



C.I.S.S.

CONSORZIO INTERCOMUNALE SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI

zona CUSIO-OMEGNA

Via Cattaneo, 6 – 28887 OMEGNA • Tel. 0323-63637 • Fax 0323-63485

C.F./P.I. 01608900039

e-mail: omegna@cisscusio.it • www.cisscusio.it

Piano triennale per la prevenzione della corruzione

2014 – 2016

Adottato con Delibera del Consiglio d'Amministrazione n. 6 del 23/01/2014

Sommario

INTRODUZIONE - ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AMMINISTRAZIONE	4
1 FINALITÀ E CARATTERISTICHE DEL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (PTPC)	6
1.1 Fonte normativa	6
1.2 RIPARTO FUNZIONI NELL'AMBITO CONSORTILE	7
1.2.1 Organo d'indirizzo	7
1.2.2 Responsabile della prevenzione dalla corruzione	7
1.2.3 Elementi essenziali del piano anticorruzione	7
1.2.4 Gestione del rischio	8
2 ANALISI DEI RISCHI	9
2.1 Le procedure di definizione e aggiornamento	9
2.1.1 Le fasi e gli attori coinvolti	9
2.1.2 Modalità di raccordo con il piano della performance	9
2.1.3 Il coinvolgimento dei portatori di interessi	10
2.1.4 Le aree di rischio	10
2.1.5 Metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio	10
2.2 Gli obiettivi strategici	14
2.2.1 Qualità totale	14
3 LE MISURE DI CONTRASTO	15
3.1 La trasparenza	15
3.2 Codice di comportamento	15
3.3 Rotazione del personale	15
3.4 Attività ed incarichi extraistituzionali	16
3.5 Conferimento incarichi	16
3.6 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	17
3.7 Formazione di commissioni, assegnazione uffici e conferimento incarichi	17
3.8 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	17
3.9 La formazione	18

3.10	Promozione della cultura della legalità	19
4	MONITORAGGIO ED AUDIT	20
4.1.1	La gestione dei flussi informativi	20
4.1.2	Il monitoraggio interno	20

Introduzione - Organizzazione e funzioni dell'Amministrazione

Il CISS-Cusio è stato costituito il 1° aprile 1997 e vi aderiscono i 21 Comuni facenti parte della ex U.S.S.L. 57, di seguito elencati: Omegna, Ameno, Armeno, Arola, Brovello Carpuino, Casale Corte Cerro, Cesara, Germagno, Gravellona Toce, Loreglia, Madonna del Sasso, Massiola, Miasino, Nonio, Orta San Giulio, Pella, Pettenasco, Quarna Sopra, Quarna Sotto, San Maurizio D'Opaglio, Valstrona.

Il CISS-Cusio esercitata la totalità delle deleghe in materia di interventi e servizi sociali, previste dalla L.R. n. 1/2004 "Norme per la realizzazione del sistema regionale integrato di interventi e servizi sociali e riordino della legislazione vigente" di seguito riassunte:

- programmare e realizzare il sistema integrato degli interventi e dei servizi sociali a rete, stabilendone le forme di organizzazione e di coordinamento, i criteri gestionali e le modalità operative ed erogare i relativi servizi secondo i principi individuati dalla legge regionale 1/2004 al fine di realizzare un sistema di interventi omogeneamente distribuiti sul territorio;
- supportare – per quanto di competenza – i Sindaci nell'esercizio delle funzioni di tutela socio sanitaria e del diritto alla salute per i loro cittadini in applicazione di quanto disposta dal D.Lgs. 502/1002 e successive modificazioni;
- esercitare le funzioni in materia di servizi sociali già di competenza delle province, ai sensi dell'articolo 8, comma 5, della legge 328/2000 e secondo quanto previsto dall'articolo 5 della legge regionale 1/2004;
- esercitare le funzioni amministrative relative all'organizzazione e gestione delle attività formative di base, riqualificazione e formazione permanente per gli operatori dei servizi sociali, individuate nei piani di zona di cui all'articolo 17 della legge regionale 1/2004;
- esercitare le funzioni amministrative relative all'autorizzazione, alla vigilanza e all'accreditamento dei servizi sociali e delle strutture a ciclo residenziale o semiresidenziale;
- elaborare ed adottare, mediante accordo di programma, i piani di zona relativi agli ambiti territoriali di competenza, garantendo, nella realizzazione del sistema dei servizi sociali, l'integrazione e la collaborazione di tutti i soggetti, pubblici e privati, che concorrono alla programmazione, alla gestione e allo sviluppo dei servizi;
- promuovere lo sviluppo di interventi di auto aiuto e favorire la reciprocità tra i cittadini nell'ambito della vita comunitaria;
- coordinare programmi, attività e progetti dei vari soggetti che operano nell'ambito territoriale di competenza per la realizzazione di interventi sociali integrati;
- adottare ed aggiornare la carta dei servizi di cui all'articolo 24 della legge regionale 1/2004;
- garantire ai cittadini l'informazione sui servizi attivati, l'accesso ai medesimi e il diritto di partecipazione alla verifica della qualità dei servizi erogati.

