all'approvazione del PTPCT. La formazione deve essere somministrata nel corso di ciascun anno in misura adeguata		
22	Adempimenti fiscali	Violazione di norme		1 – Misure di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal D.lgs. 33/2013.	La trasparenza deve essere attuata immediatamente.	Responsabile Area Economico - Finanziaria	31/12/2025
23	Stipendi del personale	Violazione di norme		1 – Misure di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal D.lgs. 33/2013.	La trasparenza deve essere attuata immediatamente.	Responsabile Area Economico - Finanziaria	31/12/2025
24	servizi di gestione hardware e software	Selezione "pilotata" / Omesso controllo sull'esecuzione del servizio		1 – Misure di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal D.lgs. 33/2013.	La trasparenza deve essere attuata immediatamente.	Responsabile Area Amministrativa	31/12/2025
25	servizi di disaster recovery e backup	Selezione "pilotata" / Omesso controllo sull'esecuzione del servizio		1 – Misure di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal D.lgs. 33/2013.	La trasparenza deve essere attuata immediatamente.	Responsabile Area Amministrativa	31/12/2025
26	gestione del sito web	Violazione di norme, anche interne, per interesse / utilità		1 – Misure di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal D.lgs. 33/2013.	La trasparenza deve essere attuata immediatamente.	Responsabile Area Amministrativa	31/12/2025

27	Designazione dei rappresentanti dell'ente presso enti, società, fondazioni.	violazione dei limiti in materia di conflitto di interessi e delle norme procedurali per interesse/utilità dell'organo che nomina		1 – Misure di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal D.lgs. 33/2013. 2 – Misure di controllo: l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione. 3 – Formazione: al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica.	La trasparenza deve essere attuata immediatamente. I controlli debbono essere effettuati dalla prima sessione utile successiva all'approvazione del PTPCT. La formazione deve essere somministrata nel corso di ciascun anno in misura adeguata	Responsabile Area competente per la nomina	31/12/2025
28	Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ecc.	violazione delle norme, anche di regolamento, per interesse di parte		1 – Misure di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal D.lgs. 33/2013. 2 – Misure di controllo: l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione. 3 – Formazione: al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica.	La trasparenza deve essere attuata immediatamente. I controlli debbono essere effettuati dalla prima sessione utile successiva all'approvazione del PTPCT. La formazione deve essere somministrata nel corso di ciascun anno in misura adeguata	Responsabili Area competenti per l'erogazione della sovvenzione o del contributo	31/12/2025
29	Servizi per minori e famiglie	Selezione "pilotata" per interesse di uno o più commissari		1 – Misure di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal D.lgs. 33/2013. 2 – Misure di controllo: l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli	La trasparenza deve essere attuata immediatamente. I controlli debbono essere effettuati dalla prima sessione utile successiva all'approvazione del PTPCT. La formazione deve	Responsabile Area competente per la misura	31/12/2025

				periodici, anche a campione. 3 – Formazione: al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica.	essere somministrata nel corso di ciascun anno in misura adeguata		
30	Servizi assistenziali e socio-sanitari per anziani	Selezione “pilotata” per interesse di uno o più commissari		1 – Misure di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal D.lgs. 33/2013. 2 – Misure di controllo: l’organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione. 3 – Formazione: al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica.	La trasparenza deve essere attuata immediatamente. I controlli debbono essere effettuati dalla prima sessione utile successiva all’approvazione del PTPCT. La formazione deve essere somministrata nel corso di ciascun anno in misura adeguata	Responsabile Area competente per la misura	31/12/2025
31	Servizi per disabili	Selezione “pilotata” per interesse di uno o più commissari		1 – Misure di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal D.lgs. 33/2013. 2 – Misure di controllo: l’organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione. 3 – Formazione: al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica.	La trasparenza deve essere attuata immediatamente. I controlli debbono essere effettuati dalla prima sessione utile successiva all’approvazione del PTPCT. La formazione deve essere somministrata nel corso di ciascun anno in misura adeguata	Responsabile Area competente per la misura	31/12/2025

