



A S P A M

Azienda Speciale Consortile Servizi alla Persona Alto Mantovano

PIAO 2026 - 2028

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

*(art. 6, commi da 1 a 4, del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito,
con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Approvato con Deliberazione del CDA n. 12 del 30.03.2026

INDICE:**1. PREMESSA****2. RIFERIMENTI NORMATIVI****3. PIAO****SEZIONE 1.****SEZ.1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE****SEZ.1.2 ANALISI CONTESTO INTERNO****SEZ.1.3 ANALISI CONTESTO ESTERNO****SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE****SEZ.2.1 VALORE PUBBLICO****SEZ.2.2 PERFORMANCE****SEZ.2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA****SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO****SEZ.3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA****SEZ.3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE****SEZ.3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE****SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

1. PREMESSA

Il presente documento si inserisce in un ambito normativo di recente introduzione che origina dal D.L. n. 80 del 09/06/2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia.”, convertito con modificazioni dalla L. n. 113 del 08/08/2021, che ha introdotto all'art. 6 un nuovo strumento di programmazione per le amministrazioni pubbliche, denominato Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), quale documento unitario in cui confluiscono i diversi atti di programmazione finora previsti, tra i quali il Piano della Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, PTPCT, il Piano triennale dei Fabbisogni, la programmazione dei fabbisogni formativi.

Con il PIAO il legislatore ha inteso riordinare il complesso sistema programmatico delle amministrazioni pubbliche, formato da una molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti e forse per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, inducendo ogni amministrazione pubblica a sviluppare una logica pianificatoria e un'organicità strategica finalizzate ad intersecare le diverse componenti dell'azione amministrativa rappresentate finora dai singoli documenti di programmazione, ciascuno con un proprio contenuto specifico.

Le finalità del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare e garantire una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni:

- Scheda anagrafica dell'amministrazione, da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'amministrazione.
- Valore pubblico, performance e anticorruzione, dove sono definiti i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici. Andrà indicato l'elenco delle procedure da semplificare e ripensare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. Inoltre, nella sottosezione programmazione-performance, andranno seguite le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Organizzazione e capitale umano, dove verrà presentato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione o dall'Ente;
- Monitoraggio, dove saranno indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti e dei responsabili.

Nel PIAO devono essere inclusi:

- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti; inoltre, deve essere inclusa la pianificazione delle attività compresa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il

Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del Decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 3, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Nella seduta straordinaria della Conferenza Stato-città del 28 giugno 2022, e previa intesa con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministro dell'Interno ha disposto il differimento al 31 luglio 2022 del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2022/2024 da parte degli enti locali. Il termine per la presentazione del PIAO per gli enti locali slitta quindi a dicembre 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi

all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della l. n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

3. PIAO

SEZIONE 1. AMMINISTRAZIONE

SEZ.1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Ente: Azienda Speciale Consortile Servizi alla Persona Alto Mantovano

Indirizzo: via Cesare Battisti, 4, 46043, Castiglione delle Stiviere (MN)

Provincia: MN

Codice Fiscale: 02077690200

Partita Iva: 02077690200

Presidente/Rappresentante legale: Miriam Gasparato

Numero dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente: 49

Telefono: 037601182

Sito internet: www.aspam.it

E-mail: segreteria@aspamweb.it

PEC: aspam@altrapec.com

SEZ.1.2 ANALISI CONTESTO INTERNO

La prima fase del processo di gestione del rischio di fenomeni corruttivi è l'analisi del contesto, sia esterno che interno. In questa fase, l'amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

Per quanto riguarda il contesto interno, l'analisi si focalizza su aspetti correlati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo. L'analisi ha lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, sia il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza. L'analisi del contesto interno è incentrata:

- sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità;
- sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, che consiste nella individuazione e nella analisi dei processi organizzativi.

L'Azienda Speciale Consortile ha sede nel comune di Castiglione delle Stiviere, via Cesare Battisti n. 29/G, e al 31 dicembre 2025 ha 49 dipendenti distribuiti tra uffici amministrativi e i servizi forniti presso le sedi dei Comuni soci, ovvero il servizio sociale professionale, il segretariato sociale professionale e il servizio Informagiovani Itinerante Alto Mantovano. Del numero di dipendenti sopra citato 19 prestano servizio presso i locali dell'asilo nido comunale "Il Cucciolo" di Castiglione delle Stiviere, in concessione all'Azienda. Per quanto riguarda il contesto interno, al momento non sono state segnalate dai dipendenti dell'ente condotte riconducibili a fenomeni corruttivi. Vista l'attuale riorganizzazione interna, si valuterà la possibilità di pianificare audit interni ai vari referenti per capire le effettive eventuali criticità.

SEZ.1.3 ANALISI CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno in cui opera l'Ente è di fondamentale importanza per capire quali fattori e quali relazioni con portatori d'interesse esterni possano incidere su verificarsi o meno di fenomeni corruttivi all'interno dell'organizzazione. Il contesto produttivo in cui opera l'azienda è vitale e si inserisce in una delle zone di maggior benessere a livello non solo regionale ma anche nazionale. L'analisi del contesto parte dall'esame di un territorio di ampia scala, quindi non solo limitato alla realtà comunale ma guardando anche una logica di interazione con i territori limitrofi.

Il territorio dei Comuni consorziati, appartenenti all'Ambito di Guidizzolo, è inserito in una delle zone di maggior benessere a livello non solo regionale, ma anche nazionale. Il tessuto economico regionale rappresenta a tutt'oggi, un bacino produttivo e d'investimenti in costante crescita: la Lombardia, si caratterizza per essere un'area economicamente florida e in costante sviluppo, collocandosi tra le prime regioni italiane in quanto a benessere.

L'anno 2020 è stato caratterizzato dalla pandemia da Covid-19, evento globale senza precedenti, che a livello nazionale ha causato rilevanti mutamenti socio-economici, tra cui un forte calo del PIL (-

8,9%) e il conseguente indebolimento delle condizioni economiche di vita, specie per le fasce più deboli della popolazione. La ripresa delle attività economiche e l'attenuarsi della pandemia ha causato un forte rimbalzo del PIL nel 2021, che si è riavvicinato ai livelli pre-pandemia, con un rallentamento sul finire dell'anno a causa della ripresa dei contagi per la nuova variante Omicron e per le difficoltà a livello globale per l'approvvigionamento delle materie prime e degli aumenti dei prezzi dell'energia. A complicare il quadro e le prospettive si è aggiunta nei primi mesi del 2022 l'invasione dell'Ucraina da parte della Russia, che, tra le varie conseguenze, ha colpito duramente il mercato energetico, inserendosi in una situazione economica dove il forte trend inflazionistico ha provocato un clima di forte incertezza e un crollo della fiducia dei consumatori in relazione agli aumenti dei prezzi.

Per quanto riguarda il mercato del lavoro nel 2021 vi è stata una marginale riduzione del tasso di Disoccupazione (8,8%) rispetto ai primi mesi dell'anno. Trend confermato nel 2022 che ha registrato un calo sino al 7,8% nel mese di dicembre.

I dati relativi al 2025 si possono così riassumere:

- Tasso occupazione (15-64 anni): 69% (leggermente sotto Lombardia 69,4-70%);. Occupati: 183.000 (75.000 donne, 108.000 uomini).
- Tasso disoccupazione: 3,5% (calo da 4,7% 2023; nel range Lombardia 3,1-3,7%).
- Tasso inattività: 28,5% (in aumento dal 27,6% del 2023, specie donne/giovani).
- Flussi: Assunzioni 7.142 (-5% dalle 7.505 del 2023); con una prevalenza del tempo determinato. (nei settori manifatturiero/commercio/servizi/agricoltura).

A livello provinciale, il dato sulla natimortalità delle imprese (iscrizioni/cancellazioni) prosegue nel suo trend negativo dell'ultimo decennio. In diminuzione anche il numero delle imprese attive, passate dalle 39.344 del 2011 alle 34.144 di fine 2021. Il calo è proseguito fino a raggiungere le circa 35.359 nel primo trimestre 2025 (-0,4% Rispetto al primo trimestre 2024) per poi stabilizzarsi a 35.486 imprese attive nel terzo trimestre 2025 (Camera CMP/Unioncamere), con saldo annuo provvisorio +100 unità (iscrizioni ~1.300, cessazioni ~1.200), a testimonianza della difficoltà crescente delle aziende mantovane a rimanere competitive sul mercato.