Il Consorzio fornisce risposte omogenee su tutto il proprio territorio, finalizzate al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a. superamento delle carenze del reddito familiare e contrasto della povertà;
- b. mantenimento a domicilio delle persone e sviluppo della loro autonomia;
- c. soddisfacimento delle esigenze di tutela residenziale e semiresidenziale delle persone non autonome e non autosufficienti;
- d. sostegno e promozione dell'infanzia, della adolescenza e delle responsabilità familiari;
- e. tutela dei diritti del minore e della donna in difficoltà;
- f. piena integrazione dei soggetti disabili;
- g. superamento, per quanto di competenza, degli stati di disagio sociale derivanti da forme di dipendenza;
- h. informazione e consulenza corrette e complete alle persone ed alle famiglie per favorire la fruizione dei servizi;
- i. garanzia di ogni altro intervento qualificato quale prestazione sociale a rilevanza sanitaria ed inserito tra i livelli di assistenza, secondo la legislazione vigente.

Organigramma

Qualifica	Previsti in pianta organica	In servizio
DIRETTORE	1	1
ISTR.DIRETT. (Ass.soc.)	6	5
ISTR.DIRETT.AMM.VO	1	1
ISTRUTT.AMMINISTRATIVO	2	2
ISTRUTTORE (Educ. prof.)	11	3
ISTRUTT. (Educ. Prof.) p. time	2	1
ESECUTORE (O.S.S.)	21	13
ESECUTORE (O.S.S.) p. time	4	3

Totale personale al 31.12.2013:

- personale di ruolo n. 29 unità
- personale fuori ruolo 0

1 Finalità e caratteristiche del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC)

Le pubbliche amministrazioni debbono adottare il P.T.P.C. ai sensi dell'art. 1, commi 5 e 60, della l. n. 190 del 2012.

Il P.T.P.C. rappresenta il documento fondamentale dell'amministrazione per la definizione della strategia di prevenzione all'interno di ciascuna amministrazione. Il Piano è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinando gli interventi.

Il P.T.P.C. costituisce uno strumento agile volto all'adozione di misure organizzative preordinate ad evitare fenomeni di corruzione negli enti pubblici per i quali si introduce una nuova attività di controllo, assegnata ad un responsabile interno appositamente nominato.

Il Piano che si propone è stato costruito in maniera tale da determinare il miglioramento delle pratiche amministrative attraverso la promozione dell'etica nella PA, evitando la costituzione di illeciti e comportamenti che in qualche maniera possano adombrare la trasparenza e la stessa correttezza della P.A..

Finora, l'approccio più utilizzato nel combattere la corruzione in Italia è stato di tipo repressivo trascurando invece eventuali comportamenti di tipo preventivo, con il piano che si propone si pensa ad invertire questa tendenza per allinearsi anche ai modelli più avanzati d'Europa.

In questa direzione con la legge 190/2012 il Parlamento ha inteso iniziare un percorso volto a potenziare il lato "preventivo".

Per centrare l'obiettivo, interagendo con la struttura sin dalla nascita degli atti, secondo un orientamento consolidato, è essenziale la Garanzia del controllo, infatti, la corruzione è agevolata quando il controllo manca del tutto, viene trascurato oppure è insufficiente.

Il presente Piano costituisce la prima formalizzazione di un processo che, in linea con le prescrizioni dettate dalla L. n. 190/2012 ed in integrazione con le azioni e gli obiettivi previsti dal Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

1.1 Fonte normativa

La legge **6 novembre 2012, n.190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"** individua, in ambito nazionale, l'Autorità Nazionale Anticorruzione e gli altri organi incaricati di svolgere, con modalità tali da assicurare azione coordinata, attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

La stessa ha prodotto i regolamenti di attuazione che tracciano percorsi nuovi e di cambiamento nei comportamenti della P.A., andando per ordine:

- D. lgs 14 marzo 2013 n. 33 " Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità"
- D. lgs 8 aprile 2013 n. 39 " Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico"
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"
- Delibera CIVIT n. 72/2013 "Approvazione del Piano nazionale anticorruzione".

Il contesto normativo richiamato definisce una strategia nazionale anticorruzione orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi strategici:

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

1.2 RIPARTO FUNZIONI NELL'AMBITO CONSORTILE

1.2.1 Organo d'indirizzo

Gli Organi di indirizzo e di amministrazione (nel caso del Consorzio si individua il Consiglio d'Amministrazione ed il suo Presidente) chiamati dalla legge 190/2012 a dare il proprio contributo, sono depositari delle seguenti competenze:

- a) individuano il responsabile della prevenzione dalla corruzione (negli Enti Locali di norma è individuato nel Segretario Generale, nel caso del Consorzio è stato individuato il Direttore-Segretario);
- b) su proposta del responsabile, adottano il piano triennale di prevenzione della corruzione;
- c) trasmettono il Piano triennale al DFP.

