

Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.)

2022 – 2024

Adottato con Delibera N. 9 del 31 gennaio 2022

Sommario

1	IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	3
1.1	Introduzione	3
1.2	Processo di definizione e aggiornamento	4
1.3	Il coinvolgimento dei portatori di interessi	5
1.4	Comunicazione dei contenuti del Piano	7
2	METODOLOGIA	8
2.1	La definizione di corruzione	8
2.2	Aree di rischio	9
2.3	Metodologia di valutazione del rischio	10
2.3.1	L'identificazione del rischio	11
2.3.2	La valutazione del rischio	11
2.3.3	La ponderazione del rischio	12
2.3.4	Il trattamento del rischio	13
3	ANALISI DEL CONTESTO	16
3.1	Il contesto esterno	16
3.2	Il contesto interno	19
3.2.1	Organizzazione e funzioni del Consorzio	19
3.2.2	Il livello organizzativo	20
3.2.3	Le politiche	21
3.2.4	La mappa dei processi	22
3.3	RIPARTO FUNZIONI NELL'AMBITO CONSORTILE	23
3.3.1	Organo d'indirizzo	23
3.3.2	Responsabile della prevenzione dalla corruzione e della trasparenza (RPCT)	23
3.3.3	Nucleo di valutazione	23
3.3.4	Dipendenti dell'Amministrazione	24
3.3.5	Collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione	24
3.3.6	Il Responsabile protezione dati (o DPO - Data Protection Officer)	24
4	LE MISURE DI PREVENZIONE	25
5	OBIETTIVI OPERATIVI	30
6	ALLEGATI	31

1 Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza

1.1 Introduzione

Le pubbliche amministrazioni debbono adottare il P.T.P.C.T. ai sensi dell'art. 1, commi 5 e 60, della L.190/2012, come modificato dal D. Lgs. 97/2016.

Il P.T.P.C.T. rappresenta il documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione all'interno di ciascuna amministrazione. Inoltre, 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.T. 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 P.A., evitando la costituzione di illeciti e comportamenti che in qualche maniera possano adombrare la trasparenza e la stessa correttezza della P.A. Pertanto, con riferimento alla finalità individuata nel P.N.A. 2019, il P.T.P.C.T. fornisce una valutazione del livello di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi, cioè le misure, volti a prevenire il medesimo rischio di assunzione di decisioni non imparziali.

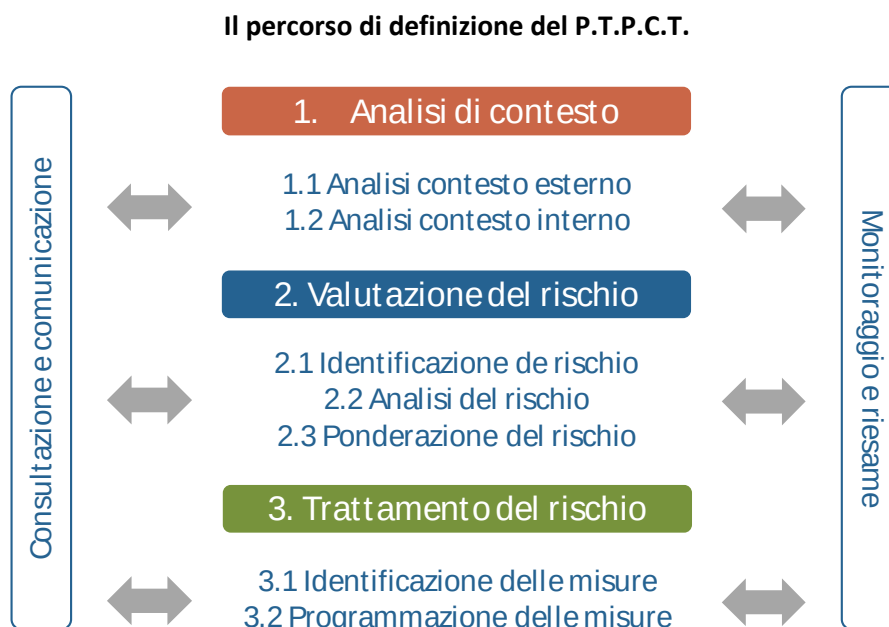
Scegliendo un approccio orientato alla prevenzione del fenomeno corruttivo, che superi le tradizionali misure essenzialmente repressive, ci si pone in linea con una tendenza ormai diffusa ed acquisita a livello europeo, dove la trasparenza diventa la metodologia privilegiata per prevenire i rischi corruttivi attraverso il controllo sociale diffuso. Per centrare l'obiettivo, interagendo con la struttura sin dalla nascita degli atti, secondo un orientamento consolidato, è essenziale definire procedure dettagliate, ma accuratamente articolate in modo da non burocratizzare ed irrigidire l'azione amministrativa che non può perdere di vista l'obiettivo prioritario di garantire servizi efficienti e di qualità.

In particolare, il documento prevede:

- la presente **parte generale**, che descrive il P.T.P.C.T., con particolare riferimento alla metodologia utilizzata per la sua redazione, l'analisi del contesto e gli obiettivi che l'organizzazione si pone per il prossimo triennio, in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione;
- l'**allegato 1** che contiene il quadro normativo di riferimento al documento, comprensivo degli opportuni richiami normativi e alle soft law dell'A.N.AC.;
- l'**allegato 2** che descrive le misure di prevenzione della corruzione mediante il quale si può mitigare la probabilità che si verifichi un rischio;
- l'**allegato 3** che contiene l'analisi e la valutazione degli specifici rischi corruttivi che si possono verificare nell'organizzazione, suddivisi nelle relative aree di rischio;
- l'**allegato 4** che identifica i soggetti responsabili della trasmissione, dell'aggiornamento e della pubblicazione dei dati, documenti e informazioni da pubblicare in Amministrazione trasparente, ai sensi del D.Lgs. 33/2013.

1.2 Processo di definizione e aggiornamento

Il percorso di definizione del P.T.P.C.T. è stato realizzato in coerenza con gli indirizzi forniti dal Piano Nazionale Anticorruzione 2019. I contenuti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza riportano gli esiti delle diverse fasi esplicitate nella seguente figura.



Fonte: Allegato 1 del P.N.A. 2019

La tabella seguente illustra nel dettaglio la procedura di definizione e aggiornamento del P.T.P.C.T..

Fase	Attività	Attori coinvolti	Tempi*
Attuazione	Attuazione delle misure in materia di trasparenza ed integrità previste dal P.T.P.C.T.	<i>Responsabili e dipendenti dell'ente</i>	In corso d'anno
Monitoraggio		<i>RPCT</i>	30/6
Verifica	Verifica annuale sul raggiungimento degli obiettivi	<i>RPCT Struttura tecnica</i>	15/12
Raccolta proposte	Pubblicazione di avviso in merito alla possibilità di contribuire al processo di formazione del P.T.P.C.T.	<i>RPCT</i>	31/12
Aggiornamento	Definizione della bozza finale dell'aggiornamento annuale del P.T.P.C.T. per l'anno successivo.	<i>RPCT Struttura tecnica</i>	20/1
Approvazione P.T.P.C.T.	Delibera di adozione del nuovo P.T.P.C.T.	<i>C.d.A.</i>	31/1
Pubblicazione	Il P.T.P.C.T. viene pubblicato sul sito web nella sezione Amministrazione trasparente	<i>RPCT</i>	10/2
Attestazione assolvimento obblighi pubblicazione	Audit ed attestazione dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza ed integrità	<i>Nucleo di valutazione</i>	31/3

* Le tempistiche possono essere oggetto di modifiche da parte di A.N.AC.

Il presente P.T.P.C.T. si inserisce organicamente nella programmazione strategica e finanziaria dell'ente, in particolare a livello gestionale si raccorda con il proprio PEG/Piano della performance verrà garantito con le seguenti modalità:

- gli obiettivi, definiti nel P.T.P.C.T., di validità triennale, formulati sulla base degli esiti dell'attività di monitoraggio dell'anno precedente, sono adottati entro il 31 gennaio di ogni anno, sono recepiti nella documentazione di bilancio, se non ancora approvato, e 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 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 al Nucleo di valutazione, per la redazione delle attestazioni di competenza.
- Si riporta di seguito lo schema sintetico delle attività previste dal PTPC, con l'indicazione dei soggetti deputati alla loro attuazione.

Fasi	Soggetti attuatori
Mappatura processi significativi	Direttore e referenti dei servizi
Individuazione degli eventi rischiosi	Uffici dell'amministrazione
Analisi del rischio	RPCT Struttura tecnica di supporto
Ponderazione del rischio	RPCT Struttura tecnica di supporto
Trattamento del rischio	RPCT Struttura tecnica di supporto Uffici dell'Amministrazione
Monitoraggio	RPCT Consiglio d'Amministrazione

Nella seguente tabella sono indicati gli operatori che compongono la Struttura tecnica di supporto (STS) che, in collaborazione con il R.P.C.T., aggiorna l'analisi dei rischi e collabora all'attuazione del P.T.P.C.T.

