



**MESSINA
SOCIAL CITY**

Azienda speciale

Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza Triennio 2022-2024



**1
di
32**

Totale Pagine documento:N.32 Rev.0 Del 30 aprile 2022

Publicato sul sito all'indirizzo: <https://www.messinasocialcity.it/trasparenza/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/>

Causale: Prima emissione

Redatto da:

Dott. Carmelo Sferro n.q. di Responsabile per la
Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Approvato da Presidente CDA:

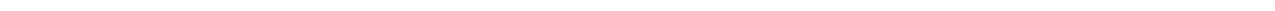
Dott.ssa Valeria Asquini



“Il peccato si può perdonare, la corruzione no!”

Jorge Mario Bergoglio

**2
di
32**



Indice

1. Introduzione.
 - 1.1 Finalità.
 - 1.2 Il contesto normativo di riferimento.
 - 1.3 I destinatari
 2. Collegamento con il Sistema
 3. La Messina Social City
 - 3.1 Presentazione e organizzazione.
 4. La missione istituzionale della Messina Social City.
 5. Il sistema di prevenzione della corruzione della Messina Social City
 - 5.1 Premessa. .
 - 5.2 Attività svolta dalla ricezione della direttiva assessoriale
 - 5.3 I soggetti coinvolti.
 - 5.3.1 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
 - 5.3.2 La rete dei referenti
 - 5.3.3 Gli altri attori del sistema della prevenzione della corruzione e della trasparenza.
 6. Gli indirizzi strategici
 7. Il processo di Risk Management
 - 7.1 Analisi del contesto esterno.
 - 7.2 Analisi del contesto interno
 - 7.3 La valutazione del rischio.
 - 7.3.1 Identificazione del rischio
 - 7.3.2 Analisi del rischio
 - 7.3.3 Ponderazione del rischio
 - 7.4 Trattamento del rischio
 8. Le Misure.
 - 8.1 Il Codice di comportamento
 - 8.2 Rotazione del personale
 - 8.3 Patti di integrità
 - 8.4 Il sistema di Whistleblowing
 - 8.5 Dichiarazioni circa l'insussistenza di cause di inconferibilità o di incompatibilità
 - 8.6 La formazione.
-

- 8.7 Vigilanza sugli Enti
- 8.8 Ulteriori misure e presidi
- 9. Sezione Trasparenza e Integrità
 - 9.1 Obiettivi strategici ed operativi
 - 9.2 Attività di formazione
 - 9.3 I Flussi per la pubblicazione dei dati
 - 9.4 La sezione “Amministrazione trasparente.”
 - 9.5 Monitoraggio
 - 9.6 Accesso Civico
 - 9.7 Accesso Civico Generalizzato
- 10. Cronoprogramma.
- 11. Allegati

1. Introduzione

1.1 Finalità.

Il presente Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2022-2024 è stato redatto per la terza volta dall'organizzazione Messina Social City, in ottemperanza alla delibera n. 1134 recante «Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici»

La Messina Social City, ha quindi recepito la delibera e avviato il percorso volto alla prevenzione amministrativa del rischio corruttivo e, più in generale, dei fenomeni così detti di “maladministration”, ricomprendendosi in tale accezione tutte quelle situazioni in cui, pur non rinvenendosi fatti penalmente rilevanti e, quindi, perseguibili, viene comunque a configurarsi una distorsione dell'azione amministrativa dovuta all'esercizio delle funzioni svolte, nella qualità di società partecipata “speciale” di cui al dlgs 267/2000, demandata alla gestione dei servizi comunali del settore socio-assistenziale e socio-educativo conferiti in gestione dal Comune di Messina in conformità con le disposizioni di legge

Attività non tipizzate poste in essere in violazione dei principi, costituzionalmente riconosciuti, del buon andamento e dell'imparzialità cui deve essere sempre improntata l'azione della pubblica amministrazione (art.97 Costituzione) e nella fattispecie di tutte le strutture socio-educative, che come la Messina Social City, erogano servizi in favore dei cittadini.

Il Piano si presenta, strutturalmente, come un documento programmatico in cui sono evidenziate le finalità e le linee di indirizzo da perseguire sia nell'attività anti corruzione che in tema di trasparenza intesa quale misura di “estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione.

Il documento adottato si colloca nell'ambito di un processo ciclico in cui le analisi effettuate, le strategie e le misure di prevenzione adottate vengono, di volta in volta, opportunamente calibrate oppure modificate e, se del caso, anche cambiate in virtù delle risultanze dei conseguenti feedback.

L'attenzione è così focalizzata all'adozione di idonee strategie anticorruzione che si presentino idonee a :

- 1) ridurre il più possibile le opportunità che possano dar luogo a casi di corruzione;
- 2) aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- 3) creare un contesto che sia comunque sfavorevole al verificarsi del fenomeno.

1.2 Il contesto normativo di riferimento.

Il presente Piano triennale è stato predisposto ed adottato ai sensi dell'art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” che ha posto le basi, nell'ordinamento positivo italiano, per una più efficace azione volta a prevenire e a reprimere fenomeni corruttivi all'interno delle amministrazioni.

Sono, inoltre, collegati alla legge n.190/2012 rispettivamente:

- il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 recante “ Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- il decreto legislativo 8 aprile 2013, n.39 recante“ Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n.190.”;
- Il 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”.

Particolare rilievo riveste in materia il decreto legge 24 giugno 2014, n.90 convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n.114 recante “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”. Nella predisposizione del presente documento si è, altresì, tenuto conto delle rilevanti modifiche intervenute, negli ultimi due anni, in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza nonché per quanto concerne la contrattualistica pubblica. Si fa specifico riferimento al decreto legislativo 25 maggio 2016, n.97 “Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n.190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”.

Per quanto attiene i pubblici affidamenti si fa riferimento al decreto legislativo 18 aprile 2016, n.50 “Codice dei contratti pubblici” così come modificato dal decreto legge 30 dicembre 2016, n.244 e dal decreto legislativo 19 aprile 2017, n.56.

Particolare rilievo assume, altresì, il decreto legislativo 19 agosto 2016, n.175 recante: “Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica” ed il successivo decreto legislativo 16 giugno 2017, n.100 recante: “ Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 19 agosto 2016, n.175, recante testo unico in materia di società a partecipazione pubblica.”

A seguito delle su citate modifiche normative, l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha provveduto ad emanare, con delibera n.1134 nell’adunanza dell’8 novembre 2017, le “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici” le quali, come precisato dalla medesima Autorità, sono “da intendersi come totalmente sostitutive delle precedenti disposizioni”, in tal senso le recenti modifiche normative sono volte a estendere

Con legge 30 novembre 2017, n. 179 recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” è stata rivista la disciplina del “whistleblowing”. In particolare la nuova legge ha modificato - con una nuova formulazione - l’art.54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.65 in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti.

Il testo normativo tutela il cosiddetto “whistleblower” prevedendo che il dipendente che segnala illeciti - al quale viene garantita la riservatezza dell’identità - non può essere sanzionato, demansionato, licenziato o trasferito.

Nel caso in cui il medesimo dipendente venga sottoposto a misure ritorsive a seguito della segnalazione effettuata, l’Autorità Nazionale Anticorruzione informerà il Dipartimento della Funzione pubblica per gli eventuali provvedimenti di competenza e potrà irrogare sanzioni da 5.000 a 30.000 euro nei confronti del responsabile.

Nel caso, invece, in cui il dipendente fosse licenziato a seguito della segnalazione il medesimo dovrà essere reintegrato nel posto di lavoro.

A chiudere il quadro legislativo italiano odierno c'è la, LEGGE 9 gennaio 2019, n. 3 "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici", nota all'opinione pubblica, come legge "SPAZZACORROTTI", che nella buona sostanza ha:

- **Aumentato le pene accessorie in caso di condanna per reati contro la Pa:**
 - l'incapacità di contrattare con la pubblica amministrazione e l'interdizione dai pubblici uffici divengono perpetue in caso di condanna superiore a 2 anni di reclusione (c.d. "Daspo per i corrotti");
 - la riabilitazione non produce effetti sulle pene accessorie perpetue: decorsi almeno 7 anni dalla riabilitazione, è prevista l'estinzione della pena accessoria perpetua quando il condannato abbia dato "prove effettive e costanti di buona condotta";
 - l'incapacità di contrattare con la Pa è introdotta anche come misura interdittiva, che si applica all'imputato prima della condanna.
- **Aumentato le pene per i reati di corruzione per l'esercizio della funzione** ex art. 318 c.p. (la fascia edittale passa da 1-6 anni a 3-8 anni) **e di appropriazione indebita** ex art. 646 c.p.
- **Riformato la prescrizione**, prevedendo la sospensione del corso della prescrizione dalla data di pronuncia della sentenza di primo grado (sia di condanna che di assoluzione) o dal decreto di condanna, fino alla data di esecutività della sentenza che definisce il giudizio o alla data di irrevocabilità del decreto penale
- **Abrogato il millantato credito** (art. 346 c.p.) come fattispecie autonoma di reato, e la relativa condotta è ora inserita all'interno del delitto di traffico di influenze illecite (art. 346-bis).
- **previsto una causa di non punibilità per chi collabora con la giustizia**, purché vi sia confessione spontanea da parte dell'interessato prima di aver notizia delle indagini a proprio carico e comunque entro 4 mesi dalla commissione del reato.
- **Introdotta misure per potenziare il contrasto alla corruzione anche sul fronte delle indagini penali:**
 - si estende la disciplina delle operazioni di polizia sotto copertura al contrasto di alcuni reati contro la Pa (c.d. agente sotto copertura);
 - nei procedimenti per reati contro la Pa è sempre consentito l'utilizzo delle intercettazioni, anche mediante dispositivi elettronici portatili (cd. Trojan).
 -

Il presente PTPCT tiene, altresì, conto delle Linee guida emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione in materia di accertamento delle inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi amministrativi, sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni nonché sulla definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico.