1.2.2 Responsabile della prevenzione dalla corruzione

Il Responsabile, individuato dal Presidente del CdA, nei termini previsti dalla legge 190/2012:

- a) propone all'organo di indirizzo politico l'adozione del piano;
- b) definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori esposti alla corruzione;
- c) verifica l'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità e propone la modifica dello stesso in caso di accertate significative violazioni o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- d) dispone la rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività in cui è elevato il rischio di corruzione;
- e) individua il personale da inserire nei programmi di formazione;
- f) pubblica sul sito web della P.A. una relazione recante i risultati dell'attività svolta;
- g) trasmette la relazione di cui sopra al CdA;
- h) riferisce sull'attività nei casi in cui il CdA o l'Assemblea dei Sindaci lo richiedano o qualora lo stesso responsabile lo ritenga opportuno.

Con decreto del Presidente del CdA n. 1/2013, consultabile al sito: www.cisscusio.it/amministrazione-trasparente.html è stato nominato Responsabile della prevenzione della corruzione il Direttore-Segretario Dr. Angelo Barbaglia, contatti:

- Tel.: 0323 63637
- Mail: omegna@cisscusio.it.

1.2.3 Elementi essenziali del piano anticorruzione

Il P.T.P.C. è un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei tempi.

Sulla base del materiale legislativo e regolamentare ad oggi prodotto, linee guida predisposte dal Comitato Interministeriale e correlato Piano Nazionale per la Prevenzione dalla Corruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e approvato dalla CIVIT, e dell'esperienza maturata, il presente P.T.P.C. è stato predisposto con i seguenti contenuti:

- individuazione attività a rischio maggiore;
- descrizione tipologie controllo e monitoraggio delle attività in generale e delle attività particolarmente "a rischio";
- verifica della fase di formazione delle decisioni;

- monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti;
- individuazione di metodologie per l'esercizio della procedura di avocazione o esercizio poteri sostitutivi ex L. 35/2012;
- monitoraggio dei procedimenti concernenti rapporti tra l'ente ed i soggetti che ricevono benefici e contributi;
- monitoraggio delle situazioni di conflitto di interesse (art. 6-bis L.241/90 mod. dalla L.190/2012) anche potenziale, con verifiche a campione sulle eventuali situazioni di rischio, relazioni di affinità, parentela e partecipazioni ad associazioni;
- selezione e formazione specifica del personale dell'ente sia da impegnare nelle attività che sono più esposte a rischio di corruzione (con finalità conoscitive e di ausilio al monitoraggio), sia in generale per tutto il personale (con finalità preventive e di diffusione di un'etica della PA e nella PA).

1.2.4 Gestione del rischio

Per gestione del rischio si intende l'insieme delle attività coordinate, dirette a guidare e tenere sotto controllo il funzionamento dell'Ente, con l'intento di eludere ex ante possibili situazioni che ne compromettano l'integrità .

La lista che segue, trattandosi di una norma in via di prima applicazione, è da considerarsi non esaustiva, pertanto, potrà subire correzioni o integrazioni in fase di aggiornamento annuale del Piano.

2 Analisi dei rischi

2.1 Le procedure di definizione e aggiornamento

2.1.1 Le fasi e gli attori coinvolti

La procedura di definizione e di aggiornamento del PTPC è definita secondo modalità coerenti con i principi delineati dalla Delibera CIVIT 72/13. In particolare la definizione di un primo elenco dei rischi connessi ai processi gestiti dal Consorzio, affronta in prima battuta le aree individuate dall'Allegato 2 alla citata delibera come di rischio comune ed obbligatorie, ritenendo che esse coprano per l'ente la gran parte delle situazioni che potenzialmente potrebbero essere interessate dal fenomeno corruttivo. Si ritiene infatti che per un'amministrazione dalle ridotte dimensioni e dal limitato budget quale il CISS Cusio rimangano escluse aree del tutto marginali che, in ogni caso, potranno essere oggetto di approfondimento in fase di aggiornamento del Piano.

Fasi	Soggetti interessati
Individuazione dei rischi	Uffici dell'amministrazione
Redazione del PTPC	Responsabile della prevenzione
Adozione	Consiglio d'Amministrazione
Attuazione	Responsabile della prevenzione Struttura tecnica di supporto Uffici dell'Amministrazione
Monitoraggio	Responsabile della prevenzione OIV Consiglio d'Amministrazione

Nella **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.** seguente tabella sono indicati gli operatori che, in collaborazione con il Responsabile per la prevenzione, hanno svolto l'analisi dei rischi e sono incaricati di collaborare all'attuazione del PTPC.

Area	Struttura tecnica di supporto
Attività amministrative e contabili di supporto	Serena Lodetti
Servizi socio-assistenziali per persone in difficoltà e per le loro famiglie	Luisanna Cavestri
Servizi di prevenzione e riabilitazione	Giulia Foti

Gli operatori sopra individuati costituiscono la Struttura tecnica di supporto al Responsabile per la prevenzione nell'attuazione del presente PTPC.