Area	Struttura tecnica di supporto
Area attività amministrative e contabili di supporto	Serena Lodetti
Area disabili	Giulia Foti
Altre aree	Luisanna Cavestri

1.3 Il coinvolgimento dei portatori di interessi

A partire da un'analisi condotta dalla Struttura tecnica di supporto è stata avviata un coinvolgimento degli stakeholders, nel tentativo di attivare un percorso di lettura comune dei bisogni della società e di valutazione delle attività dell'Ente.

Il numero di stakeholders che collaborano con il Consorzio è cresciuto e sono stati svolti importanti iniziative comuni; si tratta di un'attività che richiede, per essere di qualche utilità, un lavoro intenso e prolungato che presuppone la creazione di relazioni e di condivisione di una visione e di valori di riferimento. Si ritiene che il lavoro di rete avviato in collaborazione con i consorzi del Verbano e dell'Ossola per la realizzazione di un sistema innovativo di presa in carico dell'utenza vulnerabile anziana, secondo i criteri del welfare di comunità, stia favorendo lo sviluppo di relazioni utili anche alle finalità del presente piano.

I principali stakeholders che intrattengono relazioni stabili con il CISS Cusio sono i seguenti:

Portatore di interesse	Descrizione
COMUNI CONSORZIATI	I 21 comuni consorziati, a fronte di una quota di 34 € per abitante, usufruiscono di tutti i servizi previsti dalla LR n. 1/04, in quanto il CISS Cusio è il solo Ente gestore del VCO ad avere una delega piena dai soci.
ASL VCO	Sulla base di una convenzione prorogata di anno in anno, i tre Enti gestori del VCO hanno disciplinato i rapporti con l'ASL VCO relativamente ai servizi a valenza socio-sanitaria. La compartecipazione da parte del servizio sanitario al costo di tali servizi avviene al momento sulla base di una quota fissa di 9,13 € per abitante.
ENTI GESTORI	CISS Ossola CSSV Verbano Da alcuni anni, è in atto un processo di progressivo allineamento tra i tre consorzi afferenti all'ASL VCO, per addivenire a livelli di servizio omogenei. Tale linea operativa ha portato a suddividere le progettualità innovative tra i tre enti, che svolgono ciascuno il ruolo di capofila nei relativi settori. Il CISS Cusio in particolare è stato individuato come capofila dell'Ambito PIE_29, istituito per la gestione delle politiche di inclusione sociale (Reddito di cittadinanza, fondo povertà, fondo senza dimora). I rapporti con ASL VCO per lo sviluppo dell'attività a valenza socio-sanitaria vengono gestiti in piena collaborazione tra i tre Enti gestori. Si persegue inoltre una sempre maggiore condivisione nello sviluppo di progetti comuni, anche finalizzati al "fundraising", e nell'interlocazione con soggetti istituzionali quali la Provincia e la Regione. La collaborazione si sviluppa anche in ambito formativo, con l'obiettivo di promuovere ulteriormente l'omogeneità operativa. CISS Borgomanero e altri Enti gestori del quadrante Piemonte Nord-est. Collaborazione su progetti specifici. Con altri Enti gestori piemontesi sono in atto scambi di informazioni ed esperienze, attraverso l'adesione del consorzio al Coordinamento degli Enti gestori piemontesi.
PROVINCIA DEL VCO	A seguito del progressivo depotenziamento di tale ente le occasioni di collaborazione si sono progressivamente ridotte e le risorse di origine provinciale sono pressoché azzerate.
UTENTI E LORO FAMIGLIE	L'utenza del Consorzio è rappresentata da individui e famiglie che presentano forme di disagio sociale, economico, legate a carenze personali, a situazioni critiche del nucleo familiare, ad immigrazione, alla presenza di patologie invalidanti legate all'età avanzata o a forme di disabilità. Gli interventi si articolano generalmente nell'accoglienza, nell'orientamento e, se necessario, nella presa in carico da parte del servizio sociale professionale.
TERZO SETTORE	Gestione di progetti condivisi (es. centro accoglienza profughi) e collaborazione (consulenza/sostegno) finalizzati principalmente a progetti di integrazione lavorativa di soggetti svantaggiati. Coop Il Sogno Associazione Centri del VCO
VOLONTARIATO	Numerose associazioni del volontariato sono coinvolte nella rete di supporto con i servizi dell'Ente e collaborano nelle forme più varie attraverso iniziative autonome o inserendosi in attività promosse e gestite dal CISS.

	In alcuni casi i rapporti sono formalizzati attraverso convenzioni apposite (Auser), in altri casi la cooperazione si realizza intorno ad iniziative specifiche (Caritas, San Vincenzo). È presente ed in espansione anche il fenomeno del volontariato individuale, disciplinato da apposito regolamento.
SERVIZI PRIVATI	Contatti per: valutazione segnalazioni, richiesta informazioni, consulenza, condivisione interventi. Utilizzo servizi/prestazioni Comunità mamma/bambino Casa Piccolo Bartolomeo di Borgomanero
ISTITUTI SCOLASTICI	Il Consorzio fa parte del Gruppo di coordinamento istituito presso l'Ufficio scolastico provinciale, che si occupa dell'organizzazione dei servizi legati all'inserimento scolastico di alunni disabili. Esiste inoltre uno scambio reciproco di informazioni relative ai servizi erogati, valutazione e segnalazione di situazioni a rischio, progetti condivisi (v. progetto Ponte).
AUTORITÀ GIUDIZIARIA	Verifica e controllo situazioni segnalate: indagine sociale, esecuzione provvedimenti e prescrizioni; relazione sociale.
AZIENDE	Monitoraggio/mediazione inserimenti lavorativi per persone disabili o persone in stato di disagio sociale. Una serie di aziende è partner consolidati nell'attività del Laboratorio protetto "Fuori orario", in quanto fornitori di lavori di montaggio e confezionamento.

Oltre agli stakeholder esterni, hanno partecipato alla stesura del presente documento sia il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza (Dottor Angelo Barbaglia) che i componenti della struttura tecnica di supporto.

1.4 Comunicazione dei contenuti del Piano

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale, link dalla homepage *"Amministrazione trasparente"* nella sezione *"altri contenuti"*, *"prevenzione della corruzione"*, per le tempistiche previste dalla normativa di riferimento.

Inoltre, il Piano sarà divulgato attraverso incontri pubblici, che vedranno il coinvolgimento della rete associativa e del terzo settore presente sul territorio.

2 Metodologia

2.1 La definizione di corruzione

La legge 190/2012 non fornisce la definizione del concetto di corruzione cui si riferisce. Il codice penale prevede tre fattispecie:

- L'articolo 318 punisce la *“corruzione per l'esercizio della funzione”* e dispone che:
il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceva, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetti la promessa sia punito con la reclusione da uno a sei anni.
- L'articolo 319 del Codice penale sanziona la *“corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio”*:
“il pubblico ufficiale che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei a dieci anni”.
- Infine, l'articolo 319-ter colpisce la *“corruzione in atti giudiziari”*:
*“Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da sei a dodici anni.
Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da sei a quattordici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da otto a venti anni”*.

Fin dalla prima applicazione della legge 190/2012 è risultato chiaro che il concetto di corruzione, cui intendeva riferirsi il legislatore, non poteva essere circoscritto alle sole fattispecie *“tecnico-giuridiche”* di cui agli articoli 318, 319 e 319-ter del Codice penale.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la Circolare numero 1 del 25 gennaio 2013 che ha fornito una prima chiave di lettura della normativa, ha spiegato che il concetto di corruzione della legge 190/2012 comprende tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri *l'abuso da parte d'un soggetto pubblico del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati*.

Il primo Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) approvato l'11 settembre 2013 (ANAC deliberazione n. 72/2013) ha ulteriormente specificato il concetto di corruzione da applicarsi in attuazione della legge 190/2012, ampliandone ulteriormente la portata rispetto all'interpretazione del Dipartimento della Funzione Pubblica. Secondo il **P.N.A. 2013** (p. 13) *“Il concetto di “corruzione” è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti, pertanto, sono più ampie della fattispecie penalistica, e comprendono anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un **malfunzionamento dell'amministrazione** a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero **l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo**, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di **tentativo**”*. Tale definizione viene sostanzialmente confermata dal **P.N.A. 2019**, il quale (pp. 11/12) *“La corruzione consiste in **comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario** che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, **assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando**, in cambio di un vantaggio (economico o meno), **dai propri doveri d'ufficio**, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli. Con la legge 190/2012 [...] per la prima volta in modo organico si introducono e, laddove già esistenti, si mettono a sistema misure che incidono laddove si **configurano condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di***

cattiva amministrazione - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un **ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio**".

La definizione "ampia" di corruzione, così come intesa dal P.N.A. 2013 e successivamente dal P.N.A. 2019, si è negli anni rafforzata diventando un presupposto comune ai principali interventi dell'A.N.AC. Ad esempio, le nuove linee guida in materia di Codice di comportamento e di whistleblowing evidenziano alcuni esempi di condotte illecite riconducibili all'ambito del fenomeno corruttivo.

Box 1: Esempi di condotta illecita

Irregolarità contabili, false dichiarazioni, alterazioni di documenti, violazione di norme ambientali o di sicurezza sul lavoro, selezioni del personale non trasparenti, irregolarità nell'assegnazione di affidamenti, nepotismo, sprechi di risorse pubbliche, reiterata mancanza dei tempi procedurali...