Il PTPCT tiene, infine, conto delle indicazioni contenute nell'aggiornamento 2022-2024 al Piano Nazionale Anticorruzione approvato il 17 gennaio 2022, della medesima Autorità.

1.3 I destinatari.

Il presente Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza è rivolto agli amministratori ai componenti degli organi delegati e a tutto il personale appartenente alla Messina Social City.

Esso, inoltre, riguarda tutti i liberi professionisti, consulenti e collaboratori dell'organizzazione di contratto ovvero di incarico e a qualsiasi titolo conferito.

2. Collegamento con il sistema qualità obiettivi e indicatori

Il programma di miglioramento della Messina Social City individua gli indirizzi, gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance dell'Organizzazione nonché contiene i diversi obiettivi assegnati al personale con i relativi indicatori.

Per il triennio 2022 –2024, si intende portare avanti la connessione tra il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza e il programma di miglioramento inserendo i processi e le attività programmate per l'attuazione del presente Piano triennale come obiettivi ed indicatori per la prevenzione della corruzione.

In merito nel prossimo riesame della direzione si è stabilito di inserire tra gli obiettivi del programma di miglioramento l'adozione di una serie di misure e attività rivolte alla prevenzione amministrativa della corruzione ed alla trasparenza.

In particolare viene proposto un espresso obiettivo strategico riguardante l'adozione di specifiche iniziative finalizzate a potenziare le iniziative riguardanti la revisione della valutazione del rischio presso l'Amministrazione nel sistema di prevenzione amministrativa della corruzione ed implementare gli interventi finalizzati a garantire la tempestività e l'adeguatezza degli adempimenti in materia di trasparenza.

3. La Messina Social City.

3.1 Presentazione e organizzazione

La Messina Social City è una società partecipata del Comune di Messina, ed ente strumentale dello stesso, costituita in seno all'amministrazione De Luca il 18 dicembre 2018 e resa attiva a partire dal 1 Marzo del 2019. L'organizzazione provvede alla gestione e alla erogazione dei servizi sociali sul territorio, per soddisfare il bisogno della collettività e promuovere lo sviluppo sociale, culturale, economico e civile della comunità locale.

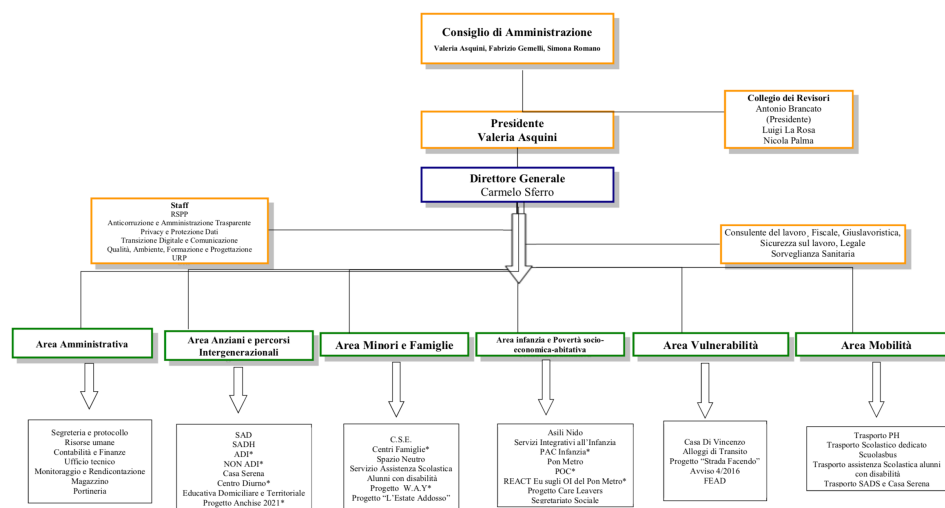
I servizi erogati si possono riassumere in:

- Centri per le famiglie
- Asili nido comunali
- Assistenza domiciliare anziani
- Casa di riposo Casa Serena
- Casa di accoglienza – Casa di Vincenzo
- Assistenza domiciliare a famiglie con disabili gravi
- Assistenza e trasporto alunni con disabilità
- Trasporto con persone con disabilità
- Centri socio educativi per minori e famiglia

Le competenze e le funzioni della Messina Social City sono ripartite per materia e per ambiti di attività omogenei, e identificati nell'organigramma sotto riportato, approvato con giusto Verbale cda n. 16 del 16.11.2021, e pubblicato all'indirizzo <https://www.messinasocialcity.it/albo-pretorio/>:



ORGANIGRAMMA AZIENDALE



4. La missione istituzionale della Messina Social City.

Il mandato istituzionale della Messina Social City trova principalmente il suo fondamento normativo nel perseguire l'obiettivo di un costante miglioramento nel livello qualitativo dell'assistenza Principi

I principi guida ai quali l'Azienda si ispira sono: il diritto di cittadinanza sociale, che implica l'inclusione nella comunità; la continuità assistenziale; la valorizzazione del sapere e delle pratiche professionali nell'ambito dei servizi e degli interventi sociali. Per il perseguimento di tali finalità l'attività dell'azienda è fondata sui criteri di efficienza, efficacia, economicità, qualità ed innovazione e attuazione dei principi di trasparenza, informazione e partecipazione democratica.

Settori d'intervento

L'azienda ha come settori d'intervento l'ambito socio-assistenziale, socio-educativo e di supporto familiare: svolgerà inoltre tutte le attività connesse, collaterali e complementari, accessorie, conseguenti ed ausiliarie ai servizi e alle attività istituzionali, volte alla piena valorizzazione dei servizi socio-assistenziali, educativi e culturali e dei beni comuni connessi, nonché porre in essere tutte quelle operazioni ritenute necessarie per attendere alle aspettative del sistema cliente e aumentare il livello di benessere dello stesso.

La missione, persegue di default, le finalità istituzionali sotto esposte:

- garantire agli assistiti livelli di assistenza appropriati e eccellenti;
- promuovere iniziative per migliorare lo stato di benessere dei propri assistiti
- garantire che gli assistiti e le loro famiglie vengano messi in grado di esercitare correttamente i loro diritti,
- erogare le prestazioni sociali con il massimo impegno, con la massima professionalità e con l'applicazione pedissequa di metodiche e protocolli assistenziali all'avanguardia, per il raggiungimento di livelli sempre migliori di servizio

Ma nello svolgimento dei compiti istituzionali assegnati, ha predisposto un sistema di gestione e organizzazione che mira a:

- Mantenere elevato il livello di soddisfazione degli stakeholders
- Prevenire potenziali rischi di commissione reati di cui al "catalogo reati presupposto" ad oggi contemplati dal decreto legislativo 231 del 2001 e s.m.i..
- Agevolare il processo partecipativo e di condivisione tra le persone, in particolare dei soci e lavoratori;
- Effettuare ogni valutazione sulla base di evidenze oggettive nel rispetto delle norme e dei regolamenti in uso;
- Adottare un codice comportamentale aziendale improntato su trasparenza, etica e sostenibilità;
- Continuare nel percorso di miglioramento della qualità della gestione aziendale e dei servizi offerti con conseguente generazione di risultati economici e reputazionali positivi;
- Adottare un sistema di monitoraggio delle relazioni economico-finanziarie con stakeholder improntate su principi di finanza etica;

- Garantire la disponibilità di professionalità adeguate alle esigenze degli stakeholders e del mercato di riferimento
- Migliorare continuamente l'immagine della struttura in termini di responsabilità ed efficienza;
- Valorizzare, motivare e incentivare la crescita professionale delle persone;
- Promuovere giorno per giorno il rispetto della libertà e della dignità dei lavoratori, proibendo il ricorso a qualsiasi forma di coercizione fisica, corporale e mentale, offese verbali o qualsiasi offesa contro la dignità personale di qualsiasi dipendente o collaboratore, proibendo l'impiego di persone di età inferiore a 18 anni, in quanto il lavoro distoglie dal frequentare la scuola o comunque non permette loro di disporre del tempo libero per attività ricreative o per giocare, proibendo l'impiego personale contro la propria volontà ne ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni.
- Esaminare periodicamente l'efficacia del sistema ed adottare azioni correttive preventive, se necessario, nell'ottica di un miglioramento continuativo;
- Documentare le prestazioni attraverso registrazioni appropriate e comunicazione dei risultati sia all'interno che alle altre parti sociali interessate;
- Assicurare che tutto il personale riceva adeguata formazione e sia definito un sistema di monitoraggio dell'efficacia; Selezionare e valutare i fornitori sulla base delle loro capacità a soddisfare i requisiti cogenti e volontari rispetto ai propri lavoratori;
- Attenzionare e recepire i principi di sostenibilità ambientale;
- proteggere dell'ambiente e alla prevenzione dell'inquinamento potenzialmente derivante dalle attività esercitate dal fondo.
- prevenire qualsiasi forma di reato della sicurezza e tutelare la società, intesa come insieme di persone e beni, dai rischi derivanti da inadempienze di leggi, norme e regolamenti della sicurezza;
- potenziare la comunicazione e formazione delle persone in merito all'importanza di ottemperare senza riserve ai requisiti di Sicurezza;
- promuovere la Politica per la Benessere e Sicurezza nei luoghi di lavoro;
- assicurare che siano definiti gli obiettivi del Sistema di Gestione Sicurezza;
- Pianificare e applicare azioni correttive adeguate a seguito dell'individuazione di non conformità;

5. Il sistema di prevenzione della corruzione della Messina Social City.

5.1 Premessa.

Il sistema di prevenzione amministrativa della corruzione posto in essere dalla Messina Social City deve necessariamente tenere conto dell'articolazione delle prestazioni erogate.