Stabile il dato sulla disoccupazione (4,6%): dal punto di vista settoriale l'occupazione cala nel settore dell'industria in senso stretto e del commercio, mentre cresce nelle costruzioni, nell'agricoltura e negli altri servizi, risultando quella femminile la componente sempre più in difficoltà. In crescita l'export mantovano (+27% rispetto al 2020), così come quello regionale e nazionale, ma tenendo presente che si tratta di un confronto sul 2020, periodo fortemente influenzato dall'emergenza sanitaria. Ugualmente in forte ripresa i settori manifatturiero, industriale, artigiano, dei servizi e il commercio, che beneficiano della ripresa economica post-pandemica; sempre di grande importanza il settore agricolo e della trasformazione agroalimentare, con filiere dal rilevante valore economico. Nel 2025 il dato sulla disoccupazione è al 3,5% (calo da 4,7% del 2023 e 4,6% del 2024): dal punto di vista settoriale l'occupazione cala nel settore dell'industria in senso stretto (-0,2%) e del commercio (-0,5%), mentre cresce nelle costruzioni (+1,8%), nell'agricoltura (+2,1%) e negli altri servizi (+0,8%), risultando quella femminile la componente sempre più in difficoltà (tasso inattività donne

15-64 anni 32,1% rispetto al 24,9% uomini). Tasso occupazione 69% (+0,5 rispetto al 2024). Assunzioni 7.142 (-5% rispetto al 2023).

In crescita l'export mantovano (+1% nel 2025 sul 2024, valore 18,4 mld di euro), così come quello regionale e nazionale; forte ripresa dei settori manifatturiero (+1,2%), industriale, artigiano, dei servizi e del commercio che beneficiano della ripresa post-pandemica; sempre di grande importanza il settore agricolo e della trasformazione agroalimentare, con filiere dal rilevante valore economico.

Per quanto riguarda i reati, la Provincia di Mantova non risulta tra le prime province italiane per numero di reati nel 2025: secondo l'Indice della Criminalità del Sole 24 Ore, si colloca al 62° posto su 107 con 12.426 denunce (Indice Criminalità Sole24Ore).

Nel 2025, il fenomeno corruttivo in Italia mostra un quadro sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente. Secondo il Corruption Perceptions Index 2025 di Transparency International, pubblicato nel febbraio 2026, l'Italia si colloca al 52° posto su 180 Paesi, con un punteggio pari a 53, registrando un lieve miglioramento rispetto al 2024 (54 punti). Tale posizionamento conferma un andamento di graduale recupero, successivo alle oscillazioni osservate negli anni immediatamente precedenti.

Per quanto riguarda l'andamento dei fenomeni delittuosi nella provincia di Mantova, i dati più consolidati disponibili riguardano il 2023 e il 2024. Nel 2023, le statistiche provinciali indicano una riduzione del 10% dei reati rispetto al 2019 (11.514 eventi contro 12.751), dopo una sostanziale stabilità tra il 2021 e il 2022. I dati più recenti pubblicati, relativi al 2024, evidenziano 12.426 denunce complessive, cifra su cui si basano le elaborazioni dell'Indice della Criminalità realizzato dal Sole 24 Ore.

Le attività delle Forze dell'Ordine mostrano, nel 2023, un significativo rafforzamento dell'azione di prevenzione e controllo del territorio. In particolare, si registra un aumento del 55% degli arresti (483 in totale) rispetto all'anno precedente, nonché un incremento delle misure di contrasto agli stupefacenti, con 51 arresti nel 2023 rispetto ai 33 del 2022. Contestualmente, i decreti di espulsione adottati dal Prefetto di Mantova sono aumentati da 53 nel 2022 a 81 nel 2023, segnalando un rafforzamento delle politiche di prevenzione amministrativa sul territorio provinciale.

Relativamente ai reati più gravi, i dati disponibili mostrano, nei primi quattro mesi del 2024, un numero contenuto di omicidi colposi (due eventi, contro uno nello stesso periodo del 2023) e un quadro complessivamente stabile delle ipotesi più gravi, quali lo sfruttamento della prostituzione minorile e i reati di riciclaggio, collocati su valori molto bassi. Permane inoltre un costante impegno in materia di prevenzione antimafia, con un incremento delle misure interdittive adottate dal Prefetto nel corso del 2023, sebbene non siano ancora pubblicamente disponibili dati definitivi relativi al biennio successivo.

1.2 Missione, scopi e aree di intervento

Scopo e finalità: servizi sociali, socio-assistenziali, integrazione socio-sanitaria, servizi alla persona, funzioni di Ente capofila Ufficio di Piano.

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:

- Anziani,
- Persone con disabilità,
- Minori-Famiglia,
- Vulnerabilità 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:

- sviluppo degli interventi nei confronti di nuovi bisogni sociali;
- 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;
- mantenimento e qualificazione dell'integrazione socio-sanitaria in un'ottica di servizio globale alla persona, con particolare riferimento alle fasce più marginali;
- 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;
- sviluppo dell'informazione e della partecipazione attiva alla realizzazione degli interventi da parte degli utenti e delle loro associazioni;
- attivazione e consolidamento delle forme di equa contribuzione da parte degli utenti alle spese gestionali dei singoli servizi;
- 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.

Servizi e progetti di Ambito

Premessa

L'Ambito di Guidizzolo ha definito quale Ente Capofila l'Azienda Speciale Consortile per i Servizi alla Persona Alto Mantovano (ASPAM) e ha conseguentemente collocato nello stesso l'Ufficio di Piano, struttura tecnico-amministrativa deputata alla programmazione e al coordinamento degli interventi e dei servizi di ambito.

A partire dal principio fondamentale della prossimità al cittadino, e di conseguenza del lavoro di rete territoriale per la costruzione di un welfare di comunità reale e integrato, il lavoro dell'Ambito è orientato alla valorizzazione del tessuto sociale delle comunità locali, dentro una cornice più ampia territoriale che possa ottimizzarne i contributi e potenziarne le azioni: l'intento è quello di uniformare le buone prassi e la qualità dei servizi sull'intero territorio, affinché il cittadino possa beneficiare della medesima offerta a prescindere dal singolo Comune di residenza.

Negli ultimi anni la definizione a livello ministeriale dei Livelli Essenziali di Prestazione Sociale (LEPS) sta richiedendo una sempre maggiore professionalizzazione dei singoli operatori nella gestione di percorsi multidisciplinari e nell'applicazione di una omogeneità metodologica, perseguibili attraverso una maggiore centralizzazione della gestione del sistema dei servizi, centralizzazione che trova nell'Ambito e nell'Ufficio di Piano l'articolazione tecnica necessaria all'attuazione dei LEPS.

Inoltre, si è operato nel corso degli ultimi anni per rafforzare i processi di governance e fornire supporto ai Comuni associati per un migliore esercizio delle loro funzioni istituzionali di governo e di programmazione territoriale.

Di seguito vengono presentati servizi e progetti attivi suddivisi nelle macroaree della

- Marginalità
- Disabilità-non autosufficienza-domiciliarità
- Minori e famiglia

specificando laddove presenti le collaborazioni con il Terzo Settore e il privato sociale, divenute fondamentali in ordine al raggiungimento dei Livelli Essenziali di Prestazione Sociale (LEPS).

Area Marginalità

Il lavoro all'interno dell'area marginalità mira al raggiungimento, in maniera trasversale ed integrata, di obiettivi di diverse aree di policy del Piano di Zona 2025-27 come di seguito descritto:

AREA TEMATICA	AREE DI POLICY
MARGINALITA'	A. Contrasto alla povertà e all'emarginazione sociale e promozione dell'inclusione attiva
	B. Politiche abitative
	C. Interventi connessi alle politiche per il lavoro

Nello specifico, afferiscono all'area marginalità i seguenti servizi e progetti di Ambito:

1. Interventi ad alta integrazione per l'autonomia di persone in condizioni di fragilità e a rischio di emarginazione sociale, comprendenti:
 - Attività di sportello per consulenze tecnico-giuridiche, amministrative e notarili a nuclei familiari
 - Attività di sportello per il segretariato sociale per stranieri
 - Gestione di progetti di accoglienza temporanea (housing) in alloggi messi a disposizione dall'Ente Gestore
 - Gestione di progetti di accoglienza temporanea (housing) in alloggi messi a disposizione dall'Ambito

2. Equipe multidisciplinare di territorio sulla misura Assegno Di Inclusione (ADI) e su casi complessi
3. Servizio educativo per adulti (tutoring)
4. Tirocini di socializzazione e/o di inserimento lavorativo all'interno di progetti di inclusione (ADI-Fondo Povertà, Piano disabili, Azioni di rete, Progetto Inclusione attiva)
5. Protocollo SAI (SPRAR)
6. Servizio di mediazione linguistico-culturale
7. Progetto Milone 4 (area penale adulti)
8. Progetti e servizi sul tema delle politiche abitative, quali il Piano annuale e triennale Abitare, con Ente Capofila il Comune di Castiglione delle Stiviere, le misure relative all'emergenza abitative (Misura Unica), il Tavolo pubblico-privato sul tema dell'abitare.