2.1.2 Modalità di raccordo con il piano della performance

Il CISS CUSIO garantisce il raccordo tra il PTPC, il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) e il proprio PEG/Piano della performance con le seguenti modalità:

- gli obiettivi del PTTI sono formulati sulla base degli esiti dell'attività di monitoraggio degli obblighi di pubblicazione e sulla base dell'analisi dei rischi relativi ai processi gestiti

dall'Ente, tenendo conto degli indirizzi politici contenuti negli strumenti di programmazione dell'ente;

- tali obiettivi, definiti nel PTPC e nel PTTI, di validità triennale, adottati entro il 31 gennaio di ogni anno, sono riportati integralmente nella RPP e, in attuazione, nel PEG/Piano della performance del medesimo esercizio;
- per la stesura degli obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza viene utilizzato il medesimo form adottato per gli altri obiettivi di inseriti nel ciclo della performance dell'ente;
- il monitoraggio periodico dello stato di attuazione degli obiettivi di trasparenza avviene con le medesime periodicità e modalità previste per gli altri obiettivi riportati nel PEG/piano della performance. Gli esiti di tale monitoraggio sono trasmessi dalla Direzione all'OIV, per la redazione delle attestazioni di competenza.

2.1.3 Il coinvolgimento dei portatori di interessi

In fase di prima attuazione, si è optato per la redazione di una valutazione interna dei rischi, sulla base della documentazione agli atti e delle valutazioni effettuate dal personale dipendente. Tale approccio consente di predisporre un quadro di riferimento dei processi rilevanti al fine della prevenzione di possibili fenomeni corruttivi.

La valutazione è stata condotta in parallelo con il Consorzio dei servizi sociali del Verbano, questo incrocio di esperienze diverse ha consentito un notevole approfondimento dell'analisi ed ha permesso di porre le basi di un percorso comune, anche nell'ottica di una condivisione di buone prassi.

Il coinvolgimento degli stakeholders verrà attuato nel corso del 2014, sollecitando i contributi muovendo dall'analisi già strutturata presente nel presente Piano.

2.1.4 Le aree di rischio

I processi a più elevato rischio di corruzione rilevabili all'interno del CISS Cusio sono principalmente riconducibili alle aree comuni e obbligatorie individuate dall'allegato 2 della delibera CIVIT n. 72/2013 e segnatamente:

- Acquisizione e progressione del personale;
- Affidamento di lavori, servizi e forniture;
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

La tabella seguente riporta i processi considerati potenzialmente a rischio per ciascuna area e le misure di dettaglio previste per la riduzione del rischio.

2.1.5 Metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio

La valutazione del rischio è stata svolta per ciascuna attività, processo o fase di processo mappati. La valutazione prevede l'identificazione, l'analisi e la ponderazione del rischio.

2.1.5.1 L'identificazione del rischio

Consiste nel ricercare, individuare e descrivere i rischi. Richiede che, per ciascuna attività, processo o fase, siano evidenziati i possibili rischi di corruzione. Questi sono fatti emergere considerando il contesto esterno ed interno all'amministrazione, anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti all'interno dell'amministrazione.

I rischi sono identificati:

- attraverso la consultazione ed il confronto tra i soggetti coinvolti, tenendo presenti le specificità dell'ente, di ciascun processo e del livello organizzativo in cui il processo si colloca;
- valutando l'assenza di passati procedimenti giudiziari e disciplinari che hanno interessato l'apparato amministrativo;
- applicando i criteri di cui **all'Allegato 5 del PNA** (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, razionalità del processo, controlli, impatto economico, impatto organizzativo, economico e di immagine).

2.1.5.2 L'analisi del rischio

In questa fase sono stimate le probabilità che il rischio si concretizzi (*probabilità*) e sono pesate le conseguenze che ciò produrrebbe (*impatto*). Al termine, è calcolato il livello di rischio moltiplicando "*probabilità*" per "*impatto*".

L'Allegato 5 del PNA, suggerisce criteri per stimare probabilità e impatto e, quindi, per valutare il livello di rischio.

2.1.5.3 Ponderazione del rischio

L'utilizzo dei criteri e dei relativi punteggi di cui al citato allegato 5 del PNA, comporta che il livello di rischio possa assumere un valore compreso tra 0 e 25. Sulla base di riferimenti di letteratura si possono, all'interno di tale intervallo, individuare i seguenti quattro range:

- Da 0 a 3 – livello di rischio trascurabile
- Da 4 a 6 – livello di rischio medio-basso
- Da 7 a 12 – livello di rischio rilevante
- Da 13 a 25 – livello di rischio critico.