32	Servizi per adulti in difficoltà	Selezione "pilotata" per interesse di uno o più commissari		1 – Misure di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal D.lgs. 33/2013. 2 – Misure di controllo: l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione. 3 – Formazione: al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica.	La trasparenza deve essere attuata immediatamente. I controlli debbono essere effettuati dalla prima sessione utile successiva all'approvazione del PTPCT. La formazione deve essere somministrata nel corso di ciascun anno in misura adeguata	Responsabile Area competente per la misura	31/12/2025
33	Servizi di integrazione dei cittadini stranieri	Selezione "pilotata" per interesse di uno o più commissari		1 – Misure di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal D.lgs. 33/2013. 2 – Misure di controllo: l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli periodici, anche a campione. 3 – Formazione: al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica.	La trasparenza deve essere attuata immediatamente. I controlli debbono essere effettuati dalla prima sessione utile successiva all'approvazione del PTPCT. La formazione deve essere somministrata nel corso di ciascun anno in misura adeguata	Responsabile Area competente per la misura	31/12/2025
34	Gestione degli alloggi pubblici	violazione delle norme procedurali per interesse/utilità di parte		1 – Misure di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal D.lgs. 33/2013. 2 – Misure di controllo: l'organo preposto ai controlli interni effettua controlli	La trasparenza deve essere attuata immediatamente. I controlli debbono essere effettuati dalla prima sessione utile successiva all'approvazione del PTPCT. La formazione deve	Responsabile Area amministrativa	31/12/2025

				periodici, anche a campione. 3 – Formazione: al personale deve essere somministrata adeguata formazione tecnico/giuridica.	essere somministrata nel corso di ciascun anno in misura adeguata		
35	Gestione documentale, servizi archivistici e sistema informatico	Ingiustificata dilazione dei tempi / Perdita di documenti con pregiudizio all'Amministrazione ed a Terzi		1 – Misure di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal D.lgs. 33/2013.	La trasparenza deve essere attuata immediatamente.	Responsabile Area amministrativa / Responsabile Area	31/12/2025
36	Funzionamento degli Organi collegiali	Violazione delle norme, anche interne, per interesse di parte		1 – Misure di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal D.lgs. 33/2013.	La trasparenza deve essere attuata immediatamente.	Responsabile Area amministrativa / Responsabile di Area	31/12/2025
37	Formazione di determinazioni, ordinanze, decreti ed altri atti amministrativi	Violazione delle norme procedurali		1 – Misure di trasparenza generale: è doveroso pubblicare tutte le informazioni elencate dal D.lgs. 33/2013.	La trasparenza deve essere attuata immediatamente.	Responsabili di Area Amministrativa / Responsabili di Area	31/12/2025

Sezione 3 – Organizzazione e gestione del personale

La struttura organizzativa di questo Ente è quella risultante dal vigente Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, approvato e integrato con Delibera di C.d.A. n. 52 del 10/10/2019 e modificato con successiva deliberazione n. 46 del 28/06/2022.

Si richiama la Deliberazione di C.d.A. n. 25 del 19/04/2019 avente oggetto: *"CCNL 21 Maggio 2018 – Area delle Posizioni Organizzative- Istituzione e approvazione bando di selezione"* nella quale si istituiva l'area delle posizioni organizzative, ai sensi degli artt.13 e 14 del CCNL 21/5/2018 e la successiva deliberazione di C.d.A. n. 50 del 28/06/2022 avente ad oggetto *"Parziale Riorganizzazione Della Struttura Organizzativa Del Consorzio Intercomunale Per La Gestione Dei Servizi Socio-Assistenziali dell'Ovest Ticino Inerente I Centri Diurni STH Di Galliate, Trecate e Recetto. modifica e approvazione"*