A quanto sopra va aggiunta la rilevanza e delicatezza delle funzioni espletate dai tanti liberi professionisti e dalle imprese/organizzazioni che collaborano e lavorano attivamente con l'organizzazione, con particolare attenzione alle modalità di gestione delle risorse economiche assegnate.

Ecco perché questo piano, in attuazione della disciplina normativa in costante evoluzione e secondo le linee guida adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, prevede lo svolgimento di una continua attività di impulso, coordinamento e monitoraggio nell'ambito di un più generale processo ciclico volto all'individuazione di mirate strategie di prevenzione.

5.2 Attività svolta in ottemperanza alla delibera n. 1134 recante «Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici»

In ottemperanza a quanto stabilito dalla delibera n.1134 approvata dall'Autorità Nazionale Anticorruzione l'8 novembre 2017, la Messina Social City si è attivata per la predisposizione del Piano triennale anticorruzione e la sua successiva integrazione al modello organizzativo ex. Art. 6 Dlgs 231.

Ha quindi iniziato una intensa attività, di formazione e sensibilizzazione di tutti i soggetti interessati al fine di avviare il processo di mentalizzazione dell'organizzazione e diffusione della cultura in materia di prevenzione amministrativa della corruzione.

Ha implementato, revisionato e integrato le procedure operative, al fine di contemplare quanto previsto dagli adempimenti legislativi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, rilevando sempre più l'esigenza volta alla realizzazione di un sistema organico di prevenzione amministrativa della corruzione, che come noto, comporta l'introduzione, nell'ambito dell'Amministrazione, di specifiche misure di carattere organizzativo finalizzate a ridurre sempre più gli spazi in cui il fenomeno può verificarsi.

Tale finalità rappresenta senza alcun dubbio l'elemento di ingresso principale del presente Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Amministrazione per il triennio 2022-2024.

Il Piano, costituisce lo strumento attraverso il quale sistematizzare e descrivere la strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo frutto di un processo di analisi dell'organizzazione, del fenomeno medesimo, e di una successiva identificazione, attuazione e monitoraggio di specifiche misure e interventi organizzativi volti a prevenirlo.

Il Piano fornisce quindi atto della peculiare attività svolta di concerto dalle varie funzioni, al fine di rendere più efficiente ed efficace l'azione di prevenzione e contrasto del fenomeno della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, nonché ad attuare i principi di trasparenza, imparzialità e buon andamento, di cui all'art.97 della Costituzione.

In questa prospettiva, sono stati revisionati e approvati, con giusto VERBALE del CDA n. 14 del 30 luglio - 13 agosto 2021, i seguenti regolamenti:

- Regolamento sul servizio amministrativo e contabile
- Regolamento sulla gestione della cassa economale
- Regolamento acquisti
- Regolamento albo fornitori

elementi fondamentali della misura volta alla prevenzione amministrativa della corruzione, valida per tutte le procedure di affidamento sopra e sotto soglia.

L'introduzione di tali strumenti si inserisce nel più generale ambito volto ad assicurare che i rapporti economici instaurati con l'Amministrazione vengano delimitati a quelle imprese che siano meritevoli di "fiducia".

E' stato, pertanto, mantenuto e aggiornato sul sito, lo spazio denominato "**Amministrazione trasparente**", regolamentando anche le attività di gestione, comunicazione e pubblicazione delle informazioni documentate, al fine di renderle visibili e accessibili a tutti.

Si è, altresì, integrato e revisionato il **Codice di comportamento dei dipendenti della Messina Social City** con le misure adottate del Whistleblowing. Lo stesso codice di comportamento viene consegnato al dipendente contestualmente all'assunzione e successivamente illustrato ed esposto in eventi formativi specifici.

Per quanto concerne, più propriamente, il processo di risk management si è proceduto ad avviare sulla base dell'avvenuto aggiornamento, dell'analisi organizzativa dei processi, l'attività finalizzata alla valutazione del rischio derivante da corruzione e mancata trasparenza.

A tal proposito, è stata richiesta al resp. Anticorruzione e trasparenza, la realizzazione di uno schema per supportare la complessa e delicata attività di identificazione e valutazione del rischio corruttivo.

Dall'analisi sul sistema di funzionamento delle strutture socio-educative convenzionate, sul sistema organizzativo in uso attualmente all'organizzazione e dagli incontri con il management e i soci è emersa la necessità di intervenire in questa fase iniziale sull'area amministrativa che gestisce "la spesa" in virtù del fatto che i ricavi sono certi e inconfutabili.

Ecco perché conclusivamente questa attività iniziale è stata effettuata con la finalità di regolamentare la gestione degli acquisti di prodotti beni/servizi e la modalità di affidamento incarichi.

5.3 I soggetti coinvolti.

5.3.1 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Con giusto Verbale cda n. 16 del 16.11.2021 del CDA Dott.ssa Valeria Asquini, è stato approvato il nuovo organigramma affidando l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Messina Social City, al Dott. Carmelo Sferro, direttore generale dell'azienda, (giusta nomina verbale cda n. 13 del 20.07.2021), professionista con comprovata esperienza ventennale nei settori dell'auditing normativo e prevenzione dei reati.

Le specifiche e precipue competenze del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza discendono normativamente dalla legge 6 novembre 2012, n.190 e dal Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n.33 e successive modificazioni e integrazioni.

Tra le funzioni di maggiore rilevanza sono da ricomprendersi:

- l'elaborazione delle proposte di Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza per la successiva adozione da parte dell'organo di indirizzo politico (art.1, comma 8, legge n.190/2012);
- la verifica dell'efficace attuazione del Piano medesimo e delle sue idoneità (art.1, comma 10, lett.a) legge n.190/2012);
- la redazione di una relazione annuale entro il 31 dicembre di ogni anno da pubblicarsi sul sito istituzionale dell'amministrazione e da trasmettersi all'ANAC e all'Organismo indipendente di valutazione della performance, che nella realtà dell'organizzazione ha la facoltà di svolgere delle attività di audit, per verificare in contraddittorio l'attuazione di quanto previsto dal piano;
- la vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità;
- la cura della diffusione della conoscenza del codice di comportamento dei dipendenti della Messina Social City all'interno dell'Amministrazione e relativo monitoraggio;
- il controllo sul corretto adempimento da parte dell'Amministrazione, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla vigente normativa;
- la vigilanza sulla regolare attuazione dell'istituto dell'accesso civico e dell'accesso generalizzato ivi inclusa in quest'ultimo caso, la potestà di pronunciarsi, con provvedimento motivato, entro il termine di 20 giorni sulle richieste di riesame che il richiedente può presentare in caso di rifiuto, anche parziale, di una propria istanza ovvero di mancata risposta dell'Amministrazione.

5.3.2 La rete dei referenti.

La Messina Social City, come in precedenza evidenziato, presenta una organizzazione che eroga servizi regolamentati da un quadro normativo chiaro e opera sotto la vigilanza dell'Assessorato competente, che supporta il Ministero del lavoro e delle politiche sociali nei suoi compiti di indirizzo sul sistema sociale ed in particolare quello destinato all'erogazione di prestazioni in regime di accreditamento, e d in accordo a quanto stabilito dalla convenzione.

Attualmente tutte le attività vengono svolte in varie sedi stabili e temporanee ricadenti nel comune di Messina, sotto il governo e la vigilanza del seguente team:

Consiglio d'Amministrazione



Valeria Asquini

Presidente



Fabrizio Gemelli

Vice Presidente



Simona Romano

Componente CDA



Collegio dei Revisori



Antonio Brancato

Presidente - 168559 Registro Revisori Legali



Luigi La Rosa

Componente - 133549 Registro Revisori Legali



Nicola Palma

Componente - 157008 Registro Revisori Legali



5.3.3 Gli altri attori del sistema della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La peculiarità delle funzioni attribuite alla Messina Social City unitamente alla capillare distribuzione delle risorse economiche sull'intero territorio nazionale si riflette sul rapporto con gli stakeholder.

In particolare le attività vengono ad interessare soggetti pubblici e istituzionali quali ad esempio l'ASP di riferimento e privati presenti sul territorio nazionale quali gli assistiti e il sistema dei fornitori qualificati

Pertanto nello svolgimento delle proprie pubbliche funzioni, la Messina Social City favorisce da tempo il coinvolgimento attivo tanto dei diversi soggetti coinvolti nella realizzazione della propria "mission" che della stessa società civile, in uno sforzo continuo volto a rilevare e, soprattutto, a valorizzare i molteplici feedback di ritorno da parte dei diversi fruitori dei molteplici servizi offerti alla collettività.