CISS Cusio adotta quindi tale definizione "ampia" di corruzione per identificare le condotte illecite da contrastare mediante il presente P.T.P.C.T.

2.2 Aree di rischio

Il P.T.P.C.T. individua le aree di rischio definite nel Piano Nazionale Anticorruzione e un'area di rischio specifica, riferibile all'attività specifica di CISS Cusio.

La Determinazione A.N.AC. 1134/17 chiarisce che tra le attività esposte al rischio di corruzione vanno considerate in prima istanza quelle elencate dall'art. 1, co. 16, della L. 190/2012 (autorizzazioni e concessioni, appalti e contratti, sovvenzioni e finanziamenti, selezione e gestione del personale), cui si aggiungono ulteriori aree individuate da ciascuna società o azienda in base alle proprie caratteristiche organizzative e funzionali. Nella individuazione delle aree a rischio è necessario che si tenga conto di quanto emerso in provvedimenti giurisdizionali, anche non definitivi, allorché dagli stessi risulti l'esposizione dell'area organizzativa o della sfera di attività a particolari rischi.

Aree di rischio generali e specifiche

Aree di rischio	Definizione
Aree di rischio generali	Attività svolte in gran parte delle amministrazioni, società ed enti, a prescindere dalla tipologia e dal comparto, che sono riconducibili ad aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi. Le aree di rischio generali sono individuate nel P.N.A. 2013, così come integrato dalla Det. A.N.AC. n. 12/15, nelle seguenti: a) acquisizione e gestione del personale; b) contratti pubblici; c) Autorizzazioni o concessioni: <i>(provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario)</i> d) Concessione ed erogazione di contributi e sovvenzioni <i>(provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario)</i> e) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio f) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni g) Incarichi e nomine h) Affari legali e contenzioso
Aree di rischio specifiche	Ambiti di attività che caratterizzano in modo peculiare l'organizzazione di riferimento, e che possono far emergere la probabilità di eventi rischiosi.

	Le “aree di rischio specifiche” non sono meno rilevanti o meno esposte al rischio di quelle “generali”, ma si differenziano da queste ultime unicamente per la loro presenza in relazione alle caratteristiche tipologiche delle amministrazioni e degli enti.
--	--

Le aree di rischio sono riportate nella seguente tabella.

Aree di rischio		Tipologia
A	Acquisizione e gestione del personale	Generale
B	Contratti pubblici (di lavori, servizi e forniture)	Generale
C	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Generale
D	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Generale
E	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Generale
F	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Generale
H	Affari legali e contenzioso	Generale
I	Gestione amministrativa dell'ente	Specifica
L	Anticorruzione e trasparenza	Specifica

2.3 Metodologia di valutazione del rischio

La metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio è consistita nel prendere in considerazione ciascuna attività, processo o fase di processo mappati, attraverso i seguenti tre step: identificazione, analisi e ponderazione del rischio. A questa fase conoscitiva segue la fase vera e propria di gestione del rischio, che si esplica in un'azione di trattamento dello stesso attraverso misure opportunamente individuate.

La mappatura dei processi aziendali a rischio consente l'individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio, ossia i processi aziendali potenzialmente soggetti al rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi.

Per “**processo**” si intende un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

Per “**rischio**” si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento.

Per “**evento**” si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente.

Il processo che si svolge nell'ambito di un'amministrazione può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica. La mappatura consiste nell'individuazione del processo, delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna fase. Il processo di analisi e valutazione del rischio

L'analisi e la valutazione dei rischi corruttivi è stata effettuata seguendo le indicazioni metodologiche previste dall'All.1 al P.N.A. 2019. In particolare, si è deciso di utilizzare una **tabella, allegato (3) al presente P.T.P.C.T. denominato “Schede di valutazione dei rischi”**, che consente di rendere accessibile agli stakeholder tutte le informazioni riguardanti:

- l'elenco dei processi dell'organizzazione, articolati in fasi e raccordati con le relative aree di rischio, siano esse generali o specifiche;
- l'unità organizzativa responsabile di ciascun processo e le altre unità organizzative coinvolte;
- la mappa dei rischi di corruzione che potrebbero verificarsi per i processi dell'Azienda, anche correlati alle singole fasi;

- l'eventuale presenza di fattori abilitanti, identificati fino ad un massimo di 3 per ciascun rischio o processo;
- la valutazione e ponderazione del rischio, effettuata secondo le variabili di probabilità, livello di copertura e impatto;
- il trattamento di ogni rischio, con l'indicazione delle misure di prevenzione in essere e con l'indicazione di quelle eventualmente da aggiornare o introdurre.

All'interno del medesimo allegato sono state inseriti gli strumenti di valutazione utilizzati e i criteri metodologici seguiti. In particolare:

- nel foglio "Fattori abilitanti" è stato inserito il catalogo dei fattori abilitanti preso in considerazione dal Consorzio;
- nel foglio "Matrice probabilità impatto" sono presenti le declaratorie utilizzate per la pesatura dei rischi corruttivi;
- nel foglio "Tabella valutazione rischi" sono riportati i livelli di rischio e i relativi punteggi.

La valutazione del rischio viene effettuata con riferimento a ciascuna delle aree di rischio individuate nel P.T.P.C.T.

2.3.1 L'identificazione del rischio

I potenziali rischi, identificati per ciascun processo nella colonna "ANALISI DEL RISCHIO", sono intesi come comportamenti prevedibili che evidenzino una devianza dai canoni della legalità, del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa per il conseguimento di vantaggi privati, sono stati identificati mediante:

- consultazione e confronto con il Direttore dell'Unità organizzativa responsabile dell'erogazione del servizio e con referenti delle altre figure professionali coinvolte nel suo processo di erogazione;
- ricerca di eventuali precedenti giudiziari (penali o di responsabilità amministrativa) e disciplinari che hanno interessato l'Azienda negli ultimi 5 anni;
- applicazione delle indicazioni tratte dal P.N.A. 2019, con particolare riferimento all'Allegato 1.

2.3.2 La valutazione del rischio

Per i rischi individuati sono stati stimati:

- la **probabilità (a)** che un evento rischioso possa verificarsi in relazione a: precedenti, eventi sentinella, rilevanza degli interessi esterni, qualità organizzativa e discrezionalità dei processi e, infine, pluralità di soggetti coinvolti;
- il livello di affidabilità e di efficacia, o **copertura (b)**, delle misure di prevenzione e contrasto esistenti presso l'organizzazione, e conseguentemente la loro capacità di prevenire il compimento di atti corruttivi sul processo analizzato. Sono state considerate completezza e adeguatezza delle misure in essere;
- l'**impatto (c)** che l'evento corruttivo potrebbe generare nell'organizzazione al suo verificarsi. In particolare, l'impatto è stato identificato sotto il profilo organizzativo, economico e reputazionale.

Le modalità da adottare nelle operazioni di valutazione del rischio sono le seguenti:

- il valore della "Probabilità", determinato per ciascun processo, calcolando, secondo una logica prudentiale, il valore massimo tra quelli individuati per le relative variabili e tenendo in considerazione i fattori abilitanti. Qualora vi siano differenti rischi per un medesimo processo, si prende in considerazione il valore massimo tra le suddette valutazioni;
- il valore della "Copertura", determinato per ciascun processo, calcolando la media aritmetica tra i valori individuati per le relative variabili;
- il valore dell'"Impatto", determinato per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati per le relative variabili.

Al fine di esemplificare la comprensione della metodologia si fornisce un esempio di valutazione nella successiva tabella.

Un esempio di valutazione dei rischi

Indice di probabilità (a)		Livello di copertura del rischio (b)		Indice di impatto (c)	
Variabile	Punteggio	Variabile	Punteggio	Variabile	Punteggio
<i>Precedenti</i>	1	<i>Completezza</i>	75%	<i>Impatto organizzativo</i>	5
<i>Eventi sentinella</i>	1	<i>Efficacia e adeguatezza</i>	50%	<i>Impatto economico</i>	3
<i>Rilevanza degli interessi esterni</i>	3	Livello di copertura del rischio	62,50%	<i>Impatto reputazionale</i>	3
<i>Qualità organizzativa e discrezionalità dei processi</i>	2			Indice di Impatto	3,67
<i>Pluralità di soggetti</i>	2				
Indice di probabilità	3				

Infine, per ciascun processo, si definisce il rischio residuo di accadimento del fenomeno corruttivo, definendo il prodotto dei valori di probabilità e impatto, mitigati però dal livello di copertura del rischio già fornito dalle misure in essere. Pertanto, il rischio residuo (d) è dato dal seguente calcolo:

$$d = a * (1-b) * c$$

Per il suddetto esempio quindi il rischio residuo sarà pari a:

Probabilità (a)	Livello di copertura del rischio (b)	Impatto (c)	Rischio residuo (d=(a*(1-b)*c)
3	62,50%	3,67	4,14

2.3.3 La ponderazione del rischio

L'analisi svolta ha permesso di classificare i rischi emersi in base al livello numerico assegnato. Conseguentemente gli stessi sono stati confrontati e soppesati (c.d. ponderazione del rischio) al fine di individuare quelli che richiedono di essere trattati con maggiore urgenza e incisività. Per una questione di chiarezza espositiva e al fine di evidenziare graficamente gli esiti dell'attività di ponderazione nella relativa colonna delle tabelle di gestione del rischio, si è scelto di graduare i livelli di rischio emersi per ciascun processo, come indicato nel seguente prospetto.

