



PIANO-PROGRAMMA TRIENNIO 2022-2023-2024 E CONTRATTI DI SERVIZIO

Il presente documento "Piano-programma triennio 2022-2024" si riferisce alla definizione del programma di lavoro e di sviluppo nei tre anni, inteso quale descrizione non tanto delle ordinarie attività e servizi in corso, ma nella logica dell'implementazione e dell'innovazione dell'azienda.

Il programma si struttura su alcuni elementi sostanziali metodologici ed operativi, quali:

- la premessa, necessaria per comprendere gli elementi di partenza del lavoro per il programma triennale;
- la situazione attuale, quale fotografia di sintesi della situazione dell'Azienda;
- gli orientamenti, intesi come aspetti regolativi e organizzativi del programma di lavoro;
- le linee di lavoro nei diversi ambiti di intervento e di sviluppo.

PREMESSA

In data 29.12.2015 è stata convocata, in sede notarile, l'assemblea straordinaria per la trasformazione dell'Azienda Speciale alla sua attuale forma di Azienda Speciale Consortile. La trasformazione è effettiva dal 01.01.2016, e l'azienda ha assunto la conformazione giuridica e denominazione di Azienda Speciale Consortile Servizi alla Persona Alto Mantovano con acronimo ASPAM (in seguito denominata Azienda), come previsto nelle linee programmatiche del nuovo Piano di Zona 2015-2017 approvato dall'Assemblea dei Sindaci in data 31 marzo 2015 e formalmente avviato con la sottoscrizione dell'apposito Accordo di Programma in data 16 aprile 2015. Tale scelta per continuare ed ampliare la gestione dei servizi alla persona in un'ottica strategica di mantenimento della qualità dei servizi in un momento in cui i bisogni della comunità si intensificano e si complicano ed esigono risposte sempre più integrate in particolare riguardo a:

1. indirizzo programmatico generale, come previsto in particolare dall'art. 19 della Legge quadro dei servizi sociali, con lo strumento del Piano di Zona;
2. definizione degli interventi;
3. controllo della gestione in termini di qualità dei servizi erogati nei confronti dei cittadini utenti;
4. verifica sulla gestione e razionalizzazione delle risorse;

L'Azienda ha come soci i Comuni di Castiglione delle Stiviere, Cavriana, Guidizzolo, Goito, Medole, Monzambano, Ponti sul Mincio, Solferino e Volta Mantovana.

Tali Comuni costituiscono l'Ambito di Guidizzolo, in ottemperanza alla normativa regionale relativamente all'assetto organizzativo del territorio in tema di servizi e interventi sociali, hanno definito, fin dalla creazione di tale Ambito, quale Ente Capofila il comune di Castiglione delle Stiviere e hanno conseguentemente collocato nello stesso l'Ufficio di Piano, struttura tecnico-amministrativa deputata alla programmazione e al coordinamento degli interventi e dei servizi di ambito.

Nell'attuazione delle azioni del Piano di Zona 2015-2017, tra le azioni strategiche era prevista anche la valutazione della gestione da parte dell'Azienda della funzione di programmazione zonale; si è quindi avviata una riflessione sulla fattibilità dell'assunzione dell'incarico di Ente capofila dell'attuale ambito di Guidizzolo, riflessione che ha portato nel successivo triennio ad una puntuale valutazione ed analisi delle condizioni dell'Azienda e di quelle necessarie per svolgere tale ruolo.



L'Assemblea dei Sindaci ha successivamente deliberato, con atto di Delibera Assembleare n. 3 del 5 maggio 2020, l'intenzione di trasferire le funzioni dell'Ufficio di Piano dall'Ente capofila ad Aspam; ne è seguito un lavoro di riorganizzazione da un lato, per costruire un assetto adeguato allo svolgimento delle funzioni di Ente capofila, e dall'altro di revisione e sviluppo dei servizi e degli interventi di Ambito, per garantirne la continuità nel passaggio.

La stessa, con proprio atto n 23 del 7.12.2021 ha approvato il documento di programmazione "Piano di Zona per il triennio 2021/2023" nonché il relativo Accordo di programma che ha previsto il passaggio dal ruolo di Ente Capofila dal 1 gennaio 2022 dal Comune di Castiglione delle Stiviere all'Azienda la quale, in rappresentanza dell'intera Assemblea dei Sindaci, a fronte degli indirizzi impartiti dall'Assemblea stessa, realizzerà gli obiettivi del Piano di zona e diventerà destinatario delle risorse destinate all'Ambito di Guidizzolo, nonché delle somme iscritte nei capitoli relativi alla gestione del Piano di zona sul bilancio del Comune di Castiglione delle Stiviere e subentrerà, senza soluzione di continuità, nei rapporti giuridici in essere, afferenti il Piano di zona, instaurati dal Comune di Castiglione delle Stiviere nella sua veste di Ente capofila;

La sede legale dell'Azienda è attualmente in via C. Battisti, 4 a Castiglione delle Stiviere (Mantova).