Si illustrano di seguito alcuni servizi sui quali si è concentrato il lavoro all'interno dell'area nell'annualità 2025.

Interventi ad alta integrazione per l'autonomia di persone in condizioni di fragilità e a rischio di emarginazione sociale-progettualità housing

Prendendo le mosse dalla sperimentazione avviata con il progetto PRINS per la costruzione di una rete integrata di servizi, e a partire dalla procedura di coprogettazione con Enti del Terzo Settore conclusa a fine 2024, nel 2025 si è inteso consolidare il lavoro integrato tra ente pubblico e realtà del privato sociale per la presa in carico di situazioni di fragilità multidimensionale.

Nello specifico, la procedura di coprogettazione ha condotto alla sottoscrizione di 4 convenzioni per il triennio 2025-2027 con altrettanti ETS, dirette allo sviluppo dei seguenti interventi:

- Azione 1 - attività di sportello per consulenze tecnico-giuridiche, amministrative e notarili a nuclei familiari – Associazione AMA
- Azione 2 - attività di sportello per il segretariato sociale per stranieri – Associazione Equatore
- Azione 3 - gestione di progetti di accoglienza temporanea (housing) in alloggi messi a disposizione dall'Ente Gestore – Associazione Abramo-Caritas
- Azione 4 - gestione di progetti di accoglienza temporanea (housing) in alloggi messi a disposizione dall'Ambito -Cooperativa Soc. La Sorgente

Tali azioni si sommano e si integrano ai sostegni messi a disposizione mediante il Fondo Povertà (tutoring adulti, tirocini di inclusione, orientamento e accompagnamento all'inclusione lavorativa), alla mediazione linguistico culturale e a progettualità temporanee presenti sul territorio come strumenti a disposizione del servizio sociale per dare risposte qualificate e composite a situazioni complesse e a rischio di marginalità. La regia di ASPAM su tali azioni - sviluppata attraverso incontri di monitoraggio e tavoli tra più enti - permette di sviluppare una sempre maggiore uniformità, integrazione e fluidità tra welfare locale ed interventi attuati da realtà del Terzo Settore e del privato sociale che insieme contribuiscono ad una presa in carico della persona nella sua completezza (sfera sociale e sanitaria, lavorativa, abitativa, relazionale), in ordine al raggiungimento della sua massima autonomia, razionalizzando e rendendo complementari gli interventi in essere.

All'interno di tale cornice, particolare attenzione è stata rivolta allo sviluppo di percorsi integrati per le situazioni accolte negli alloggi di housing temporaneo convenzionati con ASPAM e finanziati principalmente con Fondi PNRR afferenti all'area Infrastrutture Sociali, Famiglie, Comunità e Terzo

Settore (M5C2) -Azione 1.3.1 Housing First, in continuità con gli interventi già avviati nelle annualità 2023-2024.

Grazie a tale finanziamento, nel corso del 2025 l'offerta abitativa temporanea a disposizione dell'Ambito - costituita dai 29 posti messi a disposizione dall'associazione Abramo - si è arricchita di 15 posti dell'housing sociale di Ponti sul Mincio. Infatti, a maggio 2025 è stato consegnato ad ASPAM dall'Unione dei Castelli Morenici la parte di immobile ristrutturato presso la ex casa di riposo D'Emilei Acerboni da destinare ad housing temporaneo ed affidato alla gestione della Cooperativa sociale La Sorgente.

Attraverso tavoli di concertazione e progettazione con gli enti gestori dell'housing ed il servizio sociale professionale, si è inteso "modellizzare" il lavoro di presa incarico integrata condividendo comuni strumenti di intervento e definendo l'iter in maniera più specifica di progettazione e monitoraggio dei percorsi delle persone accolte all'interno dell'housing. Scopo di tale approccio è quello di rendere uniformi le modalità di intervento dei due enti gestori e su tutti i territori dell'ambito, nonché di consolidare un lavoro di rete che veda il coinvolgimento strutturato del privato sociale all'interno di equipe multidisciplinari a geometria variabile basate sulle specifiche esigenze della persona accolta.

Ad aprile 2025 è stata avviata la sperimentazione di nuovi strumenti e modalità di lavoro, che prevedono una presenza più ravvicinata dell'Ufficio di Piano attraverso la partecipazione dell'educatrice agli incontri di rete, con la presenza del cittadino accolto e degli attori coinvolti nel percorso individuale.

Per favorire il rispetto delle tempistiche di accoglienza, particolare attenzione è stata riservata alle dimensioni della temporalità e della progettualità, intensificando l'intervento di accompagnamento mediante l'attivazione stabile del tutoring educativo e stabilendo una periodicità fissa per gli incontri di rete a monitoraggio del percorso. Il periodo di accoglienza è stato fissato in 12 mesi per consentire la subitanea attivazione della persona accolta, eventualmente prorogabili per ulteriori 6 mesi sulla base di quanto raggiunto e degli obiettivi da completare in vista dell'uscita dall'alloggio housing. Grazie ai fondi messi a disposizione dal PNRR, è stato possibile prevedere per i cittadini accolti presso l'housing di Ponti sul Mincio l'erogazione di alcuni contributi (buoni pasto, buoni benzina, biglietti bus, etc.) a supporto delle situazioni di maggior fragilità economica.

È stato consolidato il tavolo housing mensile, per la valutazione condivisa delle situazioni candidate per l'ingresso in housing e il monitoraggio delle situazioni di maggior complessità/critiche.

In considerazione del recente avvio dell'housing di Ponti Sul Mincio sono stati realizzati diversi incontri con l'ente gestore, anche in collaborazione con il servizio sociale professionale ed il Comune di Ponti sul Mincio per la progettualità nei contatti con le associazioni del territorio. Quest'ultimo aspetto è stato particolarmente curato nella presentazione alla cittadinanza del progetto di housing sociale avvenuta all'inizio di dicembre 2025, a cui hanno preso parte numerosi interlocutori dei Comuni e degli Enti del Terzo Settore operanti all'interno dell'ambito, oltre alla comunità locale.

Equipe multidisciplinare di territorio sulla misura Assegno Di Inclusione e su casi complessi

In continuità con il triennio precedente, nel 2025 sono state continuate e implementate le equipe territoriali bimestrali per attivare interventi di sostegno della persona (tutoring educativo, SAD) o volti all'inclusione lavorativa (attività di orientamento al lavoro, tutoring educativo, tirocini) con le

quote stanziare a valere sul Fondo Povertà; le equipe sono diventate strumento e luogo di riflessione e confronto multidisciplinare sulle situazioni di singoli e nuclei beneficiari dell'Assegno di Inclusione (Precedentemente Reddito di Cittadinanza), più in generale, su casi complessi. In particolare, alla luce delle modifiche alla disciplina di riferimento, nel 2025 è stato possibile ampliare la platea dei soggetti che hanno accesso ai sostegni erogabili mediante il Fondo Povertà a casi in carico al servizio sociale che, a parità di situazione ISEE, non soddisfacevano però i requisiti richiesti per l'ADI.

Le equipe di territorio sono TRE e sono composte dalle assistenti sociali operative nello specifico territorio, dalle figure educative e sociali dell'Ufficio di Piano e dalla psicologa dell'Azienda For.Ma, ente accreditato al lavoro.

Rilevando l'equipe di territorio quale importante momento multidisciplinare di confronto tra i servizi sociali di diversi comuni dell'Ambito e sugli interventi attivati, nonché occasione per lo scambio di buone prassi trasversali a diverse aree di lavoro (marginalità/ minori e famiglie/ non autosufficienza), nel prossimo triennio si intende consolidare l'esperienza per un utilizzo puntuale e adeguato del Fondo secondo i vincoli ministeriali, collocando il lavoro dell'equipe all'interno del più ampio quadro di servizi e progetti dell'area marginalità, nella logica del lavoro di rete sopra descritto e del perseguimento del LEPS della multidisciplinarietà, trasversale ad ogni area.

Servizio di mediazione linguistico-culturale

Il servizio di mediazione linguistico culturale a disposizione del servizio sociale e degli Istituti comprensivi dell'Ambito è stato gestito fino a metà del 2025 attraverso l'azienda For.Ma., attraverso l'erogazione di interventi a chiamata per incontri singoli con il servizio sociale e nei rapporti scuola-famiglia in contesto scolastico. Al fine di razionalizzare l'uso del servizio, nel corso del 2025 si è concordato con le scuole di accorpate in un'unica sessione sulla base del ceppo linguistico gli incontri con famiglie di diverse classi.