Intervallo	Valore minimo (>)	Valore massimo (<=)	Classificazione rischio
1	0	1	NULLO
2	1	6	BASSO
3	6	12	MEDIO
4	12	20	ALTO (REALE)

5	20	25	ALTISSIMO (CRITICO)
---	----	----	---------------------

L'esito di questa graduazione viene rappresentato nella matrice di ponderazione del rischio.

			Matrice di valutazione del rischio					
			Probabilità (considerato il livello di copertura del rischio)					
			Nessuna probabilità	Improbabile	Poco probabile	Probabile	Molto probabile	Altamente probabile
			0	1	2	3	4	5
Impatto	Nessun impatto	0	0	0	0	0	0	0
	Modesto	1	0	1	2	3	4	5
	Significativo	2	0	2	4	6	8	10
	Rilevante	3	0	3	6	9	12	15
	Elevato	4	0	4	8	12	16	20
	Critico	5	0	5	10	15	20	25

A seconda del livello di rischio rilevato, il P.T.P.C.T. individua quindi diverse priorità di intervento.

Livello di rischio	Descrizione
Altissimo (critico)	L'adozione di misure di prevenzione e contrasto al rischio rilevato è necessaria, urgente e indifferibile.
Alto (reale)	L'adozione di misure di prevenzione e contrasto al rischio rilevato è necessaria, assume carattere prioritario e deve essere pianificata negli obiettivi e nei documenti di programmazione aziendale.
Medio	L'adozione di misure di prevenzione e contrasto al rischio rilevato è necessaria, al fine di ridurre la probabilità o l'impatto associati al rischio, ma non assume carattere prioritario. Deve comunque essere pianificata negli obiettivi e nei documenti di programmazione aziendale.
Basso	L'adozione di misure di prevenzione e contrasto al rischio rilevato è discrezionale, e l'Azienda può decidere di accettare il livello di rischio. Le eventuali ulteriori misure di prevenzione e contrasto possono essere introdotte solo a seguito di una valutazione del rapporto costi-benefici.
Nulla	Il rischio è valutato come inesistente, o comunque trascurabile. Non è richiesta alcuna azione.

2.3.4 Il trattamento del rischio

Ad ogni rischio individuato sono state associate le misure di prevenzione e controllo esistenti.

La colonna "MISURE IN ESSERE" dell'Allegato 1 identifica l'insieme delle misure specificatamente previste per ciascun processo. In tale colonna, ai fini di agevolare la lettura, non sono stati inserite le principali misure obbligatorie. Ad esempio, la misura M.2 relativa al Codice di comportamento non è stata inserita per alcun processo, in quanto essa è una forma di trattamento del rischio non solo obbligatoria ai sensi della Det. A.N.AC. 1134/17, ma anche trasversale all'intera organizzazione.

La tabella che segue riepiloga i contenuti minimi previsti dalla citata Determina e ne verifica la presenza all'interno dei documenti che disciplinano il modello organizzativo aziendale.

Misura di prevenzione	Requisiti minimi richiesti	Presenza dei requisiti	Dove
Individuazione e gestione dei rischi di corruzione	- Analisi del contesto e della realtà organizzativa; - Individuare in quali processi e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare fatti corruttivi; - Predisposizione di una «mappa» delle aree a rischio (generali e specifiche) e dei connessi processi e rischi corruttivi, nonché individuazione delle misure di prevenzione; - Adeguate formazione in materia	Sì	P.T.P.C.T.

Misura di prevenzione	Requisiti minimi richiesti	Presenza dei requisiti	Dove
Sistema di controlli	• Coordinamento tra i controlli per la prevenzione dei rischi alla L. 190/12, i controlli amministrativi e contabili e i controlli sulla performance conseguita	Sì	P.T.P.C.T.
Codice di comportamento	• Adozione e aggiornamento del Codice; • Previsione di adeguata formazione in materia; • Raccordo con le misure disciplinari	Sì	Codice di comportamento e P.T.P.C.T.
Trasparenza	Previsione di un'apposita sezione del P.T.P.C.T. in cui sono individuate le misure organizzative volte ad assicurare il rispetto degli obblighi di pubblicazione, prevedendo anche uno specifico sistema delle responsabilità.	Sì	P.T.P.C.T.
Inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	Inserimento espresso negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli delle condizioni ostative al conferimento dell'incarico. Resa, da parte dei soggetti interessati della dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità, all'atto del conferimento dell'incarico. Attività di vigilanza sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche, nonché su segnalazione di soggetti interni ed esterni.	Sì	P.T.P.C.T.
Incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali	Inserimento espresso di cause di incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli per l'attribuzione degli stessi. Obbligo per i soggetti interessati di rendere la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto. Attività di vigilanza sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche, nonché su segnalazione di soggetti interni ed esterni.	Sì	P.T.P.C.T.
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici	Adozione delle misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti della Società stessa Inserimento espresso di cause ostative alla fattispecie in oggetto nelle diverse forme di selezione del personale o negli interpelli. Obbligo per i soggetti interessati di rendere la dichiarazione di insussistenza delle cause ostative alla fattispecie in oggetto all'atto del conferimento dell'incarico. Attività di vigilanza, da parte del RPCT, eventualmente anche in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla società, sulla base di una programmazione che definisca le modalità e la frequenza delle verifiche, nonché su segnalazione di soggetti interni ed esterni.	Sì	P.T.P.C.T.
Formazione	Definizione dei contenuti, dei destinatari e delle modalità di erogazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione, da integrare con eventuali preesistenti attività di formazione obbligatoria	Sì	P.T.P.C.T.
Tutela del dipendente che segnala illeciti	Misure idonee ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti di cui viene a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, avendo cura di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante	Sì	P.T.P.C.T.

Misura di prevenzione	Requisiti minimi richiesti	Presenza dei requisiti	Dove
	dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione		
Rotazione o misure alternative	- Adozione di misure di rotazione degli incarichi sui processi più esposti al rischio di corruzione, compatibilmente con le esigenze organizzative; - Adozione, in alternativa, di misure di segregazione delle funzioni.	Sì	P.T.P.C.T.
Monitoraggio	Modalità, tecniche e frequenza del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, anche ai fini del loro aggiornamento periodico, specificando ruoli e le responsabilità	Sì	P.T.P.C.T.

Come chiarito dal P.N.A., le decisioni circa la priorità del trattamento si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

- livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

Le misure di prevenzione da introdurre o aggiornare o potenziare sono individuate rispettivamente nelle colonne "MISURE DA AGGIORNARE" e "MISURE DA INTRODURRE" dell'allegato al PT.P.C.T.

Si ricorda invece che le misure già a regime sono osservabili nella specifica colonna "MISURE IN ESSERE".

3 Analisi del contesto

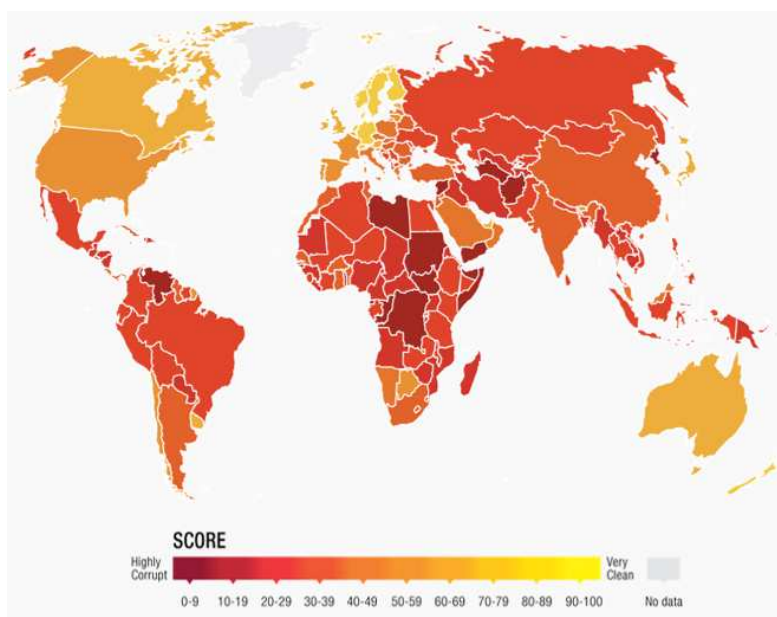
L'Autorità nazionale anticorruzione ha decretato che la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne (Determinazione A.N.AC. 12/2015).

3.1 Il contesto esterno

Il contesto strutturale e territoriale nel quale è collocato ed opera CISS Cusio, è potenzialmente esposto al rischio del verificarsi di episodi di natura corruttiva.