LA SITUAZIONE ATTUALE

L'Azienda Consortile ha come oggetto sociale l'esercizio dei servizi socio-assistenziali, sociosanitarie integrate e, più in generale, la gestione dei servizi alla persona a prevalente carattere sociale, in relazione alle attività di competenza istituzionale degli Enti consorziati, ivi compresi interventi di formazione e orientamento concernenti le attività dell'azienda o aventi finalità di promozione sociale dei cittadini del territorio ed ogni altra attività a supporto dei Comuni consorziati nella erogazione di servizi ai cittadini.

I servizi istituzionali facenti capo all'Azienda sono diffusi ed erogati nei confronti di tutta la popolazione residente nel territorio degli Enti Consorziati e sono prevalentemente orientati alle fasce deboli della cittadinanza, e in particolare:

1. Anziani,
2. Disabili,
3. Minori-Famiglia,
4. Fragilità adulta (, emarginazione, immigrazione, disoccupazione, nuove povertà).

Il suddetto elenco è puramente indicativo, in quanto gli organi dell'Azienda hanno facoltà di articolare l'organizzazione dei servizi secondo criteri di classificazione anche diversi da quelli indicati, sia allo scopo di diversificare lo schema d'offerta di prestazioni in rapporto a principi di ottimizzazione produttiva, sia per tener conto del mutare delle condizioni di bisogno della cittadinanza e della natura stessa della nozione di bisogno socio assistenziale. Variazioni nella definizione delle fasce d'utenza possono inoltre essere giustificate da fenomeni attinenti la sfera del dinamismo demografico.

L' Azienda svolge in misura prevalente, la propria attività a favore di soggetti pubblici che operano in campo sociale ed assistenziale, nonché fornisce specifici servizi socio-assistenziali aggiuntivi, anche verso altri soggetti.

L'esercizio e la gestione dei servizi e delle attività sono finalizzati ai seguenti obiettivi:

- a. sviluppo degli interventi nei confronti di nuovi bisogni sociali;
- b. approfondimento dei processi di integrazione e cooperazione tra servizi sociali ed altri servizi



quali i servizi educativi, i servizi per le politiche attive del lavoro, la politica abitativa e in generale i servizi volti a favorire lo sviluppo locale;

- c. mantenimento e qualificazione dell'integrazione socio-sanitaria in un'ottica di servizio globale alla persona, con particolare riferimento alle fasce più marginali;
- d. consolidamento dell'integrazione territoriale a livello intercomunale, per evitare duplicazioni, ottimizzare risorse finanziarie ed umane e pervenire ad una omogenea diffusione dei servizi e delle attività, con particolare riferimento ai comuni di minore dimensione demografica;
- e. sviluppo dell'informazione e della partecipazione attiva alla realizzazione degli interventi da parte degli utenti e delle loro associazioni;
- f. attivazione e consolidamento delle forme di equa contribuzione da parte degli utenti alle spese gestionali dei singoli servizi;
- g. sviluppo attivo del ruolo del terzo settore, sia nella gestione che nella progettazione degli interventi anche sperimentando nuove forme di collaborazione tra pubblico e privato.

Gli enti consorziati possono conferire all'Azienda ulteriori servizi di propria competenza, ad integrazione di quanto previsto nello Statuto, qualora ritengano opportuno gestire tali servizi a livello sovra comunale.

IL PIANO DI ZONA

L' Azienda nel suo ruolo di capofila ha il compito di attuare le linee progettuali contenute nel documento programmatico del Piano di Zona 2021-2023, di cui si estrapola la seguente sintesi, divisa in generali trasversali, in obiettivi per aree di policy e in obiettivi sovrazionali come da Linee Guida regionali.