ANALISI DEI RISCHI DI FENOMENI CORRUTTIVI

AREA	PROCESSO	RISCHIO	INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITA'						TOTALE VALUTAZIONE PROBABILITA' (P) media aritmetica
			DISCREZIONALITA'	RILEVANZA ESTERNA	COMPLESSITA'	VALORE ECONOMICO DEL PROCESSO	FRAZIONABILITA'	CONTROLLI	
Acquisizione e progressione del personale	Reclutamento	Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari	2	5	1	5	1	2	2,67
		Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione							
	Conferimento di incarichi di collaborazione	Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare determinati candidati	2	5	1	3	1	2	2,33
Affidamento di lavori, servizi e forniture	Procedure di appalto di lavori, servizi e forniture	Scarsa trasparenza o alterazione della concorrenza	2	5	1	5	1	2	2,67
		Disomogeneità nella valutazione delle offerte tecniche nel caso di affidamenti secondo il metodo dell'offerta economicamente più vantaggiosa							
		Mancato rispetto delle scadenze temporali							
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Accesso a prestazioni domiciliari/semiresidenziali/residenziali	Alterazione dell'ordine di accesso al servizio, con conseguente creazione di liste d'attesa irregolari	2	5	1	3	1	2	2,33
		Dichiarazione di requisiti non veritieri al fine di alterare l'accesso ai servizi							
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Concessione di contributi economici	Attribuzione di benefici economici non dovuti o in misura diversa da quella prevista	2	5	1	3	1	2	2,33
	Riconoscimento del diritto all'integrazione della retta per ricovero in strutture a carattere socio-sanitario	Ammissione al beneficio di utenti per i quali non sarebbe prevista integrazione o comunque in misura maggiore del dovuto	2	5	1	3	1	2	2,33

LEGENDA					
VALORI E FREQUENZE DELLA PROBABILITA'					
0= nessuna probabilità	1= improbabile	2= poco probabile	3= probabile	4= molto probabile	5= altamente probabile

AREA	PROCESSO	RISCHIO	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO				TOTALE VALUTAZIONE IMPATTO (I) media aritmetica	VALORE COMPLESSIVO DEL RISCHIO (P x I)	MISURE PER IL TRATTAMENTO	TEMPI ATTUAZIONE
			IMPATTO ORGANIZZATIVO	IMPATTO ECONOMICO	IMPATTO REPUTAZIONALE	IMPATTO ORGANIZZATIVO, ECONOMICO, E D'IMMAGINE				
Acquisizione e progressione del personale	Reclutamento	Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari	1	1	0	5	1,75	4,67	Utilizzo di forme di sorteggio all'interno di una rosa di soggetti titolari a far parte della commissione di concorso	In occasione dell'attivazione del processo
		Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione							Analisi dell'adeguatezza ed eventuale revisione del Regolamento degli uffici e dei servizi	31/12/2014
Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare determinati candidati	Utilizzo di procedure codificate finalizzate alla valutazione dei requisiti di merito dei candidati	In occasione dell'attivazione del processo								
	Conferimento di incarichi di collaborazione	Individuazione di soggetti privi dei necessari requisiti o carenti dal punto di vista delle competenze richieste	1	1	0	5	1,75	4,08	Utilizzo di procedure ad evidenza pubblica, laddove non vi siano ragioni specifiche per affidamenti diretti	In occasione dell'attivazione del processo
Affidamento di lavori, servizi e forniture	Procedure di appalto di lavori, servizi e forniture	Scarsa trasparenza o alterazione della concorrenza	3	1	0	5	2,25	6,00	Creazione elenco operatori economici per prestazioni in economia, per affidamenti diretti e per coprogettazioni.	30/06/2014
		Disomogeneità nella valutazione delle offerte tecniche nel caso di affidamenti secondo il metodo dell'offerta economicamente più vantaggiosa							Individuazione di criteri articolati di valutazione dei progetti nel bando/invito	In occasione dell'attivazione del processo
		Mancato rispetto delle scadenze temporali							Monitoraggio e periodico reporting dei tempi di realizzazione dei controlli	31/12/2014
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Accesso a prestazioni domiciliari/semiresidenziali/residenziali	Alterazione dell'ordine di accesso al servizio, con conseguente creazione di liste d'attesa irregolari	3	1	0	2	1,5	3,5	Valutazione multidimensionale delle situazioni individuali attraverso commissioni socio-sanitarie	In occasione dell'attivazione del processo
		Dichiarazione di requisiti non veritieri al fine di alterare l'accesso ai servizi							Controllo a campione dei requisiti dichiarati attraverso l'accesso a banche dati	Semestrale
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Concessione di contributi economici	Attribuzione di benefici economici non dovuti o in misura diversa da quella prevista	3	1	0	5	2,25	5,25	Sviluppo di criteri oggettivi ed automatici nella quantificazione dell'entità del contributo assegnato	30/06/2014
	Riconoscimento del diritto all'integrazione della retta per ricovero in strutture a carattere socio-sanitario	Ammissione al beneficio di utenti per i quali non sarebbe prevista integrazione o comunque in misura maggiore del dovuto	3	1	0	5	2,25	5,3	Coinvolgimento di più soggetti nella definizione del provvedimento di assegnazione del contributo	In occasione dell'attivazione del processo
									Coinvolgimento di più soggetti nella definizione del provvedimento di assegnazione del beneficio	In occasione dell'attivazione del processo
									Controllo a campione dei requisiti dichiarati attraverso l'accesso a banche dati	Semestrale