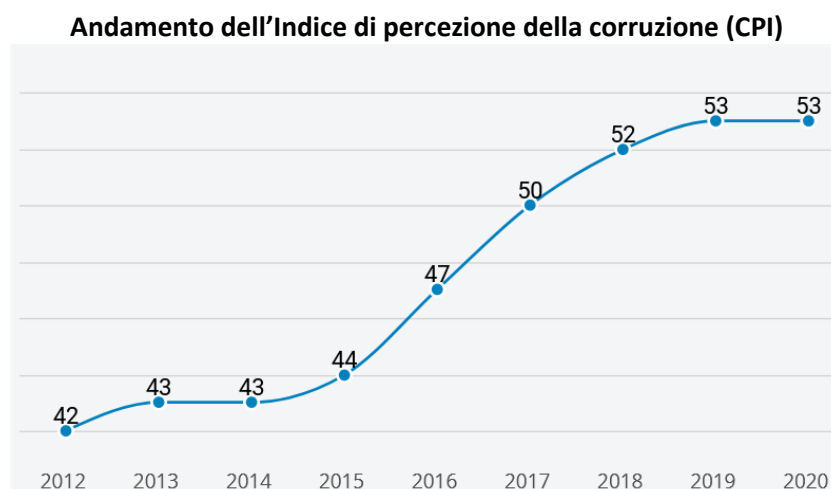
Al fine di comprendere la collocazione del nostro Paese, all'interno di un quadro generale di livello globale, è utile fare riferimento al **CPI** (Corruption Perception Index, Indice di Percezione della Corruzione). Tale indicatore pubblicato annualmente a partire dal 1995 da Transparency International, classifica i paesi del mondo sulla base del *"livello secondo il quale l'esistenza della corruzione è percepita tra pubblici uffici e politici"*. L'ultimo report di Transparency International posiziona l'Italia al 52esimo posto, con un punteggio di 53, su un totale di 180 Paesi. Tale posizionamento denota certamente ampia distanza dalle nazioni più fortemente a rischio di corruzione (ad esempio Corea del Nord, Somalia, Sudan, Libia,...) ma anche significativamente distanti da quelli maggiormente virtuosi, quali ad esempio i Paesi scandinavi.

Indice di percezione della corruzione (CPI)



Fonte: Transparency International Italia, dati consultati il 22/10/2021: <https://www.transparency.it/indice-percezione-corruzione>.

Se si analizza il trend di tale indice si nota un certo miglioramento della performance del nostro Paese che appare tuttavia non particolarmente significativo in relazione allo sforzo normativo profuso negli anni considerati.



Fonte: Transparency International Italia, dati consultati il 22/10/2021: <https://www.transparency.it/indice-percezione-corruzione>.

Inoltre, secondo i dati contenuti nella “Relazione sull’attività delle forze di polizia, sullo stato dell’ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata” trasmessa dal Ministro Alfano alla Presidenza della Camera dei deputati il 25 febbraio 2015 per la provincia del VCO (non risultano disponibili dati più aggiornati in quanto le relazioni successive non riportano dati disaggregati a livello territoriale) risulta quanto segue: *“Nella provincia del Verbano-Cusio-Ossola non sono emerse risultanze comprovanti la stabile presenza di forme di criminalità organizzata di tipo mafioso, ma sono oggetto di costante attenzione elementi di origine calabrese radicati nel territorio. In particolare, nel territorio si registra l’operatività di propaggini della cosca reggina “Paiamara”. Con riguardo alla criminalità straniera, quella di matrice cinese è dedita allo sfruttamento della prostituzione di connazionali all’interno di locali o in abitazioni ed al favoreggiamento dell’immigrazione clandestina; soggetti romeni sono attivi nei reati contro il patrimonio. [...]”*

Dalla relazione relativa all’anno 2017 si evince un generalizzato calo della delittuosità a livello Piemontese, per quanto concerne la Provincia del VCO, la Prefettura ha pubblicato i seguenti dati:

- *“rapine: + 33%; si precisa che si tratta soprattutto di rapine cd. improprie (rapine, per così dire, di minore entità in quanto aventi ad oggetto beni quali ad esempio borse, telefoni cellulari, ecc.);*
- *truffe e frodi informatiche + 36%; si segnala un aumento degli attacchi informatici spesso mirati verso una utenza maggiormente esposta ed attratta, talvolta e purtroppo in modo particolarmente ingenuo, da “facili e vantaggiose occasioni”, di fatto vittime privilegiate di spregiudicati ed esperti delinquenti della rete; al riguardo il Comitato provinciale di coordinamento per prevenire le truffe finanziarie, istituito presso questa Prefettura, ha come in passato continuato a promuovere iniziative volte ad una maggior conoscenza e contrasto del fenomeno;*
- *reati in materia di stupefacenti: + 6% che denotano un aumento dell’uso personale di sostanze riscontrato anche nella fascia di età minorile. A tal proposito, dalle segnalazioni pervenute in Prefettura nell’anno in corso si è avuto modo di confermare questa tendenza visto anche il riscontrato aumento di uso personale da parte di questa categoria di soggetti, motivo per il quale in occasione del C.P.O.S.P. il Prefetto ha voluto richiamare l’attenzione dei comuni e dell’A.S.L., oltre che delle Forze dell’ordine, onde approntare le più idonee misure di prevenzione e contrasto;*
- *reati in ambito familiare (minacce, ingiurie, lesioni, etc): + 108%; si evidenzia che questa tipologia di reati risulta numericamente contenuta tenuto conto che i casi accertati risultano 27 a fronte dei 13 rilevati nel 2018.*

Restano invariate o diminuiscono le tipologie di reato di seguito riportate:

- *tentato omicidio: zero casi come nell’anno precedente;*

- *diminuiscono i reati predatori: - 17 %; distintamente, si segnalano: - 25,15 % di furti in abitazione, - 12,77% di furti di auto in sosta e - 1,64 % di furti in esercizi commerciali.*
- *danneggiamenti: - 11%;*
- *estorsioni: - 3%;*
- *usura: zero casi;*
- *maltrattamenti in famiglia: - 23%;*
- *atti persecutori (cd. stalking): - 6 %."*

Come si può osservare non risultano evidenze particolari circa fenomeni corruttivi, che peraltro non risultano nemmeno occasionalmente essere stati presi in considerazione da organi di stampa locali. Il VCO pertanto non risulta presentare situazioni che possano essere assunte come indicatori di un elevato rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi.

Sotto il profilo socio-economico il territorio del VCO si presenta con una situazione di particolare sofferenza per quanto riguarda le opportunità lavorative; l'impoverimento del tessuto industriale, ancora significativo nei primi anni 2000, è stato intaccato in modo estremamente pesante a causa della crisi economica.

Tuttavia, si rileva una significativa diminuzione della disoccupazione che, relativamente ai giovani tra i 15 e i 24 anni, si collocava al 28,7 % nel 2013, con una punta del 31,2 % per quanto riguarda la popolazione maschile. Nel 2018 il dato totale è del 13,1 % sulla medesima fascia d'età, con un incoraggiante 8,6 per quanto riguarda i maschi.

Se facciamo riferimento al dato relativo alla popolazione totale la situazione è ancora migliore in quanto, nel 2018, siamo al 5,7 % sul totale e al 4,8 sui soli maschi

Un dato significativo riguarda il trend costantemente in riduzione del numero di imprese artigiane che da 4.587 nel 2013, passano a 4282 nel 2017, con un totale delle imprese presenti nel VCO che negli stessi anni passa da 12.184 a 11.633, di cui il 58 % imprese individuali.

Questi dati, seppur estremamente sintetici, consentono di intravedere un miglioramento della situazione, soprattutto sul versante occupazionale, che nel corso dello scorso decennio ha visto sempre più fasce sociali in difficoltà nel garantire un livello adeguato di vita. Non sembra venuto meno il senso di precarietà che si trovano a sperimentare anche soggetti che in passato vivevano situazioni di relativo benessere.

La domanda di sostegno economico e di supporto alla ricerca di lavoro, anche in supplenza ai servizi provinciali, vissuti come poco efficaci ed inadeguati a creare soluzioni reali è attualmente mitigata dall'attivazione del Reddito di cittadinanza, misure di contrasto alla povertà e per l'inclusione sociale che ha parzialmente alleviato il problema, ma senza intercettare tutto il bisogno, visti anche i criteri piuttosto selettivi d'accesso e considerato che gli sbocchi occupazionali reali, per una larga fascia di persone con pochi strumenti personali o con un'età ormai avanzata, restano limitati.

Infine, è opportuno evidenziare che anche la Pandemia legata al Covid-19 genera un aumento del rischio di corruzione. Citando un articolo di Transparency International Italia (2021) *"La corruzione e le emergenze si nutrono l'una dell'altra, creando un circolo vizioso di cattiva gestione e di una più profonda crisi. Le grandi somme di denaro necessarie per far fronte alle emergenze, la necessità di erogare con urgenza gli aiuti o i pacchetti di stimolo economico e il rischio di un'influenza indebita sulle risposte politiche, formano una tempesta perfetta per la corruzione, in quanto possono aumentare le opportunità che questa si verifichi, indebolendo i meccanismi attivati per prevenirla. Ciò, a sua volta, mette a rischio reazioni giuste, efficienti ed eque alle crisi. La gestione della pandemia COVID-19 nel mondo è un esempio perfetto della necessità di integrità nella gestione delle crisi"*¹.