OBIETTIVI GENERALI TRASVERSALI:

- **di consolidamento e sviluppo**, in continuità con quanto definito e avviato nei trienni precedenti, in particolare:
 1. Governance: A garanzia che la funzione di programmazione zonale permanga in capo all'Assemblea dei Sindaci, nello Statuto aziendale sono distinte le funzioni dell'Assemblea consortile dei soci, quale organismo di indirizzo e controllo dell'ente strumentale, dall'azione dell'Assemblea di Sindaci finalizzata alla definizione e attuazione degli obiettivi del Piano di zona che, insieme al potenziamento del Tavolo servizi sociali di Ambito, sono l'espressione della programmazione territoriale degli Enti locali;
 2. Efficiamento del **servizio sociale professionale**:
 - Potenziamento del servizio al fine di raggiungere il rapporto di un assistente sociale, a tempo pieno, ogni 4000 abitanti
 - Sviluppo del servizio individuando e potenziando le aree critiche e/o più complesse, quali l'area minori e famiglia (vedasi punto *I. Interventi per la famiglia*), la presa in carico della fragilità adulta attraverso la valutazione multidisciplinare, la costituzione e la sperimentazione di equipe di territorio (vedasi punto *A. Contrasto alla povertà e all'emarginazione sociale*)
 - Mantenimento e sviluppo del piano formativo annuale, al fine di far conseguire competenze e contenuti collegati ai bisogni del territorio
 - Rafforzamento della connessione tra servizio sociale professionale e servizio di segretariato sociale nei Comuni del territorio dell'Ambito, al fine di valorizzare la funzione di "primo filtro" e di supporto amministrativo che quest'ultimo può offrire al primo



- Implementazione e armonizzazione degli strumenti informatici per la tenuta delle cartelle e la raccolta dei dati di servizi e interventi, favorendo inoltre l'interoperabilità tra le piattaforme e agevolando i flussi dei dati con ATS a mezzo di aggregatore (vedasi punto *F. Digitalizzazione dei servizi*)
- 3. mantenimento e consolidamento delle **relazioni con il Terzo Settore** (vedasi punto *C. Promozione inclusione attiva, seconda linea*)
- 4. sviluppo di migliori prassi di integrazione sociosanitaria, attraverso azioni di presa in carico in aree specifiche di bisogno: in particolare, nell'ambito della Tutela Minori (collegato all'obiettivo sovrazonale) con il consultorio, e altri servizi specialistici interessati dal bisogno del minore o dei suoi familiari, per qualificare e incrementare gli interventi di affidamento familiare; e con il dipartimento di salute mentale, nell'area dei migranti stranieri, particolarmente vulnerabili se affetti da disturbi mentali, applicando un approccio etnoclinico.
- 5. sviluppo di comunità - *rafforzamento delle reti sociali come da Linee guida* (vedi punto *C. Promozione inclusione attiva*)
- **di innovazione:** analisi puntuale e strutturata di contenuti e modalità di erogazione/gestione dei diversi servizi e interventi presenti nei singoli comuni dell'Ambito al fine di valutare la definizione di criteri condivisi di accesso che uniformino le offerte sul territorio dell'Ambito

OBIETTIVI PER AREE DI POLICY

A. Contrasto alla povertà e all'emarginazione sociale

Costruzione del processo di presa in carico delle situazioni complesse dell'area fragilità adulta attraverso una valutazione multidisciplinare mediante il potenziamento e lo sviluppo delle sperimentazioni già attive, come ad esempio sui progetti di inserimento lavorativo, con lo scopo di addivenire ad una modellizzazione stabile del processo, anche attraverso la costituzione di equipe multidisciplinari di territorio.

B. Politiche abitative

- continuazione della sperimentazione della collaborazione con Caritas per la gestione di progettualità di housing diffuso sul territorio, con approfondimenti sui processi di accoglienza, di costruzione del progetto individuali e di dimissioni, al fine della valutazione di uno sviluppo del servizio;
- avvio dello studio di possibili collaborazioni pubblico-privato sul tema dell'abitare in un'ottica integrata, anche con i proprietari di alloggi sfitti, ponendo attenzione ad una ricomposizione delle offerte a partire dai piani annuali e dal piano triennale dell'offerta abitativa pubblica di Ambito.