LEGENDA				
VALORI E IMPORTANZA DELL'IMPATTO				
0= nessun impatto	1= marginale	2= minore	3= soglia	4= serio
				5= superiore
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = VALORE FREQUENZA x VALORE IMPATTO				

2.2 Gli obiettivi strategici

In fase di prima attuazione il presente PTPC si pone come obiettivo primario la messa a regime del sistema nel suo complesso, con particolare riferimento alle misure di prevenzione del rischio riportate dalla tabella di pag. 13. In aggiunta si individua il seguente obiettivo trasversale ai diversi processi volto a consentire il monitoraggio dei tempi di procedimento; adempimento previsto dall'art. 1, co. 28 della L. n. 192/2012 schematizzato dalla scheda 2.2.1, che andrà a costituire obiettivo di PEG/Piano delle performance 2014.

2.2.1 Qualità totale

Area strategica	Tutte
Unità organizzativa	
Responsabile	Dr. Angelo Barbaglia

Finalità 2014– 2016	Sviluppo del sistema informativo nella direzione dell'integrazione dei processi e della produzione di una base conoscitiva adeguata al soddisfacimento delle esigenze decisionali ed informative dell'Ente.
----------------------------	---

Obiettivo 2014	Modalità di attuazione	Tempi	Consuntivo
<p>La realizzazione di un articolato sistema di valutazione della qualità dei servizi, basato su indicatori articolati e condivisi, costituisce un elemento di base nella costruzione di un sistema efficiente ed efficace. L'adozione di standard frutto di scelte condivise anche con altri enti gestori, consente di attivare processi di benchmarking che danno spessore e senso alle iniziative informative rivolte alla popolazione ed agli stakeholders in generale.</p> <p>In questo quadro di analisi dei processi verrà posta particolare attenzione alla definizione di tempistiche dettagliate, il rispetto delle quali rappresenta una delle più efficaci misure di riduzione del rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi, come previsto dall'art. 1, co. 28 della L. 190/2012.</p>	Creazione di un gruppo di lavoro misto composto da rappresentanti dei consorzi del VCO	MARZO	
	Analisi dei processi connessi all'erogazione dei servizi.	APRILE	
	Creazione di un set di indicatori significativi per la valutazione del livello di qualità del servizio	GIUGNO	
	Definizione di schede di processo dettagliate	OTTOBRE	
	Revisione della modulistica	NOVEMBRE	

Indicatori di risultato

Indicatore	Descrizione	Unità misura	Valore attuale (2013) (a)	Valore atteso (2014) (b)	Valore consuntivo (2014) (c)	Scostamento (d=c-b)
Aree soggette a mappatura	Descrive le aree di attività coinvolte dagli interventi di riorganizzazione che comportano risparmi per l'ente	N	2	6		

3 Le misure di contrasto

3.1 La trasparenza

In questa prima redazione del PTPC si è ritenuto di non inglobare la programmazione triennale per la trasparenza e l'integrità, bensì di mantenere distinta la riflessione e l'elaborazione di un documento ad hoc, al fine di un maggior approfondimento dell'analisi e di una migliore chiarezza espositiva. L'insieme di adempimenti e di procedure previste da entrambi i documenti, concepiti secondo un disegno unitario già nella presente fase e finalizzati ad attuare processi tra di loro integrati, potranno essere eventualmente inseriti in un unico strumento in fase di aggiornamento 2015.

Al fine di garantire coerenza ed integrazione tra le procedure relative alla prevenzione della corruzione e quelle relative alla trasparenza ed integrità dell'azione amministrativa i compiti di Responsabile della prevenzione della corruzione ed il Responsabile per la trasparenza affidati al Direttore-Segretario, che dovrà svolgerli in collaborazione con il personale dipendente addetto alle diverse aree di attività individuate come potenzialmente a rischio.

3.2 Codice di comportamento

L'Amministrazione consortile ha adottato il Codice di comportamento previsto dal D.P.R. 62/2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165" con deliberazione C.d'A. n. 4 del 23/01/2014. Tale strumento è caratterizzato da un approccio concreto, tale da consentire al dipendente di comprendere con facilità il comportamento eticamente e giuridicamente adeguato.

Il campo di applicazione delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici estende il proprio ambito di applicazione non soltanto ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato, ma anche, per quanto compatibile, a tutti i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipo di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, i titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche e tutti i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

La violazione delle disposizioni del Codice, fermo restando la responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del Codice di comportamento.