Quanto sopra nell'ottica tesa ad implementare e potenziare sempre più il proprio ruolo sociale, al fine di garantire e rafforzare ancor più l'affidamento dei cittadini in merito al perseguimento di elevati standard di qualità dei servizi offerti, azioni improntate a diffondere la cultura della trasparenza e della responsabilità.

6. Gli indirizzi strategici.

Tra le priorità strategiche dell'Amministrazione della Messina Social City, la prevenzione della corruzione e la trasparenza occupano una posizione primaria atteso che la corruzione nella sua più ampia accezione di “maladministration” costituisce un grave impedimento ad una azione amministrativa efficace ed efficiente.

In proposito il Piano Nazionale Anticorruzione, quale atto generale d'indirizzo per le Amministrazioni, contiene metodologie, precisazioni, indicazioni al fine di una corretta e compiuta guida all'applicazione della vigente normativa in materia di prevenzione amministrativa della corruzione.

In conformità a quanto raccomandato nel Piano Nazionale Anticorruzione, l'Amministrazione ha proceduto ad effettuare una puntuale analisi organizzativa delle aree operative della Messina Social City, al fine di un aggiornamento della mappatura dei diversi processi attualmente gestiti.

La mappatura completa dei singoli processi è, come noto, un aspetto strumentale essenziale al fine delle successive fasi della procedura di “risk management” volte all'identificazione dei rischi attraverso l'elaborazione del c.d. “catalogo dei rischi”, alla loro valutazione, ponderazione e trattamento.

L'aggiornamento dell'analisi organizzativa effettuata per le strutture centrali dell'Amministrazione rientra, altresì, tra gli indirizzi strategici che la Messina Social City si è dato, attesa la priorità politica di realizzare interventi volti a garantire il rispetto dei principi di legalità, integrità e trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso lo sviluppo dei piani e delle misure di prevenzione e repressione della corruzione.

7. Il processo di Risk Management.

Lo sviluppo di modelli e metodologie per la gestione dei rischi viene ritenuto essenziale e imprescindibile in ogni organizzazione, per incrementare le performance ed il sistema degli audit interni.

Con l'espressione risk management viene, comunemente, rappresentato un processo da svolgersi presso i vari livelli di una organizzazione, con la specifica finalità di evidenziare possibili eventi rischiosi di diversa natura che qualora dovessero verificarsi, ostacolerebbero in modo significativo il perseguimento degli obiettivi che l'organizzazione medesima si è prefissati.

Il processo è volto ad effettuare una valutazione dei rischi identificati, avvalendosi dell'impiego di indicatori volti a evidenziare la probabilità che l'evento possa verificarsi ed a valutarne l'impatto sia di natura monetaria che non che può comportare una volta verificatosi.

Obiettivo del processo è quello di arrivare ad identificare, progettare ed attuare misure realizzabili e controllabili volte a prevenire, contenere e contrastare i rischi corruttivi.

Il processo di risk management si articola in più fasi - distinte tra loro - che, di seguito, si vengono ad illustrare.

7.1 Analisi del contesto esterno.

L'analisi del contesto esterno è volto ad evidenziare come l'ambiente esterno con il quale l'Amministrazione viene a contatto e nel quale opera con le proprie specifiche caratteristiche culturali, economiche, sociali, criminologiche può, eventualmente, favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi all'interno dell'organizzazione.

La Messina Social City nell'espletamento delle funzioni istituzionali cui è preposto, viene costantemente ad interagire con molteplici soggetti sia privati sia pubblici, in ambito esclusivamente nazionale.

I servizi socio assistenziali sono rivolti attualmente esclusivamente, ai cittadini residenti nel comune di Messina, città che in base al bilancio demografico dell'Istat redatto a maggio 2020, conta 228.660 abitanti, con un trend demografico in calo costante dal 2001, anno in cui il comune di Messina contava 252.026, inferiore comunque al picco massimo di popolazione cittadina 260.118, raggiunto nel 1981. Dai dati Istat consultati in merito a le etnie e minoranze stranieri sul territorio al 31 dicembre 2018 la popolazione straniera residente nel comune era di 12 265 persone, pari al 5,3% della popolazione. Le nazionalità maggiormente rappresentate erano:

- Sri Lanka 3 958
- Filippine 2 343
- Romania 1 609
- Marocco 1 174
- Grecia 386
- Cina 386
- Polonia 299
- Senegal 190

- Ucraina 132
- Nigeria 126

Il comune di Messina si estende in un territorio molto vasto pari a 213,75 km², con una densità abitativa media pari a 1 069,75 ab./km² (solo a titolo di esempio il comune di Milano si estende per un territorio pari a 181,67 km², ovvero circa il 20% in meno di quello di Messina, con una densità abitativa sette volte maggiore), e raggruppa le seguenti frazioni Altolia, Bordonaro, Briga Marina, Briga Superiore, Castanea delle Furie, Catarratti, Cumia, Curcuraci, Faro Superiore, Ganzirri, Gesso, Giampileri Marina, Giampileri Superiore, Massa San Giorgio, Massa San Giovanni, Massa Santa Lucia, Massa San Nicola, Mili San Marco, Mili San Pietro, Molino, Orto Liuzzo, Pezzolo, Salice, Tipoldo, Tremestieri.

La vastità del territorio, rende certamente più onerosa e difficoltosa, l'attività di erogazione dei servizi sociali espletati dalla Messina social city sul territorio, basti pensare ai servizi di trasporto per persone con disabilità ai Centri Occupazionali-Riabilitativi o al servizio di assistenza e trasporto di alunni con disabilità. Proprio i servizi di trasporto, rappresentano una criticità per l'organizzazione della Messina Social City, che si sta attualmente impegnando per potenziare i mezzi e le risorse umane, per attendere e soddisfare il fabbisogno del territorio, oggi in parte disatteso, come si evidenzia dalla costante lista di attesa. Altra criticità emersa dall'analisi del contesto esterno è quella relativa ai servizi di assistenza domiciliari in favore degli anziani, per i quali sussiste una lista di attesa, pari a circa un mese, con l'aggravante che, anche il comune di Messina, in linea con il trend nazionale, sta patendo un invecchiamento demografico. Per i servizi "critici", identificati prima, ovvero trasporto soggetti svantaggiati e assistenza anziani, l'organizzazione è intervenuta rendendo trasparenti le liste di attesa, onde evitare possibili raggiri delle lista, che violano i principi di eguaglianza degli assistiti.

La Messina Social City interagisce poi, quotidianamente, nell'ambito dei diversi servizi erogati, con diversi soggetti pubblici (ad esempio ASP, REGIONE...) e privati (ad esempio assistiti, famiglie, fornitori...).

Il contesto esterno si presenta, pertanto, estremamente eterogeneo e, nel suo insieme, particolarmente complesso con riferimento, in particolare, al contesto economico, al comparto sociale ed al tessuto imprenditoriale, fortemente scalfito dallo stato di crisi determinato dalla Pandemia "COVID 19".

Il sussistente stato di emergenza pandemico, ha impattato e non poco, anche sui processi della Messina Social City, basti pensare al fatto, che l'organizzazione ha dovuto conciliare continuità assistenziale e sicurezza degli operatori, gestendo anche in collaborazione con il Comune di Messina, servizi straordinari (come ad esempio distribuzione pasti, sussidi economici, distribuzione presidi) etc... a supporto dell'emergenza sociale.

Ma, ad alleggerire il gravame derivante dall'eterogeneità del contesto, contribuisce senza alcun dubbio il fatto che l'impiego di parte delle risorse economiche destinate all'erogazione delle prestazioni sociali in convenzione è destinato esclusivamente agli assistiti aventi diritto, e l'appropriatezza delle stesse viene monitorata periodicamente, in contraddittorio, dall'ASP e Regione competenti.

7.2 Analisi del contesto interno.

L'analisi del contesto interno concerne l'organizzazione nonché le attività e funzioni operative dell'Amministrazione. L'organizzazione è cresciuta numericamente negli ultimi mesi e conta ad oggi (aprile 2022) circa 442 dipendenti fissi e circa 500 funzionali a servizi/progetti con carattere temporaneo, e da luglio 2021 in forza alla recente nomina, si avvale poi del Direttore generale al fine di potenziare la governance dei processi aziendali, anche nell'ottica di minimizzare disfunzioni organizzative che spesso creano il terreno fertile alle violazioni di condotta e i comportamenti illeciti.

Sotto tale aspetto la Messina Social City è caratterizzata, dalla circostanza di essere titolare di funzioni istituzionali regolamentate dalle direttive di accreditamento e sottoposte a vigilanza terza dai soggetti per essa riconosciuti, in primis dal comune di Messina che di fatto costituisce il principale organismo finanziatore, dall'asp di competenza etc. . .

La mappatura dei processi, una volta completata, è stata successivamente elaborata e trasfusa in un apposito sistema flussogramma di interazione dei processi, che individua sia i singoli processi sia le correlazioni intercorrenti tra gli stessi.

L'utilità dell'analisi organizzativa del contesto interno di ciascun ufficio si è rilevata particolarmente utile per evidenziare, da un lato, il sistema delle diverse responsabilità presenti all'interno dei singoli Uffici e, dall'altro, il livello generale di complessità dell'Amministrazione.