C. Promozione inclusione attiva (in connessione con il punto A. Contrasto alla povertà e all'emarginazione sociale)

In generale:

- sviluppo del lavoro di comunità (*rafforzamento delle reti sociali come da Linee guida*): costruzione di relazioni e rinforzo delle reti locali per attivare circuiti virtuosi di auto-mutuo aiuto



nei diversi campi di azioni sociale, quali ad esempio affido familiare, giustizia riparativa, amministrazione di sostegno, caregivers – assistenti familiari e domiciliarità

- mantenimento e consolidamento delle relazioni con il Terzo Settore, sviluppate negli anni su diversi livelli di collaborazione; valutazione di avvio progettualità pubblico-privato per l'erogazione di servizi e interventi di territorio, attraverso la costituzione di un Tavolo istituzionale di confronto e progettazione; implementazione e sviluppo delle forme di volontariato locale, mediante la costruzione di relazioni trasversali tra i territori nella più ampia cornice di ambito

In particolare:

- mantenimento e sviluppo delle reti e degli interventi diffusi sul territorio: sportelli di consulenza per famiglie e per adulti in difficoltà, segretariato per stranieri, punti Informagiovani per l'orientamento e la formazione, servizio di mediazione linguistico-culturale

D. Domiciliarità - E. Anziani

- o Definizione di criteri omogenei per garantire la qualità dei servizi erogati nell'area della domiciliarità (obiettivo sovrazonale): alla luce del modello sviluppato durante la pandemia, analisi degli interventi e dei servizi presenti sul territorio per integrare servizio Sad con interventi della rete del volontariato e altri servizi pubblici (RSA aperta, ricoveri d'emergenza e dimissioni protette, spesa a domicilio...);
- o In relazione all'obiettivo precedente, ma specifico sul territorio dell'ambito di Guidizzolo: consolidamento e sviluppo delle relazioni con le RSA del territorio in ordine ai ricoveri di emergenza, ampliando la collaborazione e il confronto ai servizi legati alla misura RSA aperta

E. Digitalizzazione dei servizi

Uniformazione e implementazione degli strumenti informatici sia per migliorare la gestione dell'attività istruttorie degli operatori sia per favorire l'accessibilità telematica ai servizi da parte dei cittadini. In particolare, si intende:

- sviluppare gli attuali strumenti di registrazione degli accessi e di successiva presa in carico, al fine di una diffusione omogenea delle procedure e una conseguente rilevazione dei dati dei servizi nel territorio dell'Ambito;
- consolidare e implementare portali informatici di accesso ai servizi da parte del cittadino,
- sperimentare nuovi canali informativi (quali ad esempio Telegram) per la promozione e la diffusione delle opportunità di contributo e dei servizi presenti sul territorio.

F. Politiche giovanili e per i minori

L'esigenza di contrastare la povertà educativa deve essere perseguita agendo su diversi livelli di intervento e attraverso collaborazioni con il Terzo Settore ed i servizi specialistici Diventa quindi importante:

- o la costituzione di un servizio affido di ambito: focus sulla sensibilizzazione della comunità e sul reperimento famiglie affidatarie, formazione all'affido, attivazione e accompagnamento di progetti di affido nelle diverse tipologie; ~~e stimolo alla costruzione di una associazione di famiglie~~
- o la continuazione e il consolidamento del servizio Informagiovani di Ambito, oltre che per orientamento, formazione e aggancio alle reti del volontariato locale anche per la promozione di corretti stili di vita e prevenzione dall'isolamento sociale (presente tra gli obiettivi dell'Area c-Promozione inclusione attiva)



G. Interventi connessi alle politiche per il lavoro

Aumentare l'occupabilità sul territorio dell'Ambito: attivazione di un tavolo conoscitivo per l'apertura di nuovi canali di comunicazione al fine dello studio di un modello organizzativo inclusivo che coinvolga le aziende del profit, gli enti di formazione, gli enti accreditati al lavoro, il servizio Informagiovani, le organizzazioni sindacali.

H. Interventi per la famiglia

- Riorganizzazione, potenziamento e sviluppo del servizio sociale competente sull'area minori e famiglia, con la duplice attenzione sulle situazioni familiari con e senza provvedimento dell'autorità giudiziaria, queste ultime in collaborazione con il servizio sociale di base, al fine di favorire la connessione tra l'area della prevenzione e l'area della Tutela Minori, (come da **obiettivo sovrazonale** relativamente alla definizione di un protocollo di presa in carico integrata con ASST); revisione della gestione degli incontri protetti; rinforzo e sviluppo progettualità a favore dei neo-maggiorenni;
- Continuazione e consolidamento del rapporto con le scuole nella segnalazione e nella gestione delle situazioni più complesse e supporto, al bisogno, con il servizio di mediazione linguistico-culturale;
- Definizione delle prassi operative locali contro la violenza sulle donne a partire dal protocollo provinciale sottoscritto nel 2021: coinvolgimento dei diversi soggetti della rete locale nell'attivazione delle specifiche procedure;
- Prima analisi dei servizi 0-6 di ambito e valutazione possibili sviluppi