Nel secondo semestre del 2025 si è lavorato ad una revisione del servizio nell'ottica di razionalizzare l'uso delle risorse e superare la logica prestazionale degli interventi, integrando il servizio nella presa in carico multidisciplinare della persona/famiglia e prevedendone l'utilizzo all'interno del servizio housing, delle equipe territoriali ed in ambito scolastico a favore di gruppi di famiglie/ gruppi classe, ipotizzando la presenza stabile dei mediatori all'interno di sedi territoriali.

A questo scopo è stata avviata un'indagine qualitativa tra gli ETS che nella provincia di Mantova offrono il servizio di mediazione linguistico culturale per valutare la tipologia di servizio offerto, le esperienze precedenti di mediazione per contesti più allargati, la sostenibilità economica del servizio.

Protocollo SAI (ex SPRAR)

Nel corso del 2025 si sono intensificate le relazioni con il progetto territoriale SAI (Sistema di accoglienza ed Integrazione /Ex SPRAR) "Enea" di cui è titolare il Consorzio Progetto Solidarietà di Mantova su finanziamento del Ministero dell'Interno, e a cui aderiscono i Comuni di Castiglione delle Stiviere, Guidizzolo e Medole; sottoscrittore del protocollo è inoltre Aspam in qualità di Ente capofila, con un ruolo di facilitatore delle relazioni tra gli enti appartenenti alla rete. Ciò ha consentito di dipanare alcune situazioni complesse e favorire l'inserimento nei percorsi di accoglienza SAI di cittadini stranieri provenienti dai Comuni dell'ambito, sotto la supervisione del servizio sociale professionale: attraverso i servizi messi a disposizione dal SAI è stato possibile fornire risposte

qualificate e specialistiche alle esigenze di titolari di protezione internazionale e Minori Stranieri Non Accompagnati (MSNA) in prosieguo amministrativo residenti nei comuni dell'Ambito, senza gravare sui fondi degli stessi.

Nello specifico, nel corso del 2025 sono stati inseriti nel SAI, provenienti dai Comuni dell'Ambito:

- un nucleo monogenitoriale
- un neomaggiorenne in uscita dai Centri di Accoglienza Straordinaria (CAS)
- è in fase di accoglienza un neomaggiorenne/ex MSNA in proseguo amministrativo.

mentre è stato valutato l'inserimento di un nucleo di 4 persone poi trasferitosi su altro territorio.

Al termine del 2025 è stato rinnovato l'accordo di rete a livello provinciale che sancisce la collaborazione tra l'ente titolare e gli enti aderenti per consentire l'attuazione a livello territoriale del progetto SAI Enea per il triennio 2026-2028, già finanziato con Decreto del Ministero dell'interno di dicembre 2025.

Inoltre, attraverso la partecipazione di ASPAM al Tavolo provinciale convocato dalla Prefettura di Mantova sul tema della vulnerabilità di richiedenti asilo e rifugiati, si sono potute approfondire le situazioni di fragilità sociale legati a minori stranieri non accompagnati, vittime di tratta e migranti con fragilità psicofisiche ospiti dei CAS dislocati in diversi comuni della provincia.

Area domiciliarità-non autosufficienza-disabilità

Sono ricomprese nell'area diverse voci presenti nel Piano di Zona 2025-2027, secondo le definizioni delle aree di policy previste da Regione Lombardia, come da seguente schema:

AREA TEMATICA	AREE DI POLICY
Domiciliarità-non autosufficienza-disabilità	D. Domiciliarità
	E. Anziani
	J. Interventi a favore di persone con disabilità

Nello specifico, afferiscono all'area domiciliarità-non autosufficienza-disabilità i seguenti servizi e progetti di Ambito:

1. Gestione integrata con ASST dei Punti Unici di Accesso (PUA)
2. Servizio Assistenza Educativa Scolastica
3. Servizio educativo disabili SADEH
4. Progetti Dopo di Noi
5. Centri per la Vita Indipendente
6. Misure a favore di persone anziane non autosufficienti ad alto e basso bisogno assistenziale e persone con disabilità e necessità di sostegno intensivo elevato e molto elevato (Fondo Non Autosufficienza-Misure B1 e B2)
7. Doti disabili e Azioni di rete
8. Sportello assistenti familiari
9. Progetti finanziati da bandi regionali o da Fondazioni, in collaborazione con il Terzo Settore, quali Progetto Inclusione attiva, progetto Proximité, Spazi di comunità (bando autismo), Terzo Tempo -progetto sull'invecchiamento attivo)

Di seguito i progetti e servizi sui quali si vuole porre l'attenzione per il lavoro svolto nel corso del 2025 e per le prospettive aperte per il triennio.

Punto unico di accesso (PUA)

L'organizzazione del servizio concordata con la direzione di Distretto Alto Mantovano ASST, a partire dal Protocollo sottoscritto nel 2023, vede l'impiego di 2 operatori con la qualifica di assistente sociale, inquadrati al Livello Funzioni elevata qualificazione (ex D1-D1) secondo CCNL. Le ore complessive presso lo spazio dedicato sono organizzate per garantire una presenza di due giorni settimanali nei due punti presenti sull'Ambito presso la sede ASST/Consultorio di Castiglione delle Stiviere e presso la Casa di Comunità di Goito; le restanti ore vengono svolte da remoto e in modalità diffusa, soprattutto per quanto riguarda le attività di coordinamento della rete del servizio sociale di Ambito relativamente alle situazioni segnalate.

Le funzioni dell'operatore presso il PUA consistono in:

- definizione e aggiornamento degli strumenti dei processi di accoglienza, valutazione, attivazione interventi e monitoraggio delle situazioni
- accoglienza delle segnalazioni provenienti dai diversi Enti (Enti locali, ASST, Istituti comprensivi, enti del Terzo Settore...)
- prima accoglienza e orientamento del cittadino
- valutazione integrata delle situazioni, sia secondo le Misure regionali, sia secondo le esigenze segnalate dagli Enti
- raccordo con le assistenti sociali per l'attivazione di interventi a titolarità comunale (lavoro svolto anche in altra sede)
- monitoraggio e verifica periodica
- lavoro di rete con le realtà del territorio
- presa in carico dimissioni protette segnalate dagli istituti ospedalieri/ASST in collaborazione con le colleghe dei comuni

Nel corso del 2025 si è lavorato con ASST per la costituzione di una equipe integrata stabile composta dalle assistenti sociali di riferimento dell'Ufficio di Piano, dalle assistenti sociali dei Comuni di residenza per la discussione delle situazioni in carico, dagli operatori di ASST; allo stesso modo si sono svolti incontri di confronto per la definizione della procedura di attivazione delle dimissioni protette, sostenute dal Fondo Nazionale Politiche Sociali.

Servizi educativi scolastici e domiciliari per persone con disabilità

A partire dall'accreditamento dei servizi educativi presente e in scadenza al 30.06.2025, si è lavorato nel primo semestre con i Comuni e con il Terzo Settore per definire e rinnovare i contenuti dei servizi. A seguito di Avviso pubblico, si sono composti due nuovi Albi di accreditamento, validi fino al 30.06.2030, ai quali hanno aderito n. 8 cooperative per lo svolgimento del servizio educativo scolastico per minori con disabilità e n. 7 cooperative per il servizio educativo domiciliare per minori e adulti con disabilità.

Si è lavorato inoltre per definire la possibile sperimentazione, all'interno dei plessi scolastici che vorranno aderire, di laboratori di inclusione mirati su temi specifici che possano superare la logica del servizio educativo nel solo rapporto 1:1, e quindi della figura di Educatore di Comunità Scolastica (ECoS), così come proposto e già sperimentato dal Terzo Settore in altri territori. L'Assemblea dei

Sindaci ha deliberato un apposito stanziamento, all'interno del Fondo Nazionale Politiche Sociali, per avviare la sperimentazione.

Servizio di Assistenza Domiciliare

Ad oggi, il Servizio di Assistenza Domiciliare è gestito non in forma associata ma da ogni singolo Comune dell'Ambito; ciò ha portato negli anni ad alcune disparità di offerta verso i cittadini in uno stesso territorio di Ambito, oltre a limitare nell'ultimo anno la possibilità per l'Ambito di erogare direttamente il servizio con la copertura di Fondi ministeriali, laddove previsto (ad esempio per le dimissioni protette o per interventi afferenti ai beneficiari ADI, con l'impiego del Fondo Povertà). Nello scorso triennio si è svolto come Ufficio di Piano un lavoro di mappatura della tipologia di servizio erogato sul territorio e di confronto e studio della modulistica utilizzata dai diversi Comuni, al fine di unificare il processo di attivazione e, dove possibile, di erogazione del servizio. Nel corso del 2025 si è aggiornata la mappatura con la raccolta dei nominativi degli Enti gestori, dei costi del servizio, dei contenuti specifici dei diversi Capitolati applicati nel territorio, al fine di definire una procedura unica per l'attivazione delle dimissioni protette, misura che prevede in primis l'erogazione del Servizio di Assistenza Domiciliare. Si sta inoltre procedendo ad una verifica della durata e delle scadenze di convenzioni/affidamenti/accreditamenti presenti nei Comuni, al fine di valutare la possibile tempistica per la costituzione di un accreditamento di ambito.