¹ Transparency International Italia (2021) Perché la lotta alla corruzione è importante al tempo del Covid-19?. Articolo disponibile al link: <https://www.transparency.it/informati/blog/perche-la-lotta-alla-corruzione-e-importante-al-tempo-del-covid-19>

3.2 Il contesto interno

3.2.1 Organizzazione e funzioni del Consorzio

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 Carpugnino, Casale Corte Cerro, Cesara, Germagno, Gravellona Toce, Loreggia, 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:

1. 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;
2. 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;
3. 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;
4. 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;
5. esercitare le funzioni amministrative relative all’autorizzazione, alla vigilanza e all’accreditamento dei servizi sociali e delle strutture a ciclo residenziale o semiresidenziale;
6. 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;
7. promuovere lo sviluppo di interventi di auto aiuto e favorire la reciprocità tra i cittadini nell’ambito della vita comunitaria;
8. coordinare programmi, attività e progetti dei vari soggetti che operano nell’ambito territoriale di competenza per la realizzazione di interventi sociali integrati;
9. adottare ed aggiornare la carta dei servizi di cui all’articolo 24 della legge regionale 1/2004;
10. 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, attraverso misure di contrasto della povertà e di inclusione sociale;
- 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.

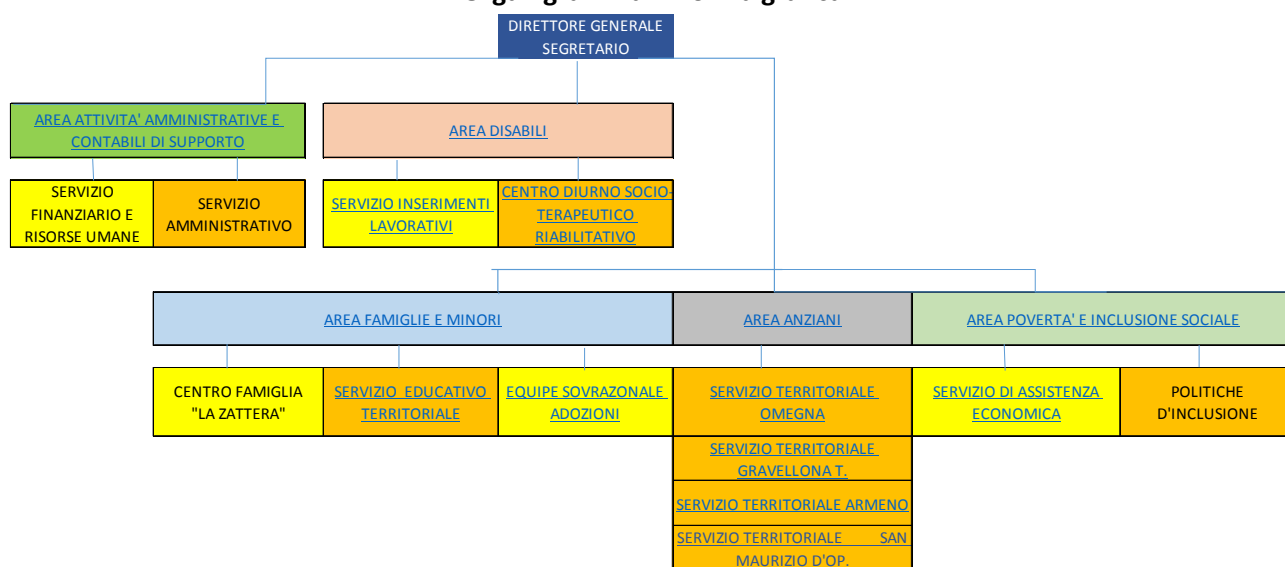
Organigramma in forma tabellare

Qualifica	Categoria	In servizio al 31.12.2019
Direttore	Dirigente	1
Istr. dirett. (ass.soc.)	D	4
Istr. dirett. (ass. Soc.) tempo ridotto	D	1
Istrutt.dirett.amm.vo	D	1
Istrutt.amministrativo	C	1
Istruttore amm.vo tempo ridotto	C	1
Istrutt.Educ.professionale	C	2
Esecutore O.S.S.	B	4
Esecutore O.S.S. tempo ridotto	B	8

Totale personale al momento dell'adozione del presente piano:

- personale di ruolo n. 23 unità
- personale fuori ruolo 0

Organigramma in forma grafica



3.2.2 Il livello organizzativo

Il CISS Cusio presenta storicamente una struttura poco articolata in quanto la carenza di personale e la limitatezza del FES che non consente l'attribuzione di incarichi di posizione organizzativa, limita la capacità di sviluppo progettuale ed operativo dell'ente. In tali condizioni tutto il personale tecnico viene impiegato in mansioni operative al servizio dell'utenza, mentre le funzioni amministrative sono concentrate su un ridottissimo organico e tutte le funzioni di coordinamento e responsabilità assommate in capo al Direttore, unico dirigente in servizio presso il consorzio.

I nefasti blocchi posti all'incremento di personale hanno impedito negli anni lo sviluppo di un adeguato apparato e l'articolazione dello stesso in livelli gerarchici differenziati.

Attualmente l'attività consortile si articola in un Programma unico denominato: **“Realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali alle persone e alle famiglie”**.

Il programma è articolato in 5 progetti, corrispondente a tre aree strategiche:

1. Attività amministrative e contabili di supporto;
2. Disabili;
3. Famiglia e minori
4. Anziani
5. Povertà ed inclusione sociale.

Dal punto di vista territoriale i servizi sono allocati in quattro distretti territoriali:

1. Omegna, dove è situata anche la sede centrale del Consorzio
2. Armeno
3. Gravellona Toce
4. San Maurizio d'Opaglio.

Presso ciascuna sede è attiva un'équipe territoriale coordinata da un Assistente sociale e composta da Operatrici socio-sanitarie dedite prevalentemente ai servizi domiciliari di lungoassistenza in favore di utenti non autosufficienti e di ADI. Le stesse operatrici svolgono anche attività di supporto ad altri servizi, quali il servizio educativo territoriale.

L'Assistente sociale oltre alla suddetta attività di coordinamento dell'équipe, svolge tutte le attività proprie del segretariato sociale e, più in generale, del servizio sociale professionale.

Le istanze di erogazione delle prestazioni sono generalmente vagliate dal Servizio sociale professionale che svolge un'attività istruttoria articolata che si estende, oltre che all'esame documentale, alle verifiche domiciliari, che si rivelano spesso essenziali per rilevare la situazione reale al di là degli indicatori tradizionali (ISEE).

Sulla base delle proposte di intervento vagliate dal Servizio sociale professionale, il responsabile dell'adozione del procedimento finale, adotta le proprie determinazioni, sentito il CdA qualora la situazione assuma profili di eccezionalità e vi siano motivate ragioni per derogare ai criteri regolamentarli. La condivisione di tali processi decisionali da parte di una pluralità di soggetti rappresenta un passaggio cardine a garanzia della legalità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

Sul territorio sono presenti inoltre tre presidi:

1. il Centro diurno socio-terapeutico riabilitativo per persone disabili “DO”;
2. il Centro famiglia “La Zattera”;
3. l'Appartamento di appoggio al servizio di educativa territoriale minori.

I suddetti presidi sono gestiti per il triennio 2019/2021 attraverso esternalizzazione, mediante gara d'appalto espletata nel corso del 2018 dalla Centrale di committenza presso il Comune di Verbania, alla cooperativa sociale di tipo A Univeriis con sede ad Udine.

3.2.3 Le politiche

Le politiche consolidate perseguite dall'ente in continuità con gli anni precedenti sono riassumibili come segue:

1. sviluppo di servizi ed interventi di carattere socio-sanitario in stretta connessione con i servizi sanitari, attraverso l'utilizzo sistematico di commissioni integrate per la valutazione e presa in carico dei casi (UVG, UMVD), mirando ad intercettare anche bisogni non espressi in chiave preventiva;
2. attivazione di progetti di inclusione sociale in attuazione delle normative del Reddito di cittadinanza RdC, relativi a nuclei familiari portatori di disagio economico e di altre forme di fragilità. Tali progetti sono il frutto di un lavoro multi-professionale, che vede il consorzio collaborare con il Centro per l'impiego, l'ASL VCO e altri attori del territorio, sulla base di accordi operativi definiti.
3. sviluppo di progetti e prassi comuni con i consorzi dei servizi sociali del Verbano e dell'Ossola, in funzione di un progressivo allineamento delle politiche e dei processi, con conseguente sviluppo di sinergie sempre maggiori, anche in vista di un'ipotetica unificazione degli enti;

4. attivazione di progetti specifici in rete con realtà associative del territorio finalizzati a sviluppare nel tempo consuetudini di rapporti più approfonditi e stabili che configurino un efficace welfare di comunità.

3.2.4 La mappa dei processi

Nel corso degli anni si è gradualmente definita la mappa dei processi in essere. Ciascuno dei processi evidenziati nella successiva tabella è stato poi articolato in fasi. Per avere evidenza di tale scomposizione si rimanda all'allegato al P.T.P.C.T. con le schede di valutazione dei rischi.