I. Interventi a favore di persone con disabilità

- analisi delle risorse attivabili in ordine ad attività del tempo libero per adulti disabili ed eventuale sperimentazione di azioni aggregative-ricreative, attraverso una prima indagine e mappatura delle risorse territoriali a partire dalle realtà del Terzo Settore;
- analisi dei servizi compresi nelle offerte delle strutture residenziali e semiresidenziali per disabili al fine di mantenere omogenee le rette per il territorio provinciale mantovano;
- implementazione e sviluppo delle progettualità legate alla normativa Dopo di Noi, con un coinvolgimento attivo delle famiglie rispetto al progetto di vita del figlio adulto, in una logica di rete tra servizio sociale territoriale ed enti gestori afferenti al Terzo Settore, con l'attenzione alla ricomposizione di differenti risorse e strumenti di aiuto per il progetto di vita del singolo

OBIETTIVI SOVRAZONALI:

Si è valutato di definire n. 3 obiettivi sovrazonali a valenza provinciale, ovvero da perseguire attraverso un lavoro partecipato e omogeneo dei 6 ambiti mantovani. In particolare:

1. sperimentazione di modelli di intervento domiciliare integrato nel sistema dei servizi di cura attraverso lo studio per la riqualificazione dei servizi domiciliari
2. Sperimentazione di un modello di presa in carico integrata dei minori e delle loro famiglie destinatarie di provvedimenti di tutela attraverso la stesura di un nuovo protocollo tra ambiti territoriali, ATS e ASST
3. Modello innovativo di integrazione socio sanitaria anche attraverso l'uso della cartella sociale informatizzata -



CONTRATTI DI SERVIZIO

Inoltre l'Azienda ha in corso i seguenti, contratti di servizio:

- con i Comuni di Castiglione delle Stiviere, Cavriana, Goito, Guidizzolo, Ponti sul Mincio, Medole, Monzambano, Solferino, Volta Mantovana, giusta deliberazione approvata dai rispettivi Consigli Comunali, relativi alla gestione del servizio sociale professionale per il periodo 1.1.22 / 31.12.24.
- con il Comune di Castiglione delle Stiviere:
 - Contratto di servizio (atti non a rep. 988 del 03.08.2018) relativo all'affidamento in concessione della gestione dell'asilo nido comunale "Il Cucciolo", per il periodo 01.9.2018 / 31.8.2023;
 - Contratto di servizio da definire relativo all'affidamento della gestione dei Centri Ricreativi Estivi Diurni;
- con il Comune di Medole: Contratto di servizio per il supporto al segretariato sociale per l'anno 2022.

INDIRIZZI GESTIONE SPESE PERSONALE

L'attuale assetto organizzativo in una fase di notevole evoluzione e con il passaggio dell'Azienda a capofila dell'Ambito, deve essere in grado di rispondere alla richiesta che proviene dai comuni consorziati ma anche, più in generale, dal territorio, nel corso del prossimo triennio, anche grazie ai finanziamenti legati al Fondo povertà, Legge di bilancio ed altri eventuali fondi ci saranno nuove assunzioni come di seguito indicate.

L'Azienda attiva percorsi di studio e analisi finalizzati al miglioramento dei servizi e all'introduzione di nuovi progetti innovativi definendo business plan che orientano alla scelta della strategia attuativa più opportuna.

Ai fini del contenimento della spesa del personale, ed in richiamo alle modifiche introdotte dall'art. 3, comma 5-quinquies d.l. n. 90/2014 – viene sancito l'obbligo per le aziende speciali e istituzioni di attenersi al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale. A tal fine l'ente controllante, con proprio atto di indirizzo, tenuto anche conto delle disposizioni che stabiliscono, a suo carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, definisce, per ciascuno dei soggetti di cui al precedente periodo, specifici criteri e modalità di attuazione del principio di contenimento dei costi del personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera.

Le aziende speciali (e i consorzi) adottano tali indirizzi con propri provvedimenti e, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, gli stessi vengono recepiti in sede di contrattazione di secondo livello.

Quanto precede, tuttavia, non trova applicazione nel caso di “aziende speciali che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie”: esse sono escluse dai limiti di cui al precedente periodo, fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati.