Area minori e famiglia

Sono ricomprese nell'area diverse voci presenti nel Piano di Zona 2025-2027, secondo le definizioni delle aree di policy previste da Regione Lombardia, come da seguente schema:

AREA TEMATICA	AREE DI POLICY
Minori e famiglia	G. Politiche giovanili e per i minori
	I. Interventi per la famiglia

Nello specifico, afferiscono all'area minori e famiglia i seguenti servizi e progetti di Ambito:

1. Servizio Affidato
2. Servizio Informagiovani
3. Equipe Area minori e famiglia
4. Programma P.I.P.P.I.
5. Protocollo di collaborazione con gli Istituti Comprensivi
6. Servizio educativo domiciliare minori
7. Protocollo d'intesa Ambiti-ASST per la gestione della Tutela Minori
8. Centro per la famiglia
9. Progetto In trasformazione 4 (area penale minorile)
10. Protocollo provinciale contro la violenza sulle donne

Di seguito i progetti e servizi sui quali si vuole porre l'attenzione per il lavoro svolto nel corso del 2025 e per le prospettive aperte per il triennio.

Servizio sociale area minori e famiglia

Il servizio sociale per l'area minori e famiglia ha in carico principalmente i nuclei familiari con provvedimento dell'Autorità Giudiziaria; si occupa anche di nuclei nell'area della prevenzione, seppur in misura ridotta, supportando il servizio sociale di base nei casi più complessi e agendo la funzione di "ponte" nelle situazioni con rischio di pregiudizio e prossime alla segnalazione alla Procura Minorenni, in una logica di continuità della presa in carico.

Attualmente il servizio di Ambito non è centralizzato in termini di svolgimento delle azioni legate alla presa in carico, ma mantiene una presenza degli operatori presso i Comuni di residenza dei nuclei familiari, al fine di preservare e valorizzare il principio della prossimità al cittadino nel territorio. Questa organizzazione porta a benefici per la collaborazione tra le varie assistenti sociali e le amministrazioni, ma allo stesso tempo si rileva una certa frammentarietà nello svolgimento del servizio, nonché in alcuni casi la mancanza di uffici dedicati ai colloqui o la mancanza di postazione con pc; è opportuno inoltre evidenziare la dispersione di tempo lavoro principalmente per gli spostamenti tra un comune e l'altro.

Per quanto riguarda l'attuale collaborazione con i servizi specialistici, il Protocollo sottoscritto nel 2023 con ATS e ASST ha permesso di integrare e migliorare la collaborazione sociosanitaria favorendo una maggiore integrazione tra servizi a favore di tutti i cittadini. Tale protocollo dovrà essere rinnovato con lo scadere del 2026, attualmente tutti gli operatori stanno sperimentando equipe integrate (ETIM) a cadenza mensile sui casi complessi o sulle nuove assegnazioni; inoltre, un gruppo ristretto attualmente lavora sulla stesura delle linee operative territoriali, come richiesto dal protocollo stesso.

Tale tipo di lavoro sinergico sottolinea quanto le pratiche collaborative formalmente sottoscritte aiutino gli operatori ad operare insieme secondo mandati istituzionali riconosciuti e legittimati, migliorando quindi gli interventi a beneficio della cittadinanza. Al fine di una maggiore collaborazione si sta anche lavorando in stretta sinergia con tutti i coordinatori delle aree minori della Provincia, con l'Ordine degli Avvocati di Mantova e con il Tribunale Ordinario di Mantova, con l'obiettivo della stesura di un protocollo operativo che chiarisca ruolo e funzioni dei diversi attori coinvolti nei procedimenti.

Vista la positività della collaborazione prodotta dal Protocollo con ASST, si sta infine valutando di riproporre il protocollo operativo con gli Istituti Scolastici del territorio e di definire modalità di collaborazione con le Forze dell'Ordine e con i vari servizi dei territori limitrofi; tutto ciò al fine di migliorare l'approccio di lavoro condiviso ed evitare o ridurre azioni in emergenza non concertate.

Servizio Affidato di Ambito

Costituito interno all'Ambito nel corso del 2023, il Servizio Affidato ha registrato la necessità di essere potenziato nella composizione degli operatori e nelle competenze per la gestione delle diverse fasi di processo, per quanto riguarda sia l'organizzazione del servizio, sia il supporto delle famiglie affidatarie durante il percorso di affidamento familiare.

Il servizio è stato quindi potenziato aumentando le ore dell'assistente sociale, inserendo la nuova figura dello psicologo, assegnando un coordinamento al servizio, potenziamento ad oggi non ancora sufficiente per lo sviluppo del servizio; con l'attuale organizzazione si stanno stabilizzando alcune prassi operative, tra cui:

- la conoscenza della famiglia disponibile all'accoglienza
- la formazione
- l'abbinamento minore-famiglia
- il sostegno nel percorso intrapreso:
 - i colloqui individuali

- i contatti con la famiglia d'origine
- il gruppo mensile famiglie affidatarie
- l'accompagnamento alla chiusura del progetto

Gli operatori sono inoltre coinvolti anche in una sensibilizzazione sul tema dell'accoglienza e sullo strumento dell'affidamento familiare su tutto il territorio dell'ambito, che coinvolge anche il Terzo Settore e il privato sociale.

Programma P.I.P.P.I. – Programma di Intervento per la Prevenzione della Istituzionalizzazione

Avviato nell'Ambito di Guidizzolo nel 2023 con il finanziamento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), *Missione 5 "Inclusione e coesione", Componente 2 "Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore", Sottocomponente 1 "Servizi sociali, disabilità e marginalità sociale", Investimento 1.1*, è stato possibile lo sviluppo e l'avvio di un radicamento sul territorio di un approccio innovativo nel lavoro con le famiglie e nella gestione di situazioni familiari a bassa-media e alta complessità, in coerenza con le "Linee di Indirizzo Nazionali per l'Intervento con bambini e famiglie in situazioni di vulnerabilità" (2017).

Si sono infatti attivati e implementati una molteplicità di interventi sistemici di prevenzione, promozione della salute e cura dei fattori di rischio sia a livello **individuale** – per e con le 30 famiglie target – che a livello **territoriale**. Queste le azioni principali:

1. Si è potenziata e rafforzata la collaborazione e l'**integrazione** con i **servizi del territorio** che si occupano di minori e famiglie, mediante incontri costanti di equipe multidisciplinare, Tutoraggi di Ambito con la presenza degli operatori che nell'Ambito si occupano di famiglie, incontri di confronto Servizio Sociale-servizi territorio, incontri singoli tra operatori, incontri di programmazione e monitoraggio Ufficio di Piano (UdP)-Servizio sociale, UdP-Cooperative.
2. Si è fornito un supporto integrato ai genitori e alle famiglie, mediante il mantenimento e il consolidamento dei **dispositivi** attivi:
 - educativa domiciliare territoriale;
 - equipe multidisciplinari costanti con la presenza della famiglia (genitore/i e figlio/a);
 - gruppo genitori una volta al mese;
 - gruppo bambini una volta al mese;
 - laboratorio adolescenti una volta al mese;
 - vicinanza solidale informale e formale: mediante la ricerca e l'attivazione di relazioni di "vicinato", eventuali famiglie d'appoggio e famiglie affidatarie;
 - il partenariato con la scuola: partecipazione degli educatori scolastici/degli insegnanti di sostegno/dei docenti alle equipe multidisciplinari; partecipazione dell'assistente sociale e/o dell'educatore/educatrice domiciliare territoriale ai GLO; incontri negli Istituti Scolastici per presentare il Programma P.I.P.P.I.
3. Si sono consolidate e rafforzate le **tecniche e le competenze** degli operatori dell'Ambito in linea con la metodologia P.I.P.P.I.: centralità del minore; partecipazione attiva della famiglia; progettazione individualizzata co-costruita con la famiglia; intensità del percorso; utilizzo di una molteplicità di dispositivi in parallelo; integrazione tra gli operatori coinvolti e maggiore capacità di lavorare insieme; valutazione pre-durante-post; rinforzo della risposta territoriale ai bisogni della famiglia.