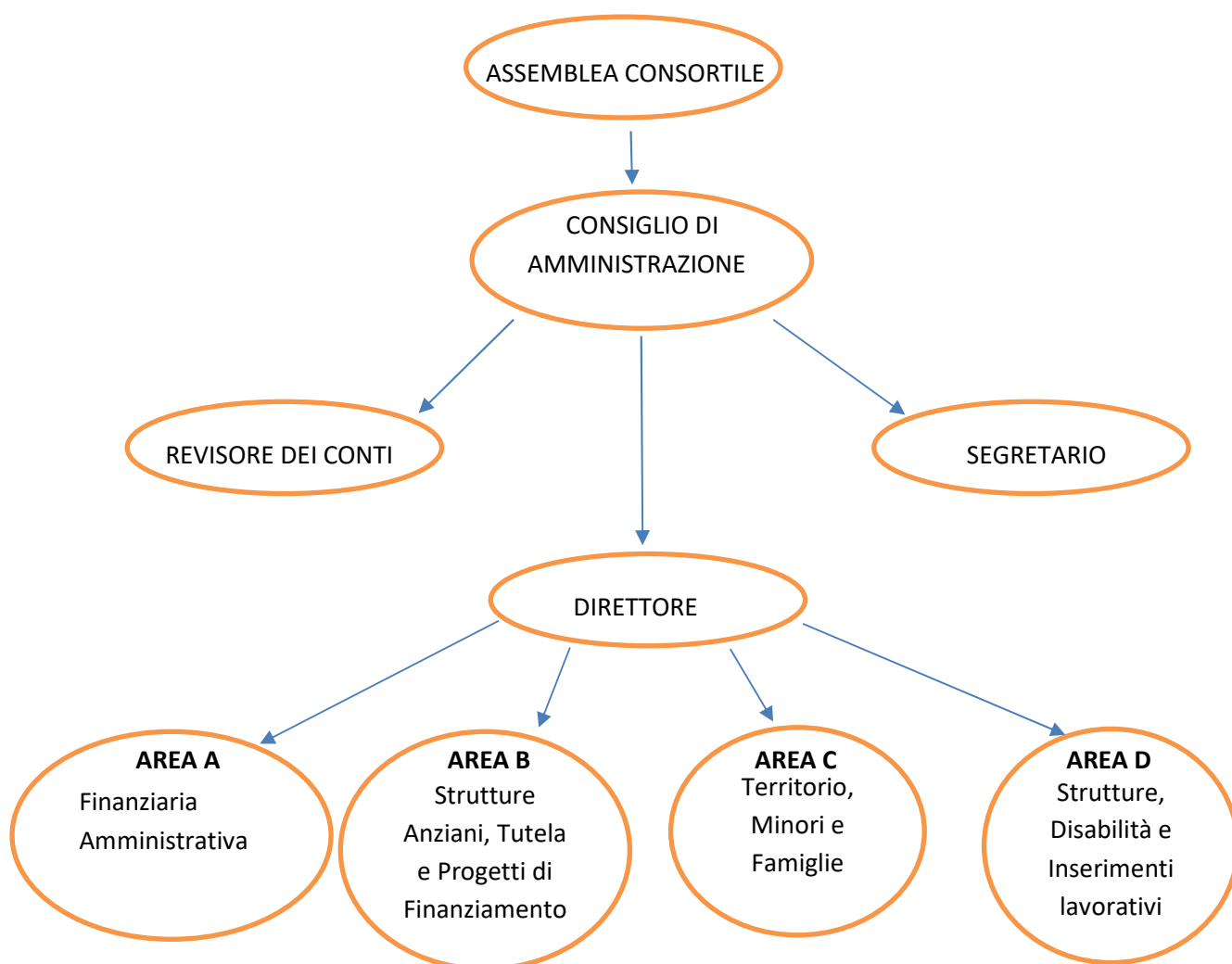
L'Assemblea è composta dai sindaci dei seguenti Comuni: Biandrate, Borgolavezzaro, Caltignaga, Cameri, Casaleggio Novara, Casalino, Casalvolone, Castellazzo Novarese, Cerano, Galliate, Garbagna Novarese, Granozzo con Monticello, Landiona, Mandello Vitta, Nibbiola, Recetto, Romentino, San Pietro Mosezzo, Sillavengo, Sozzago, Terdobbiato, Tornaco, Trecate e Vespolate.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 1 Presidente (Legale Rappresentante dell'Ente) e 8 membri nominati dall'Assemblea Consortile.