Si riporta di seguito un riepilogo del personale attualmente impiegato nei servizi aziendali con specifica indicazione della forma contrattuale adottata e delle professionalità presenti:



	Qualifica	Orario di lavoro	% p.time	Livello	Mansione
1	Impiegato	tempo pieno		D1-D1	Assistente sociale
2	impiegato	part time	83,33	D1-D1	Assistente sociale
3	Impiegato	tempo pieno		D1-D1	Assistente sociale
4	Impiegato	tempo pieno		D1-D1	Assistente sociale
5	impiegato	part time	66,66	D1-D1	Assistente sociale
6	impiegato	part time	88,89	D1-D1	Assistente sociale
7	impiegato	part time	97,22	D1-D1	Assistente sociale
8	impiegato	part time	83,33	D1-D1	Assistente sociale
9	impiegato	part time	83,33	D1-D1	Assistente sociale
10	impiegato	part time	83,33	D1-D1	Assistente sociale
11	impiegato	tempo pieno		D1-D1	Assistente sociale
12	impiegato	part time	83,33	D1-D1	Assistente sociale
13	impiegato	tempo pieno		D1-D1	Assistente sociale
14	impiegato	tempo pieno		D1-D1	Assistente sociale
15	impiegato	part time	83,33	D1-D1	Assistente sociale
16	impiegato	tempo pieno		B1-B1	ausiliaria nido
17	impiegato	tempo pieno		B1-B4	ausiliaria nido
18	impiegato	part time	55,55	B1-B1	collaboratore amm.
19	impiegato	part time	83,33	B1-B1	collaboratore amm.
20	impiegato t/det	part time	72,22	B1-B1	collaboratore amm.
21	impiegato	part time	55,55	B1-B1	collaboratore amm.
22	impiegato	tempo pieno		B1-B1	collaboratore amm.
23	impiegato t/det	tempo pieno		D1-D1	Coordinatrice nido
24	Impiegato	tempo pieno		C1-C1	educatrice nido
25	impiegato	part time	69,44	C1-C1	educatrice nido
26	impiegato	tempo pieno		C1-C1	educatrice nido
27	impiegato	tempo pieno		C1-C1	educatrice nido
28	impiegato	part time	69,44	C1-C5	educatrice nido
29	impiegato	tempo pieno		C1-C1	educatrice nido
30	impiegato	tempo pieno		C1-C1	educatrice nido
31	impiegato	part time	69,44	C1-C1	educatrice nido
32	impiegato	tempo pieno		C1-C1	educatrice nido
33	impiegato	tempo pieno		C1-C5	educatrice nido
34	impiegato	tempo pieno		C1-C1	educatrice nido
35	impiegato	tempo pieno		C1-C1	educatrice nido
36	impiegato t/det	part time	55,55	C1-C1	educatrice nido
37	impiegato	part time	66,66	C1-C1	istruttore amm.
38	impiegato	tempo pieno		C1-C1	istruttore amm.
39	impiegato	tempo pieno		D1-D1	Istruttore direttivo
40	impiegato	tempo pieno		D1-D1	istruttore direttivo

- (1) Il Direttore è nominato dal Consiglio di Amministrazione per un periodo determinato con possibilità di rinnovo. Viene attribuita indennità di posizione e di risultato. Nella delibera di nomina vengono attribuiti i poteri.



In attuazione del comma 2-bis del D.L. 118/2008 e dell'art. 15 dello Statuto, l'Azienda Consortile:

- prevede di applicare ai propri dipendenti il CCNL del contratto enti locali adottando per gli stessi le misure di contenimento della dinamica retributiva individuale e di contenimento delle spese per lavoro accessorio;
- il piano delle assunzioni/fabbisogno del personale, per il triennio 2022-2024, tiene conto delle seguenti indicazioni:
 - si prevede l'assunzione di altro personale a tempo indeterminato, oltre a quello già deliberato nell'ambito del vigente piano delle assunzioni, sostenuti economicamente dai finanziamenti legati al Fondo povertà, Legge di bilancio e PNRR in linea con le normative attuali;
 - prevede, per onorare i contratti di servizio sottoscritti con i Comuni consorziati, assunzioni di personale a tempo determinato oppure assunzioni di personale con tipologie di lavoro flessibile, solo a fronte di esigenze imprevedibili e urgenti dei servizi educativi e socio assistenziali da erogare in base ai predetti contratti di servizio;
 - prevede, per la figura del Direttore, la proroga dell'incarico come disposto dalla normativa vigente.;

L'Azienda intende esercitare i propri compiti prioritariamente con personale proprio, alle dirette dipendenze. In particolare finanziamenti legati al Fondo povertà, Legge di bilancio e PNRR permetteranno un adeguamento del personale alle esigenze del territorio. A tal fine si riporta, di seguito, il fabbisogno di personale previsto per il triennio 2022-2024:

Profilo professionale	Categoria giuridica	Ore	Ambito	Contratto	ANNO
Direttore	D1	36	Direzione	Nominato con delibera del CdA	2023/2024
Istruttore direttivo	D1	36	Assistente sociale	Tempo indeterminato- Legge di bilancio	2022/2024
Istruttore direttivo	D1	36	Assistente sociale	Tempo indeterminato- Legge di bilancio	2022/2024

Le assunzioni, nel rispetto della trasparenza e per garantire la più ampia partecipazione, saranno svolte nel rispetto delle procedure di cui al D.Lgs. n. 165 del 2001.

INDIRIZZI PER LA GESTIONE DEL PERSONALE DELL'AZIENDA SPECIALE

L'Azienda adotterà un codice di comportamento dei dipendenti applicativo delle norme di prevenzione della corruzione, che in particolare preveda che il dipendente e collaboratore dell'Azienda secondo la normativa vigente:

1. non possa svolgere attività economiche o sottoscrivere contratti di lavoro subordinato o autonomo che possano recare pregiudizio al rendimento lavorativo presso l'Azienda, o che possa far sorgere un conflitto di interesse, anche solo potenziale, con l'attività prestata per Aspam; le eventuali attività occasionali svolte dal dipendente per conto di soggetti diversi da Aspam dovranno essere comunque preventivamente autorizzate dell'Azienda; dovranno inoltre essere previste sanzioni disciplinari a carico dei dipendenti che non si atterranno a tali prescrizioni, prevedendo anche la facoltà del datore di lavoro di risolvere il contratto di lavoro nel caso venga accertato un conflitto



- di interesse tra la prestazione lavorativa per Aspam e l'attività svolta a favore di terzi; per analogia si applicheranno i principi stabiliti dalle norme di legge sui dipendenti delle pubbliche amministrazioni;
2. non possa utilizzare automezzi, dotazioni o strumenti dell'Azienda o in uso all'Azienda concessi dai Comuni consorziati, se non per finalità esclusive di assolvimento delle proprie mansioni di lavoro;
 3. non possa accettare regali o altre utilità per lo svolgimento delle proprie mansioni, se non per regali di modico valore e comunque di valore inferiore a quello previsto nel codice di comportamento; la società dovrà prevedere sanzioni disciplinari ai dipendenti che violeranno la presente disposizione.

L'Azienda inoltre:

- nell'erogazione dei propri servizi pubblici non praticherà ai propri dipendenti condizioni migliori rispetto a quelle praticate alla generalità dell'utenza;
- non sosterrà costi per omaggi ai propri dipendenti.

INDIRIZZI SULLE SPESE DI RAPPRESENTANZA E DI RELAZIONI PUBBLICHE

Ai sensi del comma 1 del D.M. 19/10/2008 sono considerate spese di rappresentanza le spese sostenute “per erogazioni a titolo gratuito di beni e servizi, effettuate con finalità promozionali o di pubbliche relazioni e il cui sostenimento risponda a criteri di ragionevolezza in funzione dell'obiettivo di generare, anche potenzialmente, benefici economici per l'impresa ovvero sia coerente con pratiche commerciali di settore”;

Per quanto riguarda le spese di rappresentanza nel settore pubblico, la giurisprudenza chiarisce che tali spese sono costituite dagli oneri finanziari sostenuti per mantenere o accrescere il prestigio dell'ente all'esterno, in ambiti direttamente attinenti ai propri fini istituzionali.

Il decreto del Ministero dell'interno 23 gennaio 2012 individua come spese di rappresentanza quelle che rispondono ai seguenti principi e criteri generali:

- stretta correlazione con le finalità istituzionali dell'ente;
- sussistenza di elementi che richiedano una proiezione esterna delle attività dell'ente per il migliore perseguimento dei propri fini istituzionali;
- rigorosa motivazione con riferimento allo specifico interesse istituzionale perseguito, alla dimostrazione del rapporto tra l'attività dell'ente e la spesa erogata, nonché alla qualificazione del soggetto destinatario dell'occasione della spesa;
- rispondenza a criteri di ragionevolezza e di congruità rispetto ai fini.