Unità organizzative e processi

Unità organizzativa	Processo	Area di rischio
Direzione generale	Progressione orizzontale	A
Direzione generale	Valutazione della performance	
Direzione generale	Provvedimenti disciplinari	
Direzione generale	Autorizzazione incarichi extra-istituzionali	
Direzione generale	Conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza	
Direzione generale	Procedure d'appalto aperte e negoziate	B
Direzione generale	Affidamenti diretti	
Direzione generale	Esecuzione del contratto	
Direzione generale	Partecipazione alla commissione di vigilanza sulle strutture accreditate	F
Direzione generale	Gestione di ricorsi giurisdizionali	H
Direzione generale	Protocollazione atti in arrivo	I
Direzione generale	Protocollazione atti in uscita	
Direzione generale	Adozione provvedimenti deliberativi	
Direzione generale	Piano programma e bilancio di previsione	E
Direzione generale	Anticorruzione e trasparenza	L
Direzione generale / Referenti dei servizi sociali territoriali	Concessione di contributi economici	D
Direzione generale / Referenti dei servizi sociali territoriali	Riconoscimento del diritto all'integrazione della retta per ricovero in strutture a carattere socio-sanitario	
Area attività amministrative e contabili di supporto	Acquisizione di personale / Progressione verticale	A
Area attività amministrative e contabili di supporto	Gestione delle spese	E
Area attività amministrative e contabili di supporto	Rendiconto di gestione	
Area attività amministrative e contabili di supporto	Inventario beni mobili	
Referenti dei servizi sociali territoriali	Presa in carico sociale	C
Referenti dei servizi sociali territoriali	Attivazione servizi in ambito minorile	
Referenti dei servizi sociali territoriali / Direzione generale	Accesso a prestazioni domiciliari/semiresidenziali/residenziali	

Referenti dei servizi sociali territoriali / Referente segreteria	Gestione delle entrate: acquisizione delle quote di compartecipazione al costo dei servizi	E
Referente SIL	Erogazione borse lavoro	D
Referente Area povertà e disagio	Housing first	D

3.3 RIPARTO FUNZIONI NELL'AMBITO CONSORTILE

3.3.1 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:

- individuano il responsabile della prevenzione della corruzione (negli Enti Locali di norma è individuato nel Segretario Generale, nel caso del Consorzio è stato individuato il Direttore-Segretario);
- su proposta del responsabile, adottano il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

3.3.2 Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, individuato dal Presidente del CdA, nei termini previsti dalla legge 190/2012 e s.m.i.:

- propone all'organo di indirizzo politico l'adozione del piano;
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori esposti alla corruzione;
- 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;
- dispone, ove previsto dal P.T.P.C.T., la rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività in cui è elevato il rischio di corruzione;
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione;
- pubblica sul sito web della P.A. una relazione recante i risultati dell'attività svolta;
- trasmette la relazione di cui sopra al CdA;
- riferisce sull'attività nei casi in cui il CdA o l'Assemblea dei Sindaci lo richiedano o qualora lo stesso responsabile lo ritenga opportuno;
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 del D.P.R. n. 3/1957; art.1, comma 3, della Legge n. 20/1994; art. 331 del C.P.P.);
- propone l'aggiornamento del Codice di Comportamento.

Con decreti del Presidente del CdA n. 1/2013 e n. 2/2013, consultabili al sito: www.cisscusio.it/amministrazione-trasparente.html è stato nominato Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile per la trasparenza il Direttore generale-Segretario Dr. Angelo Barbaglia, contatti:

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

3.3.3 Nucleo di valutazione

Il Nucleo di valutazione svolge le seguenti funzioni:

- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;

- b. verifica che il P.T.P.C.T. sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- c. svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 del D.Lgs. n. 33/2013);
- d. valida la relazione sulla performance dove sono riportati i risultati raggiunti rispetto a quelli programmati e alle risorse (art. 14, comma 4, lett. c) del D.Lgs. n. 150/2009);
- e. verifica i contenuti della Relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta che il RPCT è tenuto a trasmettere allo stesso Nucleo oltre che all'organo di indirizzo dell'amministrazione (art. 1, co. 14, della l. 190/2012);
- f. esprime parere obbligatorio sul Codice di Comportamento (art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001).

3.3.4 Dipendenti dell'Amministrazione

Tutti i dipendenti:

- a. partecipano al processo di gestione del rischio;
- b. osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. (art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012);
- c. segnalano le situazioni di illecito al proprio responsabile o al RPCT (art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001);
- d. segnalano casi di personale conflitto di interessi (ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n. 241/1990 e del Codice di Comportamento).

3.3.5 Collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione

I collaboratori a qualsiasi titolo, i consulenti e il personale operante nei servizi esternalizzati:

- a. osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T.;
- b. segnalano le situazioni di illecito (Codice di Comportamento).

3.3.6 Il Responsabile protezione dati (o DPO - Data Protection Officer)

Il Responsabile protezione dati (o DPO) è designato dal Titolare del trattamento dei dati in funzione delle qualità professionali e, in particolare:

- a) della conoscenza specialistica della normativa e delle prassi in materia di protezione dei dati;
- b) della capacità di assolvere i compiti di cui all'articolo 39 del GDPR.

Il DPO è incaricato almeno dei seguenti compiti:

- a) informare e fornire consulenza al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento nonché ai dipendenti che eseguono il trattamento in merito agli obblighi derivanti dal presente regolamento nonché da altre disposizioni dell'Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati;
- b) sorvegliare l'osservanza del presente regolamento, di altre disposizioni dell'Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati nonché delle politiche del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali, compresi l'attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo;
- c) fornire, se richiesto, un parere in merito alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e sorvegliarne lo svolgimento ai sensi dell'articolo 35;
- d) cooperare con l'autorità di controllo;
- e) fungere da punto di contatto per l'autorità di controllo per questioni connesse al trattamento, tra cui la consultazione preventiva di cui all'articolo 36, ed effettuare, se del caso, consultazioni relativamente a qualunque altra questione.

Per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il DPO costituisce una figura di riferimento per il RPCT, pur non sostituendosi ad esso nell'esercizio delle funzioni.

4 Le misure di prevenzione

Le misure sottoelencate sono previste da precise disposizioni normative e sono orientate ad un'azione preventiva che incide su elementi di fondo che interessano la globalità dei processi gestiti dall'ente. Esse vanno ad aggiungersi alle misure specifiche programmate in relazione ai singoli rischi censiti all'interno dell'analisi dei processi, come riportati dalle tabelle indicate alle pagine precedenti. Il P.N.A. 2019 prende in esame, nella sua parte generale, tutte le misure, fornendo un quadro normativo completo e sistematico di cui si è tenuto conto nella redazione del proprio P.T.P.C.T.

Nel secondo semestre del 2020, CISS CUSIO ha realizzato un aggiornamento sostanziale della propria mappa dei processi e ha continuato a recepire, secondo logica di gradualità, le novità introdotte dal P.N.A. 2019. In ragione di questi cambiamenti è stata ridefinito il sistema delle misure vigenti fino al P.T.P.C.T. 2019-22, secondo una nuova modalità di classificazione in grado di agevolare il collegamento tra misure e fattori abilitanti. Tali misure sono state puntualmente raccordate con i fattori abilitanti ad esse collegate.

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione

Cod.	Categoria fattori abilitanti	Cod.	Catalogo fattori abilitanti	Cod. Misura	Misura
A	Carenza nella definizione degli strumenti essenziali del sistema di prevenzione della corruzione	A.1	Mancanza/mancato aggiornamento/non effettività del P.T.P.C.T.	M.1	P.T.P.C.T.
		A.2	Mancanza/mancato aggiornamento/non effettività del Codice di comportamento	M.2	Codice di comportamento
		A.3	Mancanza della Sezione Amministrazione trasparente/ gravi carenze riscontrate nel suo aggiornamento	M.3	Obblighi di pubblicazione/ Sez. Amministrazione trasparente
B	Carenza di imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	B.1	Mancanza/mancato aggiornamento/non effettività delle procedure di accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica	M.4	Procedure di accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica
		B.2	Mancanza di rotazione straordinaria	M.5	Rotazione straordinaria
		B.3	Presenza di situazioni di conflitto di interessi non regolamentate	M.6	Procedura di regolazione del conflitto di interessi
		B.4	Presenza di situazioni di inconferibilità/incompatibilità di incarichi	M.7	Procedure per regolamentare inconferibilità/incompatibilità di incarichi
		B.5	Mancanza di procedure di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici	M.8	Procedure per regolamentare la prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici
		B.6	Mancanza di procedure per l'assegnazione di incarichi extraistituzionali	M.9	Procedura per l'assegnazione di incarichi extraistituzionali
		B.7	Mancanza di divieti post-employment (pantouflage)	M.10	Procedura per prevenire il pantouflage
		B.8	Mancanza di patti d'integrità	M.11	Patti d'integrità