7.3 La valutazione del rischio.

La mappatura dei processi si presenta essenziale per poter procedere all'aggiornamento della valutazione del rischio per ciascun processo o fase di processo censito.

L'attività di valutazione come noto si incentra su:

- [Identificazione del rischio;](#)
- [Analisi del rischio;](#)
- [Ponderazione del rischio.](#)

7.3.1 Identificazione del rischio.

L'identificazione degli eventi rischiosi è consistita nella ricerca, individuazione e descrizione dei singoli eventi rischiosi affinché per ciascun processo o fase di processo sulla base anche della disamina del contesto esterno e degli assetti organizzativi potessero essere individuati i possibili rischi corruttivi con i relativi fattori abilitanti (eccessiva discrezionalità, carenza di specifici sistemi di controllo, concentrazione di potere in capo ad un solo soggetto ecc..).

L'attività svolta è confluita nell'[ELENCO DEGLI EVENTI RISCHIOSI](#) adeguato ed aggiornato.

7.3.2 Analisi del rischio.

L'analisi del rischio si ottiene attraverso la valutazione, per ciascun processo o fase di processo, dell'eventualità che l'evento rischioso possa realizzarsi (probabilità) e delle conseguenze che lo stesso produce sull'organizzazione (impatto economico, organizzativo e di immagine).

Sulla base del recente aggiornamento dell'analisi organizzativa effettuata sui singoli processi si procederà - secondo i criteri su indicati - alla prima valutazione del rischio effettuata in sede di prima applicazione della legge n.190/2012.

Ai fini operativi è stata, quindi, utilizzata la seguente matrice di calcolo del rischio:

Impatto	Alto	Altissimo
Probabilità		
ALTISSIMA	Altissimo	Altissimo
ALTA	Alto	Altissimo
MEDIA	Alto	Altissimo
BASSA	Medio	Alto
MOLTO BASSA	Medio	Medio

7.3.3 Ponderazione del rischio.

La ponderazione del rischio è quella fase del processo di risk management rivolta a stabilire le priorità e l'urgenza di trattamento dei potenziali eventi rischiosi riscontrati e valutati.

Quanto sopra si colloca nell'ottica per cui il principale obiettivo strategico della prevenzione è quello di ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione.

Pertanto, in tale contesto, rilevante si presenta la scelta degli eventi rischiosi, associati ai vari processi esaminati, da sottoporre prioritariamente al trattamento in quanto si presentano con elevati indici di probabilità per quanto concerne il loro verificarsi.

7.4 Trattamento del rischio.

La fase del trattamento del rischio è rivolta all'individuazione progettazione e valutazione (scelta) delle specifiche misure da predisporre per neutralizzare o ridurre il rischio corruttivo.

L'adozione delle misure, tanto generali che specifiche, è da valutarsi sulla base della loro sostenibilità e verificabilità.

8. Le Misure.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio corruttivo si è data priorità all'adozione delle misure cosiddette "obbligatorie" e indifferibili, indicate nel Piano Nazionale Anticorruzione.

8.1 Il Codice di comportamento.

L'Amministrazione, in attuazione di quanto disposto dall'art.1, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n.62, si è dotata, di un proprio codice di comportamento denominato **CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLA MESSINA SOCIAL CITY**, aggiornato e approvato con giusto VERBALE del CDA n. 14 del 30 luglio - 13 agosto 2021

Il Codice che integra e specifica le disposizioni contenute nel su citato d.P.R n.62/2013 (c.d. "Codice generale") disciplinando i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta, costituisce uno strumento integrativo del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Amministrazione.

Il Codice adottato prevede tra i destinatari anche tutti i collaboratori e consulenti dell'Amministrazione, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo conferito ed i collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Amministrazione.

Il corpus regolamentare è suddiviso in tre parti:

- **Parte I: "Principi etici di buona Amministrazione e tutela della dignità e dei diritti dei dipendenti"**, comprende, in particolare, la tutela del rispetto della dignità e dei diritti propri dei dipendenti;

- **Parte II "Disposizioni di carattere generale"** riguardante i contenuti e le finalità del codice, nonché l'ambito soggettivo di applicazione e le forme di pubblicità da dare al documento;

- **Parte III "Norme di comportamento"** nel quale vengono disciplinati, nel dettaglio, i diversi obblighi comportamentali che i dipendenti sono tenuti ad osservare nei rapporti privati, nel rapporto con il pubblico e durante il servizio lavorativo. Tra i punti di particolare rilievo, si segnala la regolamentazione dei regali, compensi ed altre utilità, dei conflitti di interesse, degli obblighi di astensione e la materia attinente l'attività contrattuale pubblica in cui vengono richiamati specifici obblighi per il personale dipendente responsabile della gestione acquisti.

A partire da inizio anno 2021 verrà avviata un'attività di monitoraggio in merito all'applicazione dello strumento mirata ad assicurare un'adeguata attività informativa ed a rafforzare i principi e valori morali che debbono sempre ispirare l'attività di tutto il personale dell'Amministrazione della Struttura.

In merito si segnala che tra le attività di inserimento dei nuovi assunti, è specificatamente prevista la formazione e informazione sul codice di comportamento

Occorrerà, pertanto, continuare a curare la massima diffusione e conoscenza tra il personale tutto del Codice quale fondamentale misura di prevenzione della corruzione anche con riferimento ai diversi obblighi comportamentali in esso contenuti (vedasi, in particolare, il titolo III "Norme di comportamento").

8.2 Rotazione del personale.

La rotazione del personale, come noto, costituisce una misura organizzativa fondamentale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione.

L'alternanza del personale nella gestione delle diverse procedure amministrative tende a rafforzare l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse ed allo stesso tempo, costituisce un valido strumento per l'accrescimento della formazione professionale dei dipendenti consentendo così alle organizzazioni di poter disporre sempre di personale qualificato.

La misura della rotazione del personale ritorna più volte nel dettato normativo tra cui si segnala, per la sua particolare rilevanza in tema di prevenzione della corruzione, quanto disposto dall'art. 16,co.1, lett.l-quater del decreto legislativo 30/3/2001, n.165 per cui: "I dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono proposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".

Il ricorso alla misura della rotazione, come in precedenza già evidenziato, deve essere visto in una logica di complementarità con le altre misure, in particolar modo laddove si presentino oggettive difficoltà applicative sul piano organizzativo e, comunque, deve essere programmata e attuata in modo tale da non comportare rallentamenti o, comunque, nocenti alla tempestività, efficacia ed efficienza dell'azione dell'organizzazione.

L'applicazione, all'interno dell'organizzazione attuale della Messina Social City, dell'istituto della mobilità dei capi aerea connessa alla temporaneità degli incarichi, risulta applicata sia con la rotazione presso le varie sedi operative dislocate in luoghi differenti, sia mediante la condivisione sistematica degli standard di appropriatezza e degli indicatori di performance stabiliti all'interno del sistema qualità, attivando quindi un sistema di autocontrollo riconducibili a diversi soggetti. Nella realtà dell'azienda quindi la rotazione del personale diventa applicabile e sostenibile anche grazie alla rotazione delle informazioni documentate. Per esplicitare meglio quanto sopra esposto, basti pensare che i responsabili dei centri socio educativi, degli asili etc.. dislocati in varie sedi condividono sempre sia le informazioni tecniche sui servizi erogati al fine di evitare eccessivi scostamenti degli standard che spesso sono sintomi di atti corruttivi. Quanto sopra appare, pertanto, anche funzionale alle strategie volte alla prevenzione amministrativa della corruzione e, più in generale, dei fenomeni di c.d. maladministration" all'interno dell'Amministrazione, concorrendo a determinare un effetto benefico e innovativo sull'attività degli stessi Uffici.

Il sistema di rotazione, che per le logiche organizzative della Messina Social City, preferiamo anche rinominare sistema di rotazione e condivisione, verrà anche esteso ai componenti sia interni sia esterni di nuclei di valutazione dei sistemi organizzativi ed eventuali commissioni, a tal proposito si sottolinea che a partire dal mese di giugno 2022, verranno redatti gli elenchi dei componenti potenziali delle commissioni interni stabilendo nel contempo, anche i criteri di rotazione degli stessi.

La condivisione delle informazioni sugli standard e sugli indicatori avviene sistematicamente, come il successivo controllo in contraddittorio effettuato durante i vari audit effettuati, sull'adozione e regolare applicazione delle misure stabilite

8.3 Patti di integrità.

I patti di integrità sono previsti dall'art. 1, comma 17, della legge n.190/2012 per cui "... le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara".

Il patto si presenta come uno strumento con il quale le organizzazioni elevano le misure volte a prevenire la corruzione in materia di pubblici appalti, al fine di assicurare che le imprese che instaurano rapporti economici con le pubbliche amministrazioni siano meritevoli di "fiducia" da parte delle Istituzioni. Nella realtà della Messina Social City, si è già lavorato molto in passato per elevare il livello di selezione e qualifica dei professionisti esterni che erogano prestazioni sociali convenzionate in rapporto libero professionale, prevedendo già all'interno del contratto di collaborazione clausole tendenti sempre più a diffondere la cultura del rispetto dei principi etici. Questo piano prevede inoltre una fitta attività di azioni informative, formative e di sensibilizzazione per divulgare quei concetti base presenti sui patti di integrità.