Si tratta di operatori appartenenti ai contesti del Servizio sociale di base, Servizio sociale Area minori e famiglia, Servizio affidi, Cooperative -educativa domiciliare, educativa scolastica (Assistenza Ad Personam ADP) Consulteri, Istituti scolastici e Neuropsichiatria Infantile.

4. Si è consolidata la collaborazione e la modalità di **lavoro integrata con la Cooperativa La Sorgente**, a cui è stato assegnato l'affidamento diretto sul Programma P.I.P.P.I. fino a giugno 2026 per alcuni servizi quali: l'educativa domiciliare territoriale; il coordinamento dell'educativa; il ruolo di un coach; la conduzione e gestione del gruppo bambini; la conduzione e gestione dei laboratori per ragazzi.

Si è infatti scelto un modello misto di gestione, con alcuni servizi gestiti esternamente dalla Cooperativa in stretto raccordo con l'Ufficio di Piano e altri gestiti internamente dall'Azienda Capofila, quali il ruolo di Referente Territoriale, la coach, la psicologa conduttrice dei gruppi genitori e l'educatrice co-conduttrice dei gruppi, al fine di radicare l'approccio metodologico nel territorio dell'Ambito sviluppando maggiori competenze degli operatori coinvolti.

Le famiglie che hanno beneficiato del programma P.I.P.P.I. mediante i fondi del PNRR concluderanno il loro percorso a marzo/giugno 2026, ma il programma proseguirà con un nuovo finanziamento di **Regione Lombardia** per la triennalità 2025-2027, inserito all'interno del Fondo Nazionale Politiche Sociali, con la richiesta di raggiungere un ulteriore target di 30 famiglie, nell'ottica di iniziare a garantire il LEPS PIPPI Prevenzione dell'allontanamento familiare.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SEZ. 2.1 Valore pubblico

Non prevista, trattandosi di amministrazione con meno di cinquanta dipendenti in servizio, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.M. 30 giugno 2022, n. 132.

SEZ.

2.2

Performance

Non prevista, trattandosi di amministrazione con meno di cinquanta dipendenti in servizio, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.M. 30 giugno 2022, n. 132. Gli obiettivi strategici e operativi dell'Azienda sono richiamati e dettagliati nel Piano-programma, budget economico e contratti di servizio per il triennio 2026-2028, approvato con Delibera dell'Assemblea Consortile n. 02 del 30.01.2026.

SEZ. 2.3 Rischi corruttivi, trasparenza e integrità

1. Contesto di riferimento

A presidio del buon andamento e dell'imparzialità dell'attività svolta nella gestione del servizio che gli è affidato, l'Azienda Speciale Consortile Servizi alla Persona Alto Mantovano – ASPAM, ha individuato nel Direttore il “Responsabile” per la prevenzione alla corruzione e per la trasparenza (RPCT).

Con la designazione del “Responsabile” e attraverso l'adozione e l'applicazione del “Piano” approvato dal Consiglio di amministrazione, è intento dell'Azienda Speciale Consortile, attuare, nel corso del triennio 2026-2028, le seguenti azioni:

- Mappare i processi aziendali maggiormente esposti al rischio di corruzione e valutare concretamente il loro livello di rischio;
- Individuare i procedimenti aziendali maggiormente esposti al rischio di corruzione e valutare concretamente il loro livello di rischio;
- Implementazione di misure volte alla vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi (art. 1, commi 49 e 50, legge n. 190/2012) anche successivamente alla cessazione del servizio o al termine dell'incarico (nuovo comma 16 ter dell'articolo 53 del D. Lgs. N. 165/2001 e s.m.i.);
- Acquisire maggiore consapevolezza sui potenziali rischi di corruzione ai quali l'Azienda Speciale Consortile è esposta, sensibilizzando il personale su tali rischi e, in generale, sui temi della legalità;
- Assicurare piena trasparenza e pubblicità alle procedure adottate e, allo stesso tempo, applicare idonei strumenti di controllo sulle attività esercitate, a tutela della legalità e dell'etica pubblica;
- Garantire una buona gestione delle risorse pubbliche, anche attraverso la diffusione dei concetti di rispetto e di consapevolezza nell'uso delle stesse;
- Garantire formazione al personale alle dipendenze dell'Azienda;
- Pianificazione di forme di presa d'atto, da parte del personale dipendente, del Piano di Prevenzione della corruzione sia al momento dell'assunzione / incarico sia, per quelli in servizio con l'invio a mezzo mail del piano Corruzione;
- Avviare il processo per adeguare gli strumenti dell'Ente in materia di anticorruzione e trasparenza alla più recente normativa vigente

In conformità con il disposto dell'art. 1 c. 9 della Legge 190/2012, il presente Piano viene strutturato per rispondere alle esigenze di:

- a) Individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, con particolare riguardo ai seguenti ambiti:
 - Autorizzazioni o concessioni;
 - Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta;
 - Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
 - Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.
- b) Prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) Prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del Responsabile, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- d) Monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) Monitorare i rapporti tra l'Azienda Speciale Consortile e i soggetti che con essa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- f) Individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

2. Soggetti della prevenzione e controlli interni

Il Piano viene attuato attraverso l'azione sinergica di più soggetti coinvolti a vario livello nell'attività e chiamati a contrastare ogni forma di corruzione e ad essere attivi nell'attività di prevenzione e monitoraggio dei comportamenti potenziali illeciti.

In particolare giocano un ruolo significativo e seguenti soggetti:

- Il Direttore, quale soggetto nominato, con l'approvazione del presente documento da parte del Consiglio di Amministrazione, Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), è tenuto a contrastare i comportamenti potenzialmente suscettibili di attività corruttiva e a controllare il rispetto dell'attuazione del Piano da parte dei dipendenti. Fanno parte degli obblighi del Responsabile, ai sensi dell'art. 1, L.190/12, i seguenti adempimenti:
 - a) Verifica dell'attuazione del Piano, proporre la modifica dello stesso qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività aziendale;
 - b) Verificare la possibilità o l'opportunità di attuare una rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
 - c) Individuare il personale da inserire nei programmi di formazione di cui all'art. 1, c. 11 delle L. 190/12

Il D.Lgs n. 39 del 2013 ha inoltre attribuito nuovi compiti al Responsabile, relativi alla vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità:

- Il Consiglio di Amministrazione, quale organo deputato all'approvazione del "Piano" e dei suoi aggiornamenti, nonché competente a nominare il "Responsabile" per la Prevenzione della corruzione;
- I dipendenti, tenuti a rispettare le disposizioni del Piano, ciascuno in relazione ai rispettivi ambiti di attività, e a partecipare ai programmi di formazione e alle iniziative in tema di lotta alla corruzione e di trasparenza predisposte dal Responsabile;
- Il Revisore, quale organo deputato al controllo e alla verifica del buon andamento e della correttezza della gestione economico – finanziaria.

3. La rotazione degli incarichi

3.1 Rotazione ordinaria

Con riferimento alla rotazione ordinaria degli incarichi del personale adibiti allo svolgimento delle attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione, l'Azienda Speciale Consortile intende valutare eventuali azioni da intraprendere e strumenti da adottare, nelle possibilità offerte dall'organigramma aziendale.

In merito alla rotazione del personale dirigenziale, l'Azienda Speciale Consortile presenta in organigramma solamente un dipendente con incarichi dirigenziali, pertanto al momento non ritiene possibile attuare una rotazione ordinaria a quel livello.

Per quanto riguarda il resto del personale non dirigenziale, vi è stata una valutazione in merito al possibile implementazione di tale misura ma, in ragione delle dimensioni e del numero di personale operante all'interno dei propri uffici, nonché la forte caratterizzazione delle specificità individuali, al

momento l'Azienda ritiene che causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa, tale da precludere l'erogazione ottimale dei servizi.

3.2 Rotazione straordinaria

Per quanto riguarda la rotazione straordinaria, essa consiste in un provvedimento, adeguatamente motivato, con il quale si agisce a seguito della valutazione di una condotta "corruttiva" del dipendente. La valutazione della condotta del dipendente da parte dell'amministrazione è obbligatoria ai fini dell'applicazione della misura.

Per il personale non dirigenziale, la misura si traduce nell'assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio mentre, nel caso di personale dirigenziale la stessa comporta la revoca anticipata dell'incarico e, se ricorrono i presupposti l'assegnazione ad altro incarico.

In merito alla tempistica di applicazione della misura, la norma dispone che la stessa sia applicata non appena l'amministrazione venga a conoscenza dell'avvio del procedimento penale a carico di un proprio dipendente o in corrispondenza dell'avvio di un procedimento disciplinare per comportamenti che possono integrare fattispecie di natura corruttiva.

