



Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPC)

Periodo 2026 - 2028

INDICE

1. Premessa

1.1. Quadro normativo di riferimento

2. Analisi del contesto esterno ed interno

2.1. analisi del contesto esterno 2.2. analisi del contesto interno 2.3. popolazione e bacino di utenza

2.4. analisi del contesto e dei bisogni assistenziali

2.5. la riforma del codice dei contratti

3. Individuazione delle attività con rischio di corruzione

3.1 . attività con rischio non elevato di corruzione (trascurabili) 3.2. attività con rischio medio — basso di corruzione

3.3. attività con rischio rilevante di corruzione

4. Valutazione del rischio

4.1. indici di valutazione della probabilità

4.2. indici di valutazione dell'impatto

4.3. valutazione complessiva del rischio = (valore probabilità) x (valore impatto)

5. Azioni preventive da porre in essere per la gestione del rischio

5.1. misure previste

6. Monitoraggio sull'attuazione del PTPC e delle misure