Considerate le premesse l'Azienda intende adottare i seguenti indirizzi in **materia di spese di rappresentanza e di relazioni pubbliche**:

1. le spese di rappresentanza proprie dell'Azienda Speciale Consortile dovranno essere approvate con provvedimento specifico dell'organo di amministrazione;
2. non sosterrà spese per l'erogazione di pasti, pernottamenti, omaggi o altre utilità a favore di amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori dei Comuni consorziati;
3. non sosterrà spese per l'erogazione di pasti, pernottamenti, omaggi o altre utilità a favore di propri dirigenti e dipendenti, che pertanto soggiacciono per analogia alle norme ed alle limitazioni previste per il pubblico impiego;



4. non sosterrà le spese per l'erogazione di pasti e pernottamenti a favore di collaboratori dell'azienda speciale consortile, che pertanto non sono consentite, in quanto i compensi e gli eventuali rimborsi spese debbono essere previsti nei contratti di servizi stipulati con gli stessi.

Sono consentite spese per relazioni pubbliche qualora le modalità di realizzazione delle connesse iniziative (rinfreschi, premi, gadget, ecc.) rendano queste ultime riconducibili alle variegate attività volte a sviluppare i rapporti dell'organismo partecipato con l'esterno, a realizzare forme di comunicazione diretta con l'utenza di riferimento (e/o con i partners), per determinare una più concreta conoscenza delle rispettive azioni ed esigenze. Comunque tali spese dovranno essere coerenti e commisurate al beneficio in termine di prestigio da perseguire a favore dell'azienda speciale.

INDIRIZZI SULLE SPESE SOSTENUTE PER SPONSORIZZAZIONI

Le sponsorizzazioni passive, con costi a carico dell'azienda speciale consortile, superiori a 1.000 euro annui, dovranno essere preventivamente approvate e autorizzate con deliberazione del CDA.

Sono comunque consentite le sponsorizzazioni sostenute a favore di istituzioni scolastiche presenti sul territorio comunale per la realizzazione di attività e progetti riguardanti lo sviluppo educativo e sociale della comunità.

Le sponsorizzazioni di attività organizzate dai Comuni consorziati si intendono autorizzate con lo stesso provvedimento comunale che dà conto della copertura finanziaria dell'evento/attività sponsorizzato.

INDIRIZZI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Il contenuto del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e l'Integrità (PTCPT) del triennio 2022-2024, verrà approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Azienda Speciale entro il 31 marzo 2022, nuova data di scadenza indicata da comunicato del Presidente ANAC del 14/01/2022.

L'Azienda provvederà all'attuazione degli adempimenti previsti dalla Legge 190/2012 e s.m.i. e dal D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.

L'Azienda Speciale Consortile darà atto:

1. della nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza nella persona del Direttore dell'Azienda dr. Mario Luciani;
2. di adottare e/o aggiornare annualmente il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e l'Integrità (PTPCT) contenente il nucleo minimo di dati previsto dal PNA;
3. di organizzare i corsi di formazione ai dipendenti dell'Azienda riguardanti la prevenzione della corruzione; tali corsi potranno essere organizzati insieme ai Comuni consorziati a seguito di accordi tra i rispettivi responsabili della prevenzione della corruzione.

I Responsabili della Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza dei 9 Comuni consorziati, individuati nella figura del Segretario comunale:

- vigileranno che l'Azienda speciale abbia adottato i provvedimenti previsti dal PNA, dalle linee guida dell'ANAC;
- potranno chiedere all'Azienda Speciale Consortile dati e notizie, nonché la compilazione di questionari, riguardanti le misure adottate per la prevenzione della corruzione.



A S P A M

Azienda Speciale Consortile Servizi alla Persona Alto Mantovano

PIANO SOCIALE DI ZONA
Ambito territoriale di Guidizzolo



Fino al 2017, l'Azienda Speciale Consortile ha attuato la pubblicazione delle informazioni secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione sul sito web del Comune di Castiglione delle Stiviere, nel rispetto delle prescrizioni in materia di trasparenza e dei limiti di materia di riservatezza dei dati personali e sensibili, si è iniziato a gestire e implementare un proprio sito.

Nel corso del 2018, in applicazione del D. Lgs. 33/2013 e s.m.i., come modificato dal D.Lgs. 97/2016, si è completata la costruzione di un proprio sito web ufficiale (www.aspam.it), in costante aggiornamento, sul quale pubblicare atti e documenti nell'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente".

12

BUDGET ECONOMICO TRIENNALE

Nel budget economico triennale 2022-2024, si riassumono contabilmente le previsioni di ricavi e costi e di risultato economico dell'Azienda per l'espletamento dei servizi e delle attività indicate nel presente piano programma.

Castiglione delle Stiviere, lì 20/01/2022