4. Misure per l'accesso/permanenza nell'incarico/carica Pubblica

Il conflitto di interessi è una condizione che si verifica quando un soggetto, a cui viene affidata una responsabilità decisionale, abbia interessi personali o professionali che contrastino con l'imparzialità richiesta da tale responsabilità, e che possano metterla in pericolo in ragione degli interessi in causa. I soggetti che ritengono di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, hanno il dovere di segnalarlo. La dichiarazione in merito è da produrre prima dell'accesso a una data carica o ruolo affidata dall'Azienda Speciale Consortile.

Il D.Lgs. 39/2013 recante "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico" è stato emanato con l'obiettivo di prevenire situazioni ritenute anche potenzialmente portatrici di conflitto di interessi o, comunque, ogni possibile situazione contrastante con il principio costituzionale di imparzialità.

L'art. 3 del D.Lgs. 39/2013, regola l'inconfiribilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la Pubblica Amministrazione. La norma dispone il divieto a ricoprire incarichi dirigenziali e d'indirizzo, nel caso in cui siano presenti condanne per reati contro la Pubblica Amministrazione.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (come specificato dall'art. 20 D.Lgs. 39/2013). L'interessato, partecipando agli avvisi di selezione pubblica dell'Azienda Speciale Consortile, dichiara nella domanda di partecipazione di non essere stato destituito o dispensato dall'impiego presso una pubblica Amministrazione, di non aver riportato condanne penali e di non aver procedimenti penali in corso. In caso vi fossero procedimenti penali in corso si richiede di indicarne la natura.

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative l'Azienda si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico ad un altro soggetto. In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità l'incarico è nullo.

Il D.Lgs. 39/2013 norma anche l'incompatibilità degli incarichi per gli amministratori e per i ruoli dirigenziali. Le situazioni di incompatibilità per gli amministratori riguardanti le incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati nonché tra gli stessi incarichi e le

attività professionali (art. 9); incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali (art. 11); e incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali (art. 13).

Per gli incarichi relativi alle incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali si applica l'art. 12 del D.Lgs. 39/2013.

Con riferimento ai casi di incompatibilità, è prevista la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del RPCT, dell'insorgere della causa della incompatibilità.

L'interessato, che partecipa ad avvisi di selezione pubblica dell'Azienda Speciale Consortile, dichiara nella domanda di partecipazione di non trovarsi in conflitto di interessi con l'Azienda Speciale Consortile Servizi alla Persona Alto Mantovano per aver assunto incarichi o prestazioni di consulenza avverso l'interesse di essa. In egual modo l'Azienda richiede la sottoscrizione, mediante la presenza di dichiarazioni rese in ordine all'assenza di conflitto d'interesse, nell'occasione di commissioni giudicatrici di gara e di selezione del personale.

5. Regolamento in merito agli incarichi ai dipendenti, criteri per Conferimento/autorizzazione

Il dovere di esclusività del rapporto di lavoro del dipendente con l'Azienda Speciale Consortile, come da art. 53 del D.Lgs. 165/2001, non è inderogabile. La legge regola la possibilità di esercitare un'attività secondaria previa autorizzazione disciplinata dal comma 10 dell'articolo 53 del decreto de quo. Tale autorizzazione è volta a verificare se l'incarico possa generare, anche solo in via potenziale, una situazione di conflittualità con le funzioni pubbliche svolte, la compatibilità del nuovo impegno con i carichi di lavoro del dipendente e dell'Azienda, e l'occasionalità o saltuarietà della prestazione, ovvero non prevalenza della prestazione sull'impegno derivante dall'orario di lavoro.

La richiesta va effettuata all'Azienda Speciale Consortile via e-mail al Direttore, indicando tipologia di incarico e modalità di svolgimento. L'Azienda si pronuncia sulla richiesta di autorizzazione entro trenta giorni dalla ricezione.

L'Azienda si riserva di implementare un regolamento in merito agli incarichi esterni ai dipendenti e criteri per l'autorizzazione.

6. Obblighi di informazione

Il Direttore è tenuto a:

- Verificare il rispetto della Legge, dei regolamenti aziendali, o se non approvati di quelli del Comune di Castiglione delle Stiviere, e delle norme comportamentali;
- Monitorare i rapporti tra l'Azienda Speciale Consortile, e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono beneficiari di concessione o erogazione di vantaggi di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e consiglieri, dirigenti e i dipendenti dell'Azienda Speciale Consortile.

7. Il personale

Ai dipendenti dell'Azienda Speciale Consortile viene data comunicazione in merito a dove poter reperire il presente documento sul sito aziendale. Analogamente, vengono informate le nuove unità del personale, all'atto dell'assunzione.

Il personale si impegna ad osservare regole di comportamento e disciplinari che sanzionano ogni comportamento che si discosta dagli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità.

L'azienda sta valutando l'adozione di un Codice di Comportamento aziendale che integra il D.P.R. 62/2013 nonché di un Codice Etico. In base al Regolamento sui controlli interni adottato dal socio di maggioranza, in caso di mancata adozione di regolamenti specifici in materia di personale da parte della società controllata, si applicano quelli in vigore presso l'ente socio di maggioranza.

8. Whistleblowing

La Legge 179/2017 ha introdotto una disciplina finalizzata a tutelare i lavoratori dipendenti che segnalano condotte illecite o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro. Le segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e circostanziati e l'Azienda deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e tutelarla nelle attività di gestione della segnalazione.

I dipendenti (tranne che nel caso di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione) non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

L'identità del segnalante non può essere rilevata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

L'Azienda ha implementato una procedura che rende possibili le segnalazioni nel rispetto della privacy appoggiandosi alla piattaforma WhistleblowingPA. Le segnalazioni possono essere effettuate al seguente link: <https://aspam.whistleblowing.it/>.

9. Pantouflage

L'art. 1, comma 42, lettera l), della l. 190/2012 ha inserito all'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 il comma 16-ter per impedire che un dipendente pubblico possa sfruttare la propria posizione all'interno di un'amministrazione per ottenere un lavoro presso un'impresa o un soggetto privato verso cui ha esercitato poteri autoritativi o negoziali. La norma prevede pertanto un periodo di raffreddamento di tre anni dopo la cessazione del rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione, pena la nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti.

Il PNA ANAC 2019 ha esteso la sfera dei soggetti interessati, ricomprendendo i titolari di incarichi indicati all'art. 21 del D.Lgs. 39/2013: quindi tale divieto è da riferirsi sia a dipendenti di enti pubblici non economici sia a quelli di enti pubblici economici.

La violazione del divieto di pantouflage è causa di nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti all'ex dipendente pubblico dai soggetti privati indicati nella norma.

L'Azienda Speciale Consortile valuta l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedano specificamente il divieto di pantouflage e la risoluzione di diritto del contratto di lavoro in caso di inadempimento da parte del dipendente.

10. La formazione

Per aggiornare il personale in materia di Prevenzione della Corruzione l'Azienda Speciale Consortile organizza annualmente la Giornata della Trasparenza. Il giorno 28 gennaio 2026 si è tenuto l'incontro riferito all'anno 2025; lo stesso incontro verrà ripetuto il giorno 30 gennaio dando un'alternativa ai dipendenti.

3.3 Mappatura processi e aree di rischio

Premesso che l'Allegato 1 al P.N.A. 2019 definisce un nuovo approccio metodologico alla gestione rischio corruttivo, fermo restando l'utilità di pervenire gradualmente ad una descrizione analitica dei processi, considerato che tale risultato può essere raggiunto in maniera progressiva nei diversi cicli annuali di gestione del rischio corruttivo, tenendo conto delle risorse e delle competenze effettivamente disponibili, ASPAM non si è potuta attivare come previsto nel PTPCT 2026-2028.

Si attiverà pertanto nel corso dell'anno 2026 per implementare la nuova metodologia, ai fini dell'analisi, della valutazione e del trattamento del rischio corruttivo.

Per poter procedere all'identificazione, valutazione e trattamento dei rischi corruttivi è indispensabile individuare e rappresentare tutte le attività dell'azienda. Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha provveduto ad analizzare i processi aziendali che sono riportati nella seguente tabella.

AREA DI ATTIVITÀ	PROCESSI
Gestione del personale	Reclutamento Conferimento di incarichi di collaborazione Provvedimenti disciplinari
Gestione finanziaria, contabile, fiscale dell'azienda	Predisposizione bilancio Fatturazione prestazioni Pagamenti fatture Gestione di cassa

Affidamento servizi e forniture	Definizione dell'oggetto dell'affidamento Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento Requisiti di qualificazione Requisiti di aggiudicazione Valutazione delle offerte Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte Procedure negoziate Affidamenti diretti Revoca del bando Redazione del crono programma Varianti in corso di esecuzione del contratto Utilizzo di rimedi di risoluzioni delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati

1. Valutazione del rischio

Per ciascuno dei processi organizzativi identificati nella tabella di cui al punto precedente, è necessario valutare il livello di rischio. A tal fine si è ritenuto opportuno utilizzare la metodologia descritta nell'allegato 5 del Piano Nazionale Anticorruzione.