In ottemperanza al citato dettato normativo, sono stati predisposti approvati e successivamente adottati con giusto VERBALE del CDA n. 14 del 30 luglio - 13 agosto 2021, i seguenti regolamenti:

- Regolamento sul servizio amministrativo e contabile
- Regolamento sulla gestione della cassa economale
- Regolamento acquisti
- Regolamento albo fornitori

che fungono da "Patto di Integrità" funzionale per tutte le procedure di affidamento dell'organizzazione, laddove applicabile, sopra e sotto soglia comunitaria nel quale sono contenuti una serie di obblighi che rafforzano comportamenti già doverosi sia per l'Amministrazione medesima che per gli operatori economici, per i quali ultimi l'accettazione del Patto costituisce presupposto necessario e condizionante la partecipazione alle singole procedure di affidamento dei contratti pubblici.

I regolamenti sopra esposti sono stati trasmessi a ciascuno degli uffici che svolgono attività contrattuale e in generale di acquisti di prodotti e servizi.

La procedura deve essere obbligatoriamente presa in carico e adottata dalle funzioni competenti.

A partire dall'anno 2022, è stato previsto anche un monitoraggio trimestrale, mediante auditing in campo, teso a verificare se siano state accertate eventuali violazioni dei predetti regolamenti.

8.4 Il sistema di Whistleblowing.

Nell'ambito del sistema di prevenzione amministrativa della corruzione la tutela del dipendente pubblico che segnali illeciti (il cosiddetto "whistleblower") introdotto dall'art.1, comma 51, della legge 6 novembre 2012, n.190 ha rappresentato una significativa innovazione nella Pubblica Amministrazione.

La segnalazione di fatti illeciti può attenersi non solo a comportamenti costituenti più propriamente fattispecie di illecito, ma anche a condotte e/o accadimenti comunque non etici.

Al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante - che può essere anche un soggetto esterno all'Organizzazione- sin dalla ricezione della segnalazione ed in ogni fase successiva, è stato previsto che l'organizzazione adotti adeguati accorgimenti in merito.

In attuazione dell'art.54-bis al tempo vigente e secondo le indicazioni contenute nella determinazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n.6 del 28 aprile 2015, l'Amministrazione si è dotata di un'apposita procedura informatica con i necessari accorgimenti tecnici atti ad assicurare la tutela della riservatezza dell'identità del dipendente in caso di effettuazione della segnalazione.

L'intranet del gruppo, applicato in tutte le sedi operative, permette l'accesso a tutti i dipendenti della struttura, e agli stessi nessuno escluso, di poter comunicare, direttamente con il responsabile anticorruzione, le comunicazioni in e out, tra i dipendenti e il responsabile anticorruzione sono protette e riservate.

Con la pubblicazione ed entrata in vigore, il 29 dicembre 2017, della legge 30 novembre 2017, n.179 contenente "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" che ha novellato e sostituito, con un nuovo testo, la precedente formulazione dell'art. 54 – bis del d.lgs.n.165/2001 ora estesa anche al settore privato, l'attuale sistema per l'effettuazione delle segnalazioni andrà, ove necessario, opportunamente aggiornato anche in relazione alle Linee guida che saranno emanate dall'Anac ai sensi di quanto disposto dall'art.1, comma 5, della citata legge n.179/2017.

8.5 Dichiarazioni circa l'insussistenza di cause di inconfiribilità o di incompatibilità.

Le disposizioni in materia di inconfiribilità e di incompatibilità degli incarichi presso le Amministrazioni pubbliche sono, come noto, contenute nel decreto legislativo 8 aprile 2013, n.39, adottato in attuazione di quanto disposto nell'art.1 – commi 49 e 50 - della legge 6 novembre 2012, n.190.

Sulla materia l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha adottato la determinazione n.833 del 3 agosto 2016 recante "Linee guida in materia di accertamento delle inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.A.C. in caso di incarichi inconfiribili e incompatibili".

Per inconfiribilità deve, più propriamente, intendersi la preclusione, temporanea ovvero permanente, al conferimento di incarichi a tutti coloro i quali abbiano avuto l'irrogazione di sanzioni penali per i reati previsti dal capo I del titolo secondo del libro secondo del codice penale.

La preclusione di che trattasi è estesa, inoltre, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni ovvero abbiano prestato attività professionali in favore di questi ultimi, nonché per coloro i quali siano stati componenti di organi di indirizzo politico.

L'incompatibilità, differentemente, determina l'obbligo per la persona cui viene conferito l'incarico di optare, a pena di decadenza, tra il permanere nell'incarico ricoperto ovvero assumere e svolgere incarichi e cariche in enti di diritto privato vigilati oppure finanziati dall'Amministrazione che attribuisce l'incarico.

L'incompatibilità ricomprende anche lo svolgimento di attività professionali e l'assunzione di cariche di componenti di organi di indirizzo politico.

Al fine della puntuale applicazione della normativa di che trattasi è compito delle strutture che conferiscono gli incarichi accertare, all'atto del conferimento dell'incarico, e, annualmente, nel corso dell'incarico, la presentazione, da parte dell'interessato, dell'apposita dichiarazione circa l'insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità.

Gli stessi Uffici cureranno le dovute verifiche in merito alla presenza di eventuali casi di esistenza o di insorgenza di situazioni di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi.

Per consentire tali verifiche si evidenzia come, l'Autorità Nazionale Anticorruzione abbia dato indicazioni alle Amministrazioni di accettare “ solo dichiarazioni alle quali venga allegata l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si vuol nominare, nonché delle eventuali condanne da questo subite per i reati commessi contro la pubblica amministrazione” (determinazione ANAC n.833 del 3 agosto 2016).

In merito al conflitto di interesse poi e/incompatibilità la Messina Social city, richiede esplicitamente in fase di affidamento di incarico, che il soggetto incaricato auto dichiari sotto la propria responsabilità ai sensi della 445/2000, la non sussistenza di eventuali conflitti. Tale fattispecie si applica ad esempio ai componenti delle commissioni di valutazione, per i quali laddove possibile si applicano criteri di rotazione oggettivi stabiliti preliminarmente al fine di eliminare il rischio di nomine ad hoc che possano influenzare l'andamento dei procedimenti di valutazione.

8.6 La formazione.

Già a partire dall'anno 2020, sono state effettuate delle sessioni formative in materia di anticorruzione, etica e legalità, e altre sono state previste all'interno del piano triennale della formazione 2022-2024, in materia di prevenzione amministrativa della corruzione nonché in tema di trasparenza con particolare riguardo agli istituti dell'accesso civico e dell'accesso generalizzato. Le stesse attività formative e informative, saranno rivolte a tutto il personale e a tutti i liberi professionisti, consulenti e collaboratori dell'organizzazione, a prescindere dalla tipologia, di contratto ovvero di incarico e a qualsiasi titolo conferito. Si sono previste diverse sessioni formative anche in relazione ai ruoli e le responsabilità dei soggetti partecipanti, di durata variabile, e n.2 seminari estesi a tutto il personale finalizzati a informare i partecipanti sulle novità previste dal “Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza Triennio 2022-2024” e sulle modalità adottate per gestire e garantire l'istituto della segnalazione

Tale attività verranno realizzate da maggio a novembre e, stante lo stato di disorientamento determinato dall'emergenza pandemica, si è prevista anche la possibilità di erogare le attività formative a distanza.

Alle attività di formazione pianificate e sopra esposte, andranno ad aggiungersi quelle previste in concomitanza con l'inserimento professionale dei nuovi assunti.

Nell'ambito delle iniziative formative e informative, verranno affrontati e discussi argomenti quali:

- Codice di comportamento dei dipendenti della Messina Social City e sulle prescrizioni in esso contenute
- Strategie volte alla prevenzione amministrativa della corruzione, sulla trasparenza con particolare riguardo agli istituti dell'accesso civico e dell'accesso generalizzato, quest'ultimo di recente introduzione nell'ordinamento positivo.
- innovazioni normative intervenute in materia nonché dalla recente delibera n.1134 del 8 novembre 2017 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione di approvazione delle “Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di

prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici.”

- La norma iso 37001
- Il dlgs 231 del 2001

La partecipazione del personale dipendente all'attività di formazione avrà carattere obbligatorio al fine di assicurare un'adeguata conoscenza delle tematiche riguardanti la prevenzione amministrativa della corruzione e, più in generale, dei fenomeni cosiddetti di cattiva amministrazione ed, inoltre, dovrà essere stimolato il dibattito e il confronto tra i partecipanti anche con riferimento a casistiche particolari ovvero a singoli casi concreti.

Al fine poi, di divulgare la cultura organizzativa dell'azienda in materia di trasparenza e anticorruzione, i nuovi contratti intercorrenti con gli operatori sociali che lavorano all'interno della struttura con rapporto libero professionale, prevederanno tra i requisiti contrattuali sia l'accettazione del patto di integrità sia la partecipazione obbligatoria ai corsi su trasparenza e anticorruzione.

9. Sezione Trasparenza e Integrità.

Il d.lgs 97/2016 ha introdotto importanti modifiche nel sistema della trasparenza sotto il profilo organizzativo, per le quali questa organizzazione ha di recente avviato un complesso processo di tipo riorganizzativo per adeguarsi alle nuove normative, unitamente alle indicazioni e linee guida emanate dall'ANAC.