		B.9	Presenza di condizionamento da interessi esterni	M.12	Procedure per la prevenzione del condizionamento da interessi esterni
C	Carenza di formazione	C.1	Carenze nella formazione generale/specifica	M.13	Programmazione e attuazione della formazione generale/specifica
D	Mancanza di rotazione ordinaria	D.1	Mancanza di rotazione ordinaria	M.14	Rotazione ordinaria
		D.2	Mancanza di segregazione delle funzioni	M.15	Segregazione delle funzioni
E	Opacità del sistema di trasparenza	E.1	Opacità del sistema di trasparenza e della disciplina degli accessi	M.16	Trasparenza e disciplina degli accessi
F	Carenza di regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari	F.1	Mancanza di regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari	M.17	Regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari
G	Mancanza di tutela della segnalazione di fenomeni corruttivi	G.1	Mancata tutela del whistleblower	M.18	Procedura di whistleblowing
H	Carenza di soluzioni organizzative e informatizzazione	H.1	Mancanza/mancato aggiornamento/non effettività dei regolamenti interni	M.19	Regolamenti interni
		H.2	Mancanza di processi (o procedure) formalizzati/e	M.20	Processi (o procedure) formalizzati/e
		H.3	Mancanza di informatizzazione e tracciabilità dei processi	M.21	Informatizzazione e tracciabilità dei processi
		H.4	Mancanza di prassi operative consolidate non formalizzate	M.22	Prassi operative consolidate non formalizzate
		H.5	Mancanza di semplificazione dei processi (eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento...)	M.23	Semplificazione dei processi
		H.6	Opacità nella responsabilizzazione dei processi	M.24	Chiarezza della responsabilizzazione dei processi
		H.7	Mancanza/estemporaneità nei controlli sui processi	M.25	Controlli strutturati sui processi
		H.8	Insufficienza nell'azione degli organismi di controllo	M.26	Stimolo dell'azione degli organismi di controllo
I	Carenza di cultura organizzativa	I.1	Carente diffusione della cultura della legalità	M.27	Promozione della cultura della legalità
		I.2	Carenza nell'attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	M.28	Attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione

La seguente tabella rappresenta lo stato di attuazione, gli obiettivi e le tempistiche di sviluppo delle misure poste in essere dall'ente, al fine di contrastare il fenomeno corruttivo. Un approfondimento relativo a ciascuna singola misura, così come intesa dal P.N.A. 2019, è previsto nell'allegato 2, all'interno del quale vengono approfondite:

- normativa di riferimento;
- descrizione;
- soggetto responsabile;
- strumenti adottabili.

Quadro sinottico delle misure di prevenzione della corruzione

Cod.	Nome misura	Soggetto responsabile	Strumenti adottati	Stato di attuazione	Obiettivi di sviluppo e miglioramento	Termini
M.1	P.T.P.C.T.	R.P.C.T.	P.T.P.C.T.	Il P.T.P.C.T. è stato aggiornato alla metodologia prevista dall'Allegato 1 al P.N.A. 2019.	Sviluppare ulteriormente la mappatura dei processi, secondo quanto previsto dal P.N.A. 2019.	Secondo semestre 2022
M.2	Codice di comportamento	R.P.C.T.	Codice di comportamento	Il Codice di comportamento è in vigore.	Aggiornare il Codice di comportamento, in ragione delle novità introdotte dalla Del. A.N.AC. 177/2020.	Primo semestre 2022
M.3 – M.16 Trasparenza e disciplina degli accessi	Obblighi di pubblicazione/Sez. Amministrazione trasparente	R.P.C.T., Responsabile accesso civico	P.T.P.C.T.; Amministrazione trasparente	La sezione Amministrazione trasparente è disponibile nel sito istituzionale.	Mantenere aggiornata la sezione Amministrazione trasparente e garantire il funzionamento dell'istituto dell'accesso civico.	Tutto il triennio di riferimento
M.4 – M.7 – M.12	Procedure di accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica - Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e di incarichi amministrativi di vertice - Procedure per la prevenzione del condizionamento da interessi esterni	R.P.C.T.	P.T.P.C.T.; Dichiarazioni di inconferibilità / incompatibilità	Si effettuano verifiche in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi richieste dal D.Lgs. 39/13.		
M.5 – M.14 – M.15	Rotazione straordinaria - Rotazione ordinaria - Segregazione delle funzioni	R.P.C.T.	P.T.P.C.T.	La misura della rotazione, attualmente, non è introdotta in modo sistematico nelle procedure organizzative di CISS CUSIO. La sua applicazione sistematica comporterebbe, nella maggior parte dei casi, una perdita significativa di competenze professionali all'interno dei diversi uffici, nonché il rallentamento o il blocco dell'attività amministrativa. La rotazione viene disposta unicamente in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferme restando le altre sanzioni previste dal sistema disciplinare, prevedendo l'assegnazione del dipendente ad altro servizio. si applica in ogni caso la rotazione così detta "straordinaria" prevista dall' art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001, successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi. Tale misura verrà mantenuta per tutta la durata		

				del procedimento penale, fino al passaggio in giudicato della sentenza e, solo in caso di piena assoluzione, potrà essere revocata e il dipendente reintegrato nella posizione precedente.		
M.6	Procedura di regolazione del conflitto di interessi	R.P.C.T.	Codice di comportamento	La misura è presente nel Codice comportamento.		
M.8	Procedure per regolamentare la prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici	R.P.C.T.	P.T.P.C.T.	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.		
M.9	Procedura per l'assegnazione di incarichi extraistituzionali	R.P.C.T.	Codice di comportamento	La misura è presente nel Codice comportamento.		
M.10	Procedura per prevenire il pantouflage	R.P.C.T.	Dichiarazione	Il dipendente che negli ultimi tre anni di servizio ha esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'ente, al momento della cessazione del servizio, è tenuto a sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di accettare incarichi che ricadano nella fattispecie prevista dal primo comma del presente paragrafo.	La misura sarà oggetto di integrazione nell'aggiornamento del Codice di comportamento	Primo semestre 2022
M.11	Patti d'integrità	R.P.C.T.	Patto d'integrità	Il Patto di integrità è stato approvato con Delibera del CDA n. 39 del 15 dicembre 2021. La misura è dunque operativa.		

M.13 – M.27	Programmazione e attuazione della formazione generale/specifica - Promozione della cultura della legalità	R.P.C.T.	Programmazione annuale della formazione	La formazione viene erogata con continuità.	Sono stati programmati interventi formativi in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e cultura della legalità.	Tutto il triennio di riferimento
M.17	Regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari	R.P.C.T.	P.T.P.C.T.	Vedi allegato 2.		
M.18	Procedura di whistleblowing	R.P.C.T. eventuali istruttori e custode dell'identità	Procedura di whistleblowing	La procedura per il whistleblowing è disponibile nell'allegato 2 al P.T.P.C.T.	La procedura sarà oggetto di aggiornamento al fine di recepire le novità introdotte dalla Del. A.N.AC. 469/2021.	Secondo semestre 2022
M.19	Regolamenti interni	R.P.C.T.	P.T.P.C.T.	Vedi allegato 2	Il Consorzio intende aggiornare il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, il Regolamento per gli interventi di assistenza economica e il Regolamento sull'accesso civico semplice e generalizzato.	Secondo semestre 2022
M.20 – M.25	Processi (o procedure) formalizzati/e – Controlli strutturati sui processi	R.P.C.T.	P.T.P.C.T.	Vedi allegato 2		
M.21	Informatizzazione e tracciabilità dei processi	R.P.C.T.	P.T.P.C.T.	Vedi allegato 2		
M.22	Prassi operative consolidate non formalizzate	R.P.C.T.	P.T.P.C.T.	Vedi allegato 2		
M.23	Semplificazione dei processi	R.P.C.T.	P.T.P.C.T.	Vedi allegato 2		
M.24	Chiarezza della responsabilizzazione dei processi	R.P.C.T.	P.T.P.C.T.	Vedi allegato 2		
M.26	Stimolo dell'azione degli organismi di controllo	R.P.C.T.	P.T.P.C.T.	Vedi allegato 2		
M.28	Attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	R.P.C.T.	P.T.P.C.T.	Vedi allegato 2		

5 Obiettivi operativi

In ragione dell'analisi effettuata nel presente P.T.P.C.T. l'ente si pone gli obiettivi definiti nella seguente tabella.

Obiettivi del P.T.P.C.T 2022/24

Cod. Misura	Misura	Obiettivo	Tempistiche di attuazione					
			2022		2023		2024	
			1 sem	2 sem	1 sem	2 sem	1 sem	2 sem
M.1	P.T.P.C.T.	Aggiornare il P.T.P.C.T. al fine di recepire con maggior puntualità le indicazioni dell'All. 1 del P.N.A. 2019.		X				
M.2	Codice di comportamento	Aggiornare il Codice di comportamento alla luce dei rischi emersi nel P.T.P.C.T., così come definito dalla Del. 177/20.	X					
M.3	Amministrazione e trasparente	Mantenere le sotto-sezioni di Amministrazione trasparente aggiornate.	X	X	X	X	X	X
M.13	Formazione	Definizione di iniziative formative	X	X	X	X	X	X
M.18	Whistleblowing	Aggiornare la procedura di whistleblowing al fine di recepire le novità introdotte dalla Del. A.N.AC. 469/2021.		X				
M.19	Regolamenti interni	Aggiornare il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi		X				
		Aggiornare il Regolamento per gli interventi di assistenza economica		X				
		Aggiornare il Regolamento su accesso civico semplice e generalizzato		X				
M.21	Informatizzazione e tracciabilità dei processi	Predisposizione di un sistema di reporting circa le attività dell'ente, a seguito dell'adozione della Cartella sociale web Urbi.		X				

Allegato 1: Quadro normativo di riferimento.

Allegato 2: Carta di identità delle misure.

Allegato 3: Schede di valutazione del rischio.

Allegato 4: Elenco degli obblighi di pubblicazione.