La valutazione del rischio si basa sulla probabilità che l'evento corruttivo si verifichi e sull'impatto che lo stesso produce.

L'esito dettagliato dell'analisi e della valutazione del rischio operata dell'ente è riportato nel capitolo dedicato del PTPCT 2026-2028, brevemente riassunto nella tabella che segue :

AREA A RISCHIO CORRUTTIVO	LIVELLO DI RISCHIO	MISURE PREVENTIVE
Autorizzazioni/concessioni	Basso	Controlli RPCT preventivi
Contratti pubblici	Medio	Rotazione incarichi pubblicazione atti
Sovvenzioni/contributi	Medio	Verifica requisiti con doppia firma
Concorsi/prove selettive	Basso	Commissioni pari opportunità
Gestione finanziaria	Basso	Audit interni annuali

La mappatura è autonoma e aggiornata per il triennio 2026-2028; PTPCT resta separato ma complementare

Programma triennale trasparenza e accesso civico/generalizzato (cap. 19-20 PTPCT).**1. Accesso civico e accesso civico generalizzato**

Ai sensi dell'articolo 5, comma 2 e 5-bis del D.Lgs. 33/2013, la richiesta di accesso civico prevede il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur qualificati espressamente come pubblici e per i quali vige l'obbligo della pubblicazione ai sensi del D.Lgs. 33/2013.

Tale richiesta non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata all'indirizzo PEC istituzionale.

Il RPCT si pronuncia in ordine alla richiesta di accesso civico entro 30 giorni e ne controlla e assicura la regolare attuazione.

L'accesso civico generalizzato è disciplinato dall'art. 5, comma 2, del D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016 e garantisce a chiunque il diritto di accedere ai dati e ai documenti posseduti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli caratterizzati dall'obbligo di pubblicazione sanciti dal D.Lgs. 33/2013, solamente se non c'è il pericolo di compromettere altri interessi pubblici o privati rilevanti, indicati dall'art. 5-bis del decreto de quo. Tale richiesta è gratuita e va presentata all'indirizzo PEC istituzionale.

Il RPCT, in collaborazione con il Data Protection Office dell'Azienda, si pronuncia in ordine alla richiesta di accesso civico generalizzato entro 30 giorni e ne controlla e assicura la regolare attuazione.

L'Azienda dispone una raccolta organizzata delle richieste di accesso, attraverso l'apposito Registro degli accessi, pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale. Tale registro contiene l'elenco delle richieste con oggetto, data e relativo esito.

2. Il programma triennale per la trasparenza e integrità

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Come riportato nel Piano Nazionale Anticorruzione la trasparenza consente:

- La conoscenza del responsabile per ciascun procedimento amministrativo e per ciascuna area di attività dell'amministrazione;
- La conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento;
- La conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impegnate.

La L.190/2012 ha previsto che la trasparenza dell'attività amministrativa, *“che costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione”* è assicurata mediante la pubblicazione sui siti web istituzionali delle informazioni rilevanti stabilite dalla Legge.

In conformità con quanto indicato nelle linee guida dell'A.N.A.C. il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità può essere sviluppato come una sezione del Piano per la prevenzione della corruzione, in quanto anche il rispetto degli obblighi di trasparenza degli atti posti in essere dall'Azienda Speciale Consortile costituisce un valido strumento di prevenzione e di lotta ai comportamenti illeciti.

L'Azienda Speciale Consortile attua la pubblicazione delle informazioni sul proprio sito istituzionale nel rispetto delle prescrizioni in materia di trasparenza e dei limiti di materia di riservatezza dei dati personali e sensibili.

La trasparenza è assicurata mediante la pubblicazione sul proprio sito web istituzionale, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, delle seguenti informazioni:

- a) Autorizzazioni o concessioni;
- b) Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163;
- c) Concessioni ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale;
- e) Organizzazione aziendale, comprensiva dell'indicazione dei componenti del Consiglio di amministrazione e dell'Assemblea dei soci;
- f) Bilanci e conti consuntivi;

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione svolge anche le funzioni di responsabile per la trasparenza. In tale veste egli ha il compito di:

- Provvedere all'aggiornamento del Piano;
- Controllare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- Assicurare il monitoraggio e la vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza;
- Segnalare all'organo di indirizzo politico i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SEZ.3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'ASPAM adotta un modello organizzativo funzionale a matrice, con struttura gerarchica snella (49 dipendenti al 31.12.2025) orientata alla flessibilità e all'integrazione socio-sanitaria, in linea con statuto consortile e funzioni di Ente capofila Ambito Guidizzolo (Ufficio di Piano - UdP).

La governance è bipartita:

- Organi istituzionali: Assemblea Consortile (massima autorità deliberativa, composta da rappresentanti Comuni soci); Consiglio di Amministrazione (CdA, indirizzo strategico e controllo, Presidente Miriam Gasparato); Revisore dei Conti (controllo contabile).
- Direzione: Direttore responsabile esecuzione strategica, gestione economico-finanziaria, personale e coordinamento operativo.

La struttura è descritta nell'Allegato Organigramma aziendale

Principali responsabilità

Unità/Responsabile	Funzioni principali	Collegamento performance
Direttore	Strategia, bilancio, personale, UdP	Raggiungimento LEPS/PdZ
Area Affari Generali	Amministrazione, gare, trasparenza	Tempi procedure; % atti pubblicati
Coordinatore UdP	Programmazione/monitoraggio Ambito	Copertura servizi fragili
Responsabili Area (Minori/Adulti/Anziani)	Operatività servizi	Raggiungimento LEPS/PdZ

Il modello privilegia lavoro di rete (terzo settore, ATS) e agile per uffici amministrativi; nessuna modifica prevista triennio salvo potenziamenti MLPS.

SEZ.3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Organizzazione del lavoro agile definita in base alla normativa vigente pre-pandemia (Legge 22 maggio 2017 n. 81 (art. 18-24).

La disciplina l'accesso, le condizioni e le modalità di svolgimento del lavoro agile (smart working) presso ASPAM (Azienda Speciale Consortile Servizi alla Persona Alto Mantovano), nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza, continuità del servizio pubblico, conciliazione vita-lavoro e valorizzazione del personale è normata dal "Regolamento del lavoro agile" allegato al presente documento.

SEZ.3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Piano Triennale del fabbisogno del personale, per il triennio 2026/2028:

a causa del numero insufficiente di idonei in graduatoria della selezione nazionale ministeriale conclusasi a dicembre 2025, delle figure professionali indicate nella tabella che segue, al momento non è prevedibile l'inserimento nonostante le indicazioni del Ministero che lo prevede nel corso del 2026.

Stante tale incertezza non è possibile prevedere il fabbisogno di personale nel triennio, si resta in attesa di direttive e chiarimenti dal MLPS.

Qualifica	Area	N.	Tipo contratto	Note
Funzionario Amministrativo	Area Funzionari e EQ	1	Tempo pieno e determinato	Assegnazione da MLPS per potenziamento UDP dal 2026
Funzionario Contabile	Area Funzionari e EQ	1	Tempo pieno e determinato	Assegnazione da MLPS per potenziamento UDP dal 2026
Psicologo	Area Funzionari e EQ	2	Tempo pieno e determinato	Assegnazione da MLPS per potenziamento UDP dal 2026

Inoltre il Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2026-2028 tiene conto delle seguenti indicazioni:

- Assunzioni a tempo determinato o con forme di lavoro flessibile solo in caso di esigenze imprevedibili e urgenti legate ai servizi educativi e socio-assistenziali previsti dai contratti di servizio con i Comuni consorziati.
- Valutazione di un accordo con agenzie interinali per sostituzioni brevi e improvvise
- Proroga dell'incarico del Direttore, come disposto dalla normativa vigente.

L'Azienda intende esercitare le proprie funzioni prioritariamente con personale diretto, facendo leva su finanziamenti quali Fondo Povertà, Legge di Bilancio e Programma nazionale inclusione e lotta alla povertà, per rispondere alle crescenti esigenze del territorio.

Le assunzioni saranno effettuate nel rispetto delle procedure di cui al D.lgs. 165/2001, garantendo trasparenza e massima partecipazione

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Non prevista, in quanto l'ente ha meno di 50 dipendenti.