Tale processo si può dire definito per quanto attiene la rete dei referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, essendo state individuate, sia a livello centrale che periferico, le relative figure che si interfacciano con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Messina Social City, costituendo un valido supporto per gli uffici tenuti alla elaborazione e pubblicazione dei dati e per la complessiva gestione dei siti.

Attraverso la rete dei referenti il RPCT potrà più agevolmente impartire le indicazioni operative, al fine di svolgere una capillare ed uniforme attività di indirizzo agli uffici responsabili per l'elaborazione e la pubblicazione delle informazioni.

Il RPCT si coordina altresì con le funzioni responsabili, che esercitano una propria diretta funzione di impulso e controllo nei confronti dei propri uffici incaricati di alimentare la sezione di "Amministrazione Trasparente".

Le indicazioni operative si sviluppano attraverso circolari, linee guida per la gestione delle sezioni del sito e attraverso strumenti di formazione interna o addestramento con l'impiego di risorse interne.

Per quanto attiene il profilo organizzativo sono stati individuati i responsabili delle elaborazione dei dati e della loro pubblicazione, per migliorare l'attività d'adeguamento alle indicazioni espressamente impartite dall'ANAC.

27
di
32

9.1 Obiettivi strategici ed operativi.

La priorità politica individuata nelle direttive del Rappresentante legale della Messina Social City in materia di trasparenza impone la realizzazione di interventi volti a garantire il rispetto dei principi di legalità, integrità e trasparenza dell'azione amministrativa con l'obiettivo strategico di implementare gli interventi finalizzati a migliorare la tempestività e l'adeguatezza degli adempimenti.

L'azione da realizzare è stata finalizzata ad implementare i dati presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente", nonché più in generale, a garantire la più ampia accessibilità dei dati e delle informazioni riguardanti il personale dell'Amministrazione civile e ciò attraverso la capacità di migliorare e monitorare i livelli di trasparenza.

In particolare l'obiettivo operativo, per l'anno 2022, assegnato per la Trasparenza è centrato proprio sulla promozione di iniziative volte ad assicurare proposte di miglioramento organizzativo e tecnologico.

Tra le iniziative si segnalano le seguenti:

- a) Verranno quindi, sottoposti ad analisi di appropriatezza e congruità della spesa, **un campione pari al 15% dei progetti sociali erogati (attività non rientranti nel contratto di servizio), verificando il sistema di reclutamento delle risorse umane e il sistema di selezione e qualifica dei fornitori di beni e servizi**

b) Verranno quindi, sottoposti ad analisi di appropriatezza e congruità della spesa, **gli ultimi 2 affidamenti di appalti per l'assegnazione di lavori edili di manutenzione, ristrutturazione etc..** e successivamente almeno uno ogni tre (con estrazione casuale).

c) Verranno, quindi, sottoposti ad analisi, di appropriatezza e congruità della spesa, **cinque ordini di acquisti di prodotti servizi con importo pari o superiore a 5.000,00 (diconsi cinquemila/00 euro)** e successivamente almeno uno ogni dieci (con estrazione casuale), tra le tipologie di prodotti e servizi si è stabilito di orientare l'analisi in favore di quelli ritenuti più critici, nella fattispecie:

1. acquisto impianti macchinari e attrezzature
2. presidi e dispositivi
3. servizi di manutenzione
4. servizi di gestione rifiuti speciali

d) Verranno, quindi, sottoposti ad analisi, di appropriatezza, rispetto procedurale e congruità della spesa, **secondo criteri campione uno ogni tre**, tutti gli affidamenti regolamentati dalle procedure Anac, recepite in conformità al codice appalti, affidamenti sopra la soglia dei 40.000,00 euro e superiori all'ulteriore somma dei 150.000,00 euro

e) Verranno quindi, sottoposte ad analisi, **la gestione delle liste di attesa per l'erogazione delle prestazioni sociali erogate in convenzione**, sia quelle erogate mediante l'impiego di personale interno sia quelle erogate avvalendosi di professionisti esterni.

**28
di
32**

Verranno quindi, sottoposti ad analisi, il sistema per **la gestione del denaro contante e il sistema di tracciabilità dei flussi finanziari.**

Per l'attuazione degli obiettivi operativi che devono essere realizzati entro l'anno 2022, l'indicatore di risultati è stato individuato proprio nell'azione di monitoraggio, rivolta, come sopra accennato; sono state definite le tempistiche di realizzazione, le check list di controllo che includono i criteri di monitoraggio, e la procedura che regola l'attività di auditing e successive attività di follow up. Le attività di audit verranno condotte in conformità a quanto previsto dalla norma ISO 19011/2012.

Le attività di auditing saranno condotte dal resp. della trasparenza Dott. Carmelo Sferro, con l'ausilio dei resp. qualità delle varie sedi del gruppo, dei componenti degli ODV e/o da altri auditor previo verifica del possesso delle competenze necessarie.

9.2 Attività di formazione.

Si ritiene che la formazione del personale costituisca lo strumento decisivo per assicurare maggiore efficienza nella gestione del sito "Amministrazione Trasparente" e nell'attuazione della normativa di settore, indispensabile per ottenere un coinvolgimento sempre più ampio dell'intera struttura amministrativa finalizzato al rispetto delle misure di trasparenza, presupposto necessario per un cambiamento culturale che avvicini sempre più l'organizzazione ai cittadini, nell'ottica di un rapporto finalmente paritario.

Tali attività verranno svolte con l'ausilio e secondo gli assetti organizzativi e gestionali degli uffici competenti alla programmazione e gestione dei corsi di formazione e di addestramento, in base anche alle disponibilità di bilancio.

9.3 I Flussi per la pubblicazione dei dati.

La recente individuazione dei responsabili per la pubblicazione dei dati garantirà il rispetto delle direttive emanate dall'ANAC. E' stata quindi ultimata la **PROCEDURA PER LA PUBBLICAZIONE DEI DATI**, per essere affidata agli uffici competenti, al fine di regolamentare le attività operative e assegnare ruoli e responsabilità.

Nel corso del terzo semestre del 2022 verrà revisionata la sezione "Avvisi" per la quale è stato adottato un procedimento informatico di back office che costituisce guida a supporto degli operatori, consentendo un flusso di pubblicazione, validato prima della pubblicazione dal resp. Anticorruzione e trasparenza.

Quanto sopra in progressivo adeguamento alle linee guida espressamente emanate in materia dall'Anac su una tematica ancora in evoluzione, in attesa della decisione della Corte Costituzionale alla quale è stata rimessa la questione di legittimità dell'art.14 del d.lgs. n.33/2013.

9.4 La sezione "Amministrazione trasparente."

Il sistema organizzativo per assicurare la trasparenza ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 e successive modifiche si fonda sulla responsabilizzazione di ogni singolo ufficio e dei relativi dirigenti cui compete l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati e delle informazioni.

Il RPCT ha un ampio ruolo di coordinamento e di monitoraggio, ma non sostituisce gli uffici individuati per l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati, che di norma coincidono. Questo aspetto organizzativo è stato definito da ciascuna unità operativa complessa in maniera autonoma, tenendo conto della tipologia di informazioni, delle dimensioni della struttura e del numero degli uffici coinvolti.

Attualmente il sistema prevede quindi che il responsabile dell'ufficio tenuto all'obbligo di pubblicazione acceda al sito internet, individui la sezione interessata e proceda con la compilazione di una maschera d'inserimento per la pubblicazione, che avviene dopo il controllo sull'accessibilità.

Il controllo sull'accessibilità dei dati viene assicurato a livello centrale dall'Ufficio che gestisce il sito Istituzionale dell'azienda

Un aspetto sul quale si intende dare indicazioni più stringenti è quello relativo ai tempi di inserimento o di aggiornamento delle informazioni, tempestive, semestrali e annuali, che si ritiene che per una più costante ed ordinata azione corale di aggiornamento vadano uniformate, chiamando al loro rispetto tutte le unità operative complesse. .

Pertanto, ferme restando le scadenze disposte dalle norme, sulla sezione di Amministrazione Trasparente gli aggiornamenti annuali sono fissati al 30 gennaio. Quelli semestrali dovranno essere assicurati per il primo semestre entro il 30 settembre e per il secondo semestre entro il 30 marzo dell'anno successivo e quelli tempestivi entro trenta giorni dall'emissione del provvedimento. La sezione "Trasparenza" della Messina Social City già attiva dal 2019 sarà sottoposta ad un ulteriore aggiornamento e verifica entro settembre 2022.

9. 5 Monitoraggio.

L'art. 43 del d.lgs. n. 33/2013 pone in capo al RPCT l'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, che si svolge generalmente attraverso un'azione di monitoraggio su base periodica che può essere indirizzata ad una o più sottosezioni che vengono esaminate su un campione di siti o su specifiche richieste di accesso ex art.5 comma 1 d.lgs. n.33/2013, fornendo poi agli uffici le indicazioni scaturenti dal monitoraggio.

Una nuova modalità di monitoraggio, verrà coordinata sinergicamente con il resp. qualità della struttura che includerà all'interno delle check list di audit ,anche quesiti in merito al rispetto, degli obblighi di comunicazione previsti.

9.6 Accesso Civico.

L'accesso civico cd. semplice, come noto, assicura il diritto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente (art. 5, d.lgs. n. 33/2103) nei casi in cui sia stata omessa la pubblicazione sul proprio sito web istituzionale.

La richiesta di accesso civico che non è sottoposta ad alcuna limitazione circa la legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al RPCT secondo il nuovo modulo di richiesta pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione "Altri contenuti - accesso civico".

A partire dal 2020 verranno monitorati gli accessi pervenuti, e la gestione delle successive attività di follow up. I dati rilevati verranno gestiti in forma aggregata, al fine di predisporre eventuali azioni di miglioramento

Particolare attenzione poi, verrà riservata alla consultazione delle informazioni documentate comprovanti il rispetto degli impegni previsti nei confronti degli assistiti e delle loro famiglie, e comunicati all'utenza mediante la carta dei servizi, con la condivisione on line delle liste di attesa consultabili a partire da giugno 2022.

9.7 Accesso Civico Generalizzato

L'anno 2017 è stato connotato dalla tappa fondamentale costituita dall'introduzione nell'ordinamento dell'istituto dell'accesso civico generalizzato - FOIA, previsto dall'art. 5, c.2 del D. Lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016 che attribuisce a chiunque il diritto di accedere a dati, documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, e laddove applicabili anche dalle organizzazioni private, come la nostra, che hanno adottato un sistema in linea con le direttive impartite, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria, con l'unico limite derivante dalla tutela di interessi giuridicamente rilevanti indicati dalla stessa normativa.

Il sistema della trasparenza è stato, pertanto, profondamente innovato con l'introduzione del predetto istituto che si configura come uno strumento generale di partecipazione dei cittadini all'attività delle amministrazioni per le quali costituisce una competenza "trasversale", che interessa la totalità delle articolazioni di questa Amministrazione, sia a livello centrale che territoriale.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che, ai sensi dell'art. 43, c.4 del D.Lgs. 33/2013, è competente a controllare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico, al fine di dar immediatamente corso alle disposizioni normative e consentire l'esercizio del diritto di accesso civico generalizzato da parte dei cittadini, in primo luogo ha

curato la pubblicazione di apposite indicazioni sul sito istituzionale- sezione Amministrazione trasparente, affinché le istanze siano indirizzate agli uffici, competenti per materia e detentori dei dati, informazioni e documenti oggetto di accesso, fornendo all'uopo i riferimenti di posta ordinaria ed elettronica: amministrazionetrasparente@messinasocialcity.it

Parallelamente, in ambito interno, il RPCT ha provveduto a diramare una procedura esplicativa, al fine di regolamentare le attività operative, approfondendo nel contempo i vari aspetti attinenti l'applicazione della nuova disciplina, sia per il profilo giuridico – procedimentale, che organizzativo.

In tale ottica, richiamando la finalità fondamentale della riforma, tesa a favorire forme diffuse di controllo sull'operato dei soggetti pubblici, è stato posto in evidenza come l'Amministrazione, al fine di dare effettiva attuazione alla norma, è chiamata a compiere, tempestivamente, uno sforzo collettivo di adeguamento sul piano culturale, ancor prima che sul piano organizzativo e ad operare un rovesciamento della precedente prospettiva per cui il diritto all'informazione è generalizzato mentre la riservatezza costituisce eccezione.

In particolare, i resp. di funzione competenti sono stati informati ad adottare le opportune misure organizzative, atte a consentire l'esercizio dell'accesso, ed è stata richiamata l'attenzione sulla necessità del rispetto del termine dei 30 gg, suggerendo inoltre, laddove risulti utile, di avviare una fase interlocutoria con il soggetto interessato per concordare, previa idonea motivazione, modalità di rilascio "parziali" o "differite" che soddisfino la richiesta e, nel contempo, consentano all'Ufficio di svolgere correttamente i propri compiti.

Certi che l'applicazione non potrà non riscontrare notevole successo, già suscitato in altre organizzazioni che hanno messo a disposizione questo nuovo strumento, con incremento delle esigenze conoscitive da parte di cittadini e associazioni, sia nel numero che con riguardo ai settori d'interesse.

Al riguardo, è allo studio da parte dei competenti Uffici, su sollecitazione del RPCT, un progetto di sistema informatico dedicato che consenta di informatizzare la gestione delle istanze, e di realizzare, nel contempo il registro degli accessi", che potrà fornire un valido strumento per procedere con i monitoraggi direttamente su supporto informatico. Si auspica, pertanto, che tale progetto, rispondente alle esigenze di snellimento ed informatizzazione rappresentate ed esteso a tutte le articolazioni di questa Amministrazione, possa trovare definizione entro settembre 2022

Il Responsabile, cui spetta la competenza a rispondere in sede di riesame, al fine di diffondere e migliorare l'applicazione dell'accesso generalizzato, ha già attivato un sistema di raccolta delle istanze. Ciò risulta fondamentale per approfondire anche molte tematiche poste in primo grado, per supportare gli Uffici nell'affrontare le nuove istanze, con la finalità ulteriore di addivenire progressivamente ad elaborare, sugli specifici temi di competenza di questa Amministrazione, degli orientamenti aventi carattere di coerenza.

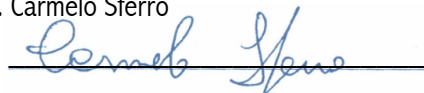
10. Programma triennale

Periodo	Azione	Obiettivo	Traguardo
2022-2024	Svolgimento di sessioni formative annuali della durata di 16 ore rivolti ai (capi area, coordinatori e preposti in genere) e 4 ore a tutto il personale	Potenziare le competenze dell'organizzazione e incentivare la diffusione della cultura anticorruzione e della trasparenza	Anno 2022 n.16 ore di formazione (capi area coordinatori e preposti in genere– 4 ore (tutto il personale)
2022-2024	Verranno quindi, sottoposti ad analisi di appropriatezza e congruità della spesa, gli ultimi 2 affidamenti di appalti per l'assegnazione di lavori edili di manutenzione, ristrutturazione etc.. e successivamente almeno uno ogni tre (con estrazione casuale).	Aumentare l'attuazione di misure di prevenzione	Controllo ultimi due affidamenti di appalti e successivamente uno ogni 3
	Verranno quindi, sottoposti ad analisi di appropriatezza e congruità della spesa, un campione pari al 15% dei progetti sociali erogati (attività non rientranti nel contratto di servizio), verificando il sistema di reclutamento delle risorse umane e il sistema di selezione e qualifica dei fornitori di beni	Aumentare l'attuazione di misure di prevenzione	Controllo a campione almeno 15%
2022-2024	Verranno, quindi, sottoposti ad analisi, di appropriatezza e congruità della spesa, cinque ordini di acquisti di prodotti servizi con importo pari o superiore a 5.000,00 (dicansi cinquemila/00 euro) e successivamente almeno uno ogni dieci (con estrazione casuale), tra le tipologie di prodotti e servizi si è stabilito di orientare l'analisi in favore di quelli ritenuti più critici, nella fattispecie: acquisto impianti macchinari e attrezzature, presidi, dispositivi medici, servizi di manutenzione, servizi di gestione rifiuti speciali	Aumentare l'attuazione di misure di prevenzione	Controllo cinque ordini e successivamente controllo a campione uno ogni 10
2022-2024	Verranno, quindi, sottoposti ad analisi, di appropriatezza e congruità della spesa, le gare soggette a procedura ANAC	Aumentare l'attuazione di misure di prevenzione	Controllo a campione almeno 10%
2022-2024	Verranno quindi, sottoposte ad analisi, la gestione delle liste di attesa per l'erogazione delle prestazioni sociali erogate in convenzione , sia quelle erogate mediante l'impiego di personale interno sia quelle erogate avvalendosi di professionisti esterni.	Aumentare l'attuazione di misure di prevenzione	
2022-2024	Verranno quindi, sottoposti ad analisi, il sistema per la gestione del denaro contante e il sistema di tracciabilità dei flussi finanziari.	Aumentare l'attuazione di misure di prevenzione	Controllo a campione ogni 6 mesi
2022-2024	Verranno quindi, sottoposti ad analisi, il sistema per la gestione di omaggi, regalie e benefici	Aumentare l'attuazione di misure di prevenzione	Controllo a campione ogni 6 mesi
Entro settembre 2022	Conferimento incarico per implementazione sistema informatico di ricezione istanze accesso generalizzato	Potenziare e migliorare il sistema di gestione delle istanze consentendo anche l'analisi delle stesse per pianificare eventuali azioni di miglioramento	Entro marzo completare l'implementazione del sistema informatico
Entro dicembre 2022	Ogni incarico deve essere accompagnato dall'autodichiarazione di insussistenza situazioni di incompatibilità, inconfiribilità, conflitto di interesse etc...	Maggiore responsabilizzazione delle risorse umane destinatari di incarichi di valutazione	Entro dicembre completare la procedura sull'assegnazione degli incarichi e i relativi documenti.
Entro dicembre 2022	Obbligo pubblicazione liste di attesa relative ai servizi che attualmente non soddisfano il fabbisogno dell'utenza e delle parti interessate in genere	Minimizzare il rischio di possibili raggiri di liste di attesa e/o facilitazioni sui procedimenti di assegnazione dei servizi socio assistenziali	Entro dicembre completare la pubblicazione delle liste di attesa, con sistemi di anonimizzazione

32
di
32

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Dott. Carmelo Sferro



La presidente del CDA

Dott.ssa Valeria Asquini