3.3 Rotazione del personale

La rotazione viene attuata nei confronti del personale addetto alle aree a rischio di corruzione rilevante e critico e rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. L'alternanza tra più soggetti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle

procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

L'attuazione della misura comporta che:

- siano attuate idonee misure organizzative per consentire la rotazione del personale con funzioni di responsabilità, operante nelle aree a rischio rilevante e critico di corruzione. Relativamente a tali attività, data la ridotta entità numerica del personale operante nelle attività a rischio corruzione, la soluzione, qualora non siano individuabili soluzioni basate su risorse interne, potrà essere attuata tramite il convenzionamento ex art 30 del D.Lgs. 267/2000, con uno o più Consorzi o Comuni operanti nelle aree limitrofe al CISS Cusio.
- la presidenza delle Commissioni di appalto e di concorso e l'individuazione dei componenti delle Commissioni, sarà soggetta a rotazione per ogni singola tornata di gara, coinvolgendo in primis i dipendenti del Consorzio, quelli degli Enti Convenzionati e di altri Enti laddove vi siano soggetti disponibili, in ogni caso tenendo conto delle specificità professionali dei funzionari stessi. Saranno comunque esclusi dalle commissioni i funzionari che hanno curato l'istruttoria dell'appalto medesimo ad eccezione del RUP in qualità di presidente della commissione stessa. Il segretario verbalizzante delle commissioni di gara deve possibilmente essere individuato in un soggetto terzo rispetto ai commissari.

3.4 Attività ed incarichi extraistituzionali

Si prevede una rivisitazione del Regolamento consortile sull'ordinamento degli uffici e dei servizi al fine di prevedere regole volte ad evitare il rischio dell'insorgenza di conflitti d'interesse che possano compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa e facilitare l'insorgenza di fenomeni corruttivi.

Per l'attuazione delle azioni di contenimento del rischio è utile richiamare quanto contenuto nel Codice di Comportamento adottato dall'Ente (Titolo II-Comportamenti trasversali –Art. 4 Incarichi di collaborazione extra-istituzionali con soggetti terzi).

3.5 Conferimento incarichi

Il decreto legislativo 39/2013 ha attuato la delega stabilita dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della legge 190/2012, prevedendo fattispecie di:

- inconfiribilità, cioè di preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g);
- incompatibilità, da cui consegue l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. h).

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte dell'Ente devono essere precedute da apposita dichiarazione sostitutiva del designato o del nominato, nella quale, in ragione del contenuto dell'incarico, deve essere asserita l'insussistenza di cause o titoli ostativi al suo conferimento. Il titolare dell'incarico deve redigere apposita dichiarazione con cadenza annuale di insussistenza di causa di incompatibilità al mantenimento dell'incarico conferito. Tali dichiarazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente".

Il Responsabile della prevenzione, di propria iniziativa o su mandato del Presidente del CdA, può avviare in ogni momento verifiche circa il permanere dell'assenza di cause di incompatibilità o di inconfiribilità.

3.6 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

I dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'ente, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione, non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi adottati in virtù dei citati poteri.

L'Ente attua l'art. 16 ter del D.Lgs 30.3.2001, n. 165 introdotto dalla legge 6.11.2012, n. 190, come modificato dall'art. 1, comma 42 lettera l) della legge 6.11.2012, n.190 prevedendo il rispetto di questa norma quale clausola da inserirsi nei bandi di gara, a pena di esclusione dell'impresa (operatore economico), la quale si impegna ad osservarla.

3.7 Formazione di commissioni, assegnazione uffici e conferimento incarichi

Ai fini dell'applicazione degli artt. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, il Responsabile per la prevenzione è tenuto a verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 2001;
- all'entrata in vigore dei citati artt. 3 e 35 bis con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, l'amministrazione:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione,
- applica le misure previste dall'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013,
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'art. 17 del d.lgs. n. 39, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto.

3.8 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

Il dipendente che effettua segnalazioni di illecito, ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, deve trovare nell'Ente adeguata tutela. In particolare deve essere garantito:

- anonimato;
- assenza di discriminazione nei confronti del denunciante;

- sottrazione della denuncia al diritto di accesso (fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis d.lgs. n.165 del 2001 in caso di necessità di disvelare l'identità del denunciante).

La tutela di anonimato viene garantita con specifico riferimento al procedimento disciplinare, proteggendo l'identità del segnalante in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;
- contestazione dell'addebito disciplinare fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione;
- contestazione fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione.

La tutela dell'anonimato non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima; la segnalazione deve provenire da dipendenti individuabili e riconoscibili.

L'amministrazione considererà anche segnalazioni anonime, ma solo nel caso in cui queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione a seguito di una segnalazione di illecito effettuata all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al proprio superiore gerarchico:

- deve comunicare al Responsabile della prevenzione, in modo circostanziato, l'avvenuta discriminazione. Il responsabile accertata la sussistenza della circostanza segnalata:
 - valutare l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
 - valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.
- può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione. L'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;
- può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere:
 - un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente;
 - l'annullamento davanti al T.A.R. dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del lavoro e la condanna nel merito per le controversie in cui è parte il personale c.d. contrattualizzato;
 - il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione dell'immagine della pubblica amministrazione.