Il Direttore è l'organo a cui compete l'intera gestione dell'attività del Consorzio; cura il raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Assemblea e dal Consiglio di Amministrazione secondo principi di efficacia, efficienza ed economicità.

Struttura organizzativa

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente.



Piano triennale dei fabbisogni di personale

Con **delibera di CDA n. 71/2024** il **Consorzio aveva approvato il piano dei fabbisogni del personale prevedendo il piano assunzionale per il periodo 2025-2027** come segue:

Nel corso del 2025 sono previsti pensionamenti e che, in caso di eventuali cessazioni di personale, dopo la verifica sopraindicata, si provvederà alla sostituzione tramite concorso, acquisizione anche a tempo determinato per il potenziamento legato a specifiche progettazioni e solo in caso di indisponibilità dei soggetti collocati in graduatoria, tramite cooperativa; mobilità o scorrimento di graduatorie in essere presso altri Enti o acquisizione tramite chiamata diretta del centro per l'impiego o agenzia di somministrazione;

Anno 2025

- assunzione di n. 1 Operatore Socio Sanitario appartenenti all'Area degli Operatori esperti – Profilo Professionale Socio Sanitario a tempo indeterminato tramite indizione del concorso pubblico per titoli ed esami;
- assunzione di n. 1 Collaboratore Amministrativo appartenente all'Area degli Operatori esperti a tempo pieno indeterminato tramite indizione del concorso pubblico per titoli ed esami;
- copertura dei posti che si renderanno di volta in volta vacanti, nel rispetto della normativa vigente, sia con riferimento ai limiti numerici sia con riferimento ai limiti di spesa, dando atto che, ai sensi del c.2 dell'art. 30 del D.lgs. n.165/01 e della legge n.190/2014. L'Ente, contestualmente o prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura dei posti vacanti in organico, valuterà l'opportunità di attivare la procedura di mobilità;
- sostituzione di personale successivamente collocato a riposo in maternità o assente per qualsiasi altro istituto contrattuale, anche attraverso assunzioni a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione nei limiti della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 in quanto l'Ente rispetta il limite previsto dall'art. 1 comma 556 L. n. 296/2006;
- previsione per esigenze temporanee ed occasionali alle quali non è possibile far fronte con personale in servizio di conferire incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o voucher, rispettando, ovviamente, i succitati limiti relativi alla spesa di personale;
- valutazione dell'opportunità di indire concorsi, nei limiti previsti dalla normativa vigente.

Anno 2026

- copertura dei posti che si renderanno di volta in volta vacanti, nel rispetto della normativa vigente, sia con riferimento ai limiti numerici sia con riferimento ai limiti di spesa, dando atto che, ai sensi del c.2 dell'art. 30 del D.lgs. n. 165/01 e della legge n. 190/2014, l'Ente, contestualmente o prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura dei posti vacanti in organico, valuterà l'opportunità di attivare la procedura di mobilità;
- sostituzione di personale successivamente collocato a riposo, in maternità o assente per qualsiasi altro istituto contrattuale, anche attraverso assunzioni a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione nei limiti della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 in quanto l'Ente rispetta il limite previsto dall'art. 1 comma 556 L.296/2006;
- previsione per esigenze temporanee ed occasionali alle quali non è possibile far fronte con personale in servizio di conferire incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o voucher, rispettando, ovviamente, i succitati limiti relativi alla spesa di personale;
- valutazione dell'opportunità di indire concorsi, nei limiti previsti dalla normativa vigente;

Anno 2027

- copertura dei posti che si renderanno di volta in volta vacanti, nel rispetto della normativa vigente, sia con riferimento ai limiti numerici sia con riferimento ai limiti di spesa, dando atto che, ai sensi del c.2 dell'art. 30 del D.Lgs. n.165/01 e della legge n. 190/2014, l'Ente, prima di procedere

all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura dei posti vacanti in organico, valuterà l'opportunità di attivare la procedura di mobilità;

- sostituzione di personale successivamente collocato a riposo, in maternità o assente per qualsiasi altro istituto contrattuale, anche attraverso assunzioni a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione nei limiti della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 in quanto l'Ente rispetta il limite previsto dall'art. 1 comma 556 L.296/2006;
- previsione per esigenze temporanee ed occasionali alle quali non è possibile far fronte con personale in servizio di conferire incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o voucher, rispettando, ovviamente, i succitati limiti relativi alla spesa di personale;
- valutazione dell'opportunità di indire concorsi, nei limiti previsti dalla normativa vigente.

Con Decreto Direttoriale n. 40 del 14.03.2025 sono state accettate 543 istanze di adesione presentate dagli Ambiti Territoriali Sociali, tra cui anche quella del Consorzio Ovest Ticino, in esito alla manifestazione d'interesse per le assunzioni del personale da impegnare a tempo pieno e in modo esclusivo e dedicato nelle attività connesse alla corretta implementazione e attuazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali relative ai seguenti profili professionali:

- un amministrativo
- uno psicologo.

Pertanto, sentito il parere del Revisore dei conti, **nella seconda metà dell'anno 2025 il Consorzio, a seguito di concorso nazionale che il Ministero del Lavoro espleterà, assumerà tale personale a tempo determinato** senza un incremento dei costi di gestione in quanto il relativo costo sarà coperto da risorse del PN Inclusione del Ministero del Lavoro.

Aggiornamento al 18.09.2025

Con DGR n. 9-193 del 27.09.2024 e 10-276 del 18.10.2024 "Piano nazionale per la non autosufficienza 2022-2024: ripartizione delle risorse statali del Fondo nazionale per la non autosufficienza destinate alle assunzioni di personale con professionalità sociale dei Punti Unici di Accesso (PUA) presso gli Ambiti Territoriali Sociali (ATS)" la Regione Piemonte ha assegnato ai Consorzi dei Servizi Sociali somme destinate all'attivazione integrata da parte degli ATS e del Servizio Sanitario Nazionale di una rete di Punti Unici di Accesso (PUA), con sede operative presso le articolazioni del servizio sanitario denominate "Case di Comunità", come previsto dal comma 163 delle Legge 234/2021.

Pertanto, sentito il parere del Revisore dei conti, **entro la fine dell'anno 2025 il Consorzio, a seguito dell'assegnazione delle risorse sopra citate, assumerà il personale con professionalità sociale a tempo indeterminato** senza un incremento dei costi di gestione.

Lavoro agile

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge n. 81/2017, che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto. Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della

comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali.

Il Consorzio C.I.S.A. ha approvato il **Regolamento del Lavoro a Distanza con Deliberazione di C.d.A. n. 20 del 01/03/2024** avente oggetto "Regolamento Sulla Disciplina Del Lavoro A Distanza. Approvazione".

Formazione del personale

Il Consorzio considera la formazione professionale di rilevanza strategica sia come mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e, conseguentemente, stimolarne la motivazione sia come strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi "aziendali" e quindi dei servizi erogati

Il Piano che segue si prefigge uno scopo ambizioso e che tiene conto delle direttive emanate dal Ministro della Pubblica Amministrazione in data 14/01/2025 avente per oggetto: "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti".

La direttiva ribadisce i principi cardine della formazione "che costituisce una leva strategica per la crescita delle nostre persone e per le amministrazioni pubbliche". Viene, poi, evidenziato che la formazione è uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e, a partire dal 2025, con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue. E' dunque obiettivo di questo Ente favorire la responsabile partecipazione e perseguimento dell'obiettivo sopra descritto che rappresenta anche obiettivo di ogni singolo lavoratore debitamente informato sull'offerta formativa predisposta dall'Ente.

La direttiva specifica poi che, in relazione alle strategie del PNRR, tre sono le aree di competenze trasversali del personale pubblico:

- Competenze per la transizione amministrativa;
- Competenze per la transizione digitale;
- Competenze per la transizione ecologica.

Le tre competenze si presentano, in ogni caso, come strettamente interdipendenti. Come sempre precisato nella direttiva: "Del tutto evidente appare, quindi, il carattere di interdipendenza delle tre transizioni. Le transizioni digitale ed ecologica, ad esempio, hanno anche una dimensione amministrativa, sia perché il funzionamento interno dell'amministrazione deve essere coerente con tale trasformazione complessiva, cogliendo ad esempio le opportunità della digitalizzazione per il miglioramento dei servizi resi agli utenti e introducendo la prospettiva della sostenibilità nella gestione delle proprie risorse; sia perché l'amministrazione ha un ruolo di indirizzo, promozione e regolazione della trasformazione digitale ed ecologica della società." Da evidenziare è poi l'indicazione che precisa che "La formazione non deve quindi concentrarsi solo sulle competenze tecniche, ma deve abbracciare anche l'educazione umanistica. In questa prospettiva, assumono un ruolo chiave la sperimentazione e l'adozione di modalità innovative di apprendimento e progetti formativi incentrati sulla comprensione dell'innovazione e cambiamento, l'autosviluppo e l'attribuzione di senso alla propria esperienza di vita e professionale, anche attraverso il recupero e valorizzazione delle leve "umanistiche" (humanities). La dimensione del valore della formazione per le persone deve tradursi nel riconoscimento di uno stretto collegamento tra la formazione stessa e le politiche di gestione delle risorse umane". Naturalmente la Direttiva ricorda anche la necessità di garantire la formazione c.d. obbligatoria. Come è evidente si tratta di un programma estremamente ambizioso che ha importanti implicazioni oltre che sul piano dell'organizzazione del lavoro su quello strettamente economico. Da quest'ultimo punto di vista la Direttiva sottolinea che "per conseguire gli obiettivi formativi necessari per l'attuazione dei processi di innovazione promossi dal (e necessari per l'attuazione del) PNRR, le amministrazioni si possono avvalere in primo luogo delle risorse messe a disposizione a titolo gratuito dal

Dipartimento della funzione pubblica attraverso la piattaforma “Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni” (Syllabus)”.

Alla luce di quanto sinora precisato va sottolineato che l’Ente ha già da tempo in debita parte impostato la pianificazione della propria formazione interna secondo le indicazioni fornite dal ministero.

Già da tempo ha individuato (si vedano i piani degli anni precedenti) la formazione professionale come specifico obiettivo di miglioramento nelle aree socio sanitarie, nella formazione obbligatoria e nella formazione professionale continua. I piani formativi, nel tempo, hanno affrontato l’aggiornamento professionale dei dipendenti su tematiche di rilevanza strategica relative alla formazione sui temi della sicurezza, gestione dello stress e benessere lavorativo, gestione delle procedure sanitarie, gestione della HACCP, BLSD, primo soccorso, prevenzione della corruzione, privacy, procedure di acquisizione di forniture, servizi e lavori ecc.

Partendo da quanto già positivamente fatto è però evidente, alla luce della direttiva, che l’impostazione della pianificazione formativa necessita di aggiornamenti sia sul piano contenutistico che su quello delle verifiche dei risultati con un necessario e più puntuale coinvolgimento ed impegno di tutta la dirigenza dell’Ente e con l’implementazione del sistema di monitoraggio della formazione effettuata in corso d’anno. D’altra parte la Direttiva è di recentissima approvazione e richiede che i suoi contenuti siano oggetto di ulteriore approfondimento. Di conseguenza il Piano viene suddiviso in fasi annuali e sarà sicuramente aggiornato in base alle specifiche esigenze, applicato e aggiornato su scala triennale. Si procederà da subito alla programmazione e allo svolgimento della formazione da considerarsi obbligatoria o, in qualche modo, necessaria, di cui sono già definiti i contenuti.

Oltre ai corsi relativi alla sicurezza ed igiene del lavoro e alle norme sull’anticorruzione che sono stati formalizzati come specifico obiettivo e le altre materie sopra citate, vengono indicati 3 ulteriori corsi, tutti presenti nella piattaforma Syllabus, che fanno riferimento alla transizione amministrativa, alla transizione ecologica e alla transizione digitale che potranno essere successivamente integrati e sviluppati a seguito delle specifiche richieste dei dirigenti dell’Ente.

L’Ente, con delibera n. 64 del 19.12.2024 ha approvato il Piano per l’offerta formativa (P.O.F). per l’anno 2025 predisposto dalla Commissione Formativa del Consorzio.

Il Cisa Ovest Ticino si avvale di formazione esterna, anch’essa avente carattere di obbligatorietà per attività formative che risultino strettamente connesse alla professione svolta dal personale o necessarie in relazione agli obblighi formativi previsti per l’esercizio della professione. La formazione aziendale è rivolta a tutto il personale del Consorzio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, che abbia superato il periodo di prova previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti.

Per le attività di docenza e di conduzione dei corsi, l’Azienda in via preferenziale coinvolge il personale dipendente al fine di valorizzare il potenziale culturale dei professionisti interni; qualora siano necessarie competenze specifiche non presenti all'interno dell'organizzazione o la complessità delle tematiche richieda il confronto con altre realtà, la scelta può ricadere su docenti esterni individuati sulla base della competenza, dell’esperienza nella materia prevista e dei contenuti dell’iniziativa formativa. Come sopra accennato, l’ente garantisce ai propri dipendenti la fruizione dell’offerta formativa gratuita proposta dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Syllabus), Enti, Associazioni, altri Organi tecnico-scientifici quali:

- a. Piattaforma Syllabus: piattaforma di formazione destinata al capitale umano delle PA sviluppata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dedicata alla crescita delle PPAA che offre un ampio catalogo formativo in modalità e-learning per supportare i processi di innovazione delle Amministrazioni, a partire da quelli relativi alla transizione digitale, ecologica e amministrativa.
- b. diverse figure professionali quali formatori incaricati dall’Ente;
- c. FORMEL srl
- d. APOGEO srl

e. Altre tipologie di offerta formativa.

Ogni dipendente può quindi estinguere il suo debito formativo annuale scegliendo il modo assolutamente consono alle proprie esigenze formative di categoria le varie opzioni rese disponibili dall'Ente con l'obbligo di comunicare periodicamente l'avanzamento della progressione formativa al fine di monitorare il raggiungimento del proprio obiettivo applicato sulle mensilità di servizio svolto.

La valutazione dell'impatto della formazione si basa sui seguenti livelli: livello 1: gradimento, cioè l'interesse e il coinvolgimento dei discenti all'evento formativo, elemento valutabile mediante questionari di gradimento (customer); livello 2: apprendimento, misurabile attraverso il classico test di valutazione; livello 3: cambiamento dei comportamenti, valutazione del cambiamento dei comportamenti come atteggiamento secondario alla formazione.

Nell'anno 2025, l'obiettivo è quello di avviare il sistema di formazione chiesto dalla Circolare del Ministero della funzione pubblica del 14.01.2025. Nell'anno 2026 l'obiettivo è quello di valutare il grado di assorbimento dell'obbligo della formazione. Nell'anno 2027 l'obiettivo è quello della corretta applicazione a regime della programmazione formativa.

Pari opportunità ed equilibrio di genere

In ossequio alla normativa di cui al D.Lgs. 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", le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici predispongono ed attuano il **Piano di azioni positive**, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione della pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Richiamate le precedenti deliberazioni di c.d.a. n. 57 del 13.10.2022 e la n. 4 del 30.01.2024 con la quale veniva approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità.

Ritenuto necessario adottare il piano triennale di azioni positive 2025-2027 e farne parte integrante al PIAO, in quanto atto programmatico indispensabile per sperimentare e attuare concretamente politiche di pari opportunità, in grado di prevenire comportamenti discriminatori e contribuire al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e di benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2025-2027

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di una aggiornata situazione dell'organico dell'ente. L'analisi attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2024, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e donne lavoratrici:

CATEGORIE	UOMINI	DONNE	TOTALI	% uomini	% donne
RESPONSABILI DI SERVIZIO	0	3	4	0%	100%
CATEGORIA D	3	28	31	9,68%	90,32%
CATEGORIA C	1	5	6	16,67%	83,33%
CATEGORIA B	1	7	8	12,50%	87,50%

Dalla rilevazione della dotazione organica del personale dipendente si desume che le donne, su cui gravano in misura prevalente gli impegni familiari, sono in percentuale più che doppia rispetto ai dipendenti uomini.

La percentuale elevata di donne fa sì che siano assenti nell'ente le principali criticità legate alle contrapposizioni di genere, mentre è importante che nell'ente vengano intraprese iniziative finalizzate a migliorare il benessere organizzativo a beneficio della generalità dei dipendenti, nonché promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie.

Le misure contenute nel piano, pertanto, consistono in iniziative dirette a migliorare non solo la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, ma altresì quelle della donna lavoratrice, in un'ottica di sostegno alla famiglia ed alle persone in condizioni di fragilità.

Gli **obiettivi** che l'Amministrazione del Consorzio si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- migliorare il benessere organizzativo e l'ambiente di lavoro;
- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera; non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini e di sole donne.
- promuovere alla pari opportunità di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, considerando anche la posizione delle donne lavoratrici stesse in seno alla famiglia;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- promuovere la comunicazione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

L'Amministrazione del Consorzio, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti **azioni positive da attivare**:

- definire spazi di lavoro e strumenti hardware e software che permettano un ambiente confortevole e sicuro e un uso sempre maggiore delle tecnologie che permetta di sfruttarne appieno le potenzialità;
- assicurare l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso, e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali;
- garantire l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna;
- facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie o altri strumenti finalizzati al superamento di specifiche situazioni di disagio;
- incrementare la partecipazione del personale di sesso femminile a corsi/seminari di formazione e di aggiornamento anche attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze riferite al ruolo tradizionalmente svolto dalle donne lavoratrici in seno alla famiglia in modo da trovare soluzioni operative atte a conciliare le esigenze di cui detto sopra con quelle formative/professionali;
- definire forme di flessibilità oraria, per periodi di tempi limitati, in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato;
- monitorare/rilevare eventuali criticità per fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro determinate da atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Sezione 4 – Monitoraggio

Il monitoraggio rispetto al Piano della performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Nello specifico il consorzio predispone, di norma entro il 30 giugno di ciascun anno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, il Consiglio di Amministrazione, previa validazione da parte del Nucleo di Valutazione.

La Relazione sulla performance, a consuntivo con riferimento all'anno precedente, evidenzia i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzati.

Il monitoraggio rispetto alla realizzazione di quanto contenuto nel PTPCT avviene secondo le indicazioni di ANAC e rappresenta una fase fondamentale del processo di gestione del rischio. Il Responsabile della Prevenzione della corruzione, per verificare l'efficace attuazione e l'osservanza del Piano, con particolare riferimento alle misure di contrasto del rischio corruzione, si avvale di un servizio di supporto.

Periodicamente vengono effettuati monitoraggi relativamente allo stato di attuazione delle misure previste dal piano, con particolare riferimento agli adempimenti legati alla Trasparenza, nonché agli interventi previsti nel Piano per contrastare gli eventi corruttivi.

L'RPCT, a rendicontazione delle attività di monitoraggio sopra descritte, redige la relazione annuale, che, di norma, viene adottata dal C.d.A. entro gennaio dell'anno successivo, in ottemperanza agli adempimenti previsti da ANAC.