3.9 La formazione

La formazione del personale costituisce uno degli strumenti principali per la prevenzione della corruzione.

Si prevede nel piano formativo dell'Ente un'apposita sezione dedicata alle norme ed alle metodologie previste dal presente piano.

L'aspetto formativo deve definire le buone prassi per evitare fenomeni corruttivi attraverso i principi della trasparenza dell'attività amministrativa, della parità di trattamento, dell'obbligo di astensione in caso di conflitto d'interessi, ecc.

L'obiettivo è di creare quindi un sistema organizzativo di contrasto fondato sia sulle prassi amministrative sia sulla formazione del personale.

Nel piano di formazione dovranno essere indicate:

- i dipendenti, i funzionari, i dirigenti che svolgono attività nell'ambito delle materie oggetto di formazione;
- il grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti nelle materie/attività a rischio di corruzione;
- le metodologie formative: prevedendo la formazione applicata ed esperienziale (analisi dei rischi tecnici) e quella amministrativa (analisi dei rischi amministrativi); ciò con vari meccanismi di azione (analisi dei problemi da visionare, approcci interattivi, soluzioni pratiche ai problemi ecc.);
- le modalità del monitoraggio sistematico della formazione e dei risultati acquisiti; le attività formative devono essere distinte in processi di formazione "base" e di formazione "continua" per aggiornamenti, azioni di controllo durante l'espletamento delle attività a rischio di corruzione;
- le materie oggetto di formazione.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione individua il personale da avviare ai corsi di formazione sul tema dell'anticorruzione e le relative priorità, anche utilizzando strumenti innovativi quali l'e-learning.

Alle attività formative previste per il primo anno si aggiungeranno negli anni successivi interventi formativi organizzati sulla base del monitoraggio delle attività previste nel Piano di prevenzione della corruzione e sull'analisi dei bisogni formativi segnalati al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

3.10 Promozione della cultura della legalità

Al fine di disegnare un'efficace strategia anticorruzione, l'Amministrazione realizzerà delle forme di consultazione, con il coinvolgimento di cittadini e di stakeholders.

Le consultazioni potranno avvenire o mediante raccolta dei contributi via web oppure nel corso di incontri con i rappresentanti di associazioni tramite somministrazione di questionari. L'esito delle consultazioni sarà pubblicato sul sito internet dell'amministrazione e in apposita sezione del P.T.P.C., con indicazione dei soggetti coinvolti, delle modalità di partecipazione e degli input generati da tale partecipazione.

Poiché uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. In questo contesto, si collocano le azioni di sensibilizzazione, che sono volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi. Iniziative di comunicazione della trasparenza

4 Monitoraggio ed audit

4.1.1 La gestione dei flussi informativi

La gestione dei flussi informativi avviene in parte attraverso procedure informatiche integrate con l'applicativo che gestisce la contabilità, in particolare i dati sull'emissione di mandati di pagamento risulta automatizzato.

La gestione delle informazioni non ancora gestite a livello di applicativo informatico, sono oggetto di raccolta e trasmissione attraverso apposite tabelle di foglio elettronico

4.1.2 Il monitoraggio interno

Il Responsabile per la prevenzione garantisce il monitoraggio interno degli obblighi previsti dal presente Piano avvalendosi della Struttura tecnica di supporto, con le seguenti modalità:

- verifiche in corso d'anno;
- monitoraggio e report.

L'attività viene svolta in concomitanza del monitoraggio analogo previsto dal PTTI, in quanto i due processi rispondono ad una logica comune e rispondono alle medesime esigenze trasparenza dell'azione amministrativa.

Qualora dalle verifiche periodiche o dall'attività di monitoraggio e report, emergano l'inadempimento o il ritardato o parziale adempimento di alcuni obblighi, il Responsabile per la trasparenza è tenuto a riferire al Cda e ad adottare senza ritardo le misure necessarie per attuare gli adempimenti previsti.

Di seguito sono illustrate nel dettaglio le procedure di monitoraggio interno adottate.

4.1.2.1 Verifiche in corso d'anno

Le verifiche relative agli adempimenti previsti dalla vigente normativa in materia di prevenzione della corruzione e dal presente piano vengono effettuate semestralmente dal Responsabile della prevenzione, coadiuvato dalla Struttura tecnica di supporto. Delle operazioni viene redatto apposito verbale.

4.1.2.2 Monitoraggio e report

Il Responsabile per la trasparenza, entro il 15 dicembre di ogni anno, riunisce la Struttura tecnica di supporto e verifica il regolare adempimento delle previsioni del presente PTPC e formula le proposte di aggiornamento dello stesso. Delle operazioni viene redatta relazione che viene trasmessa al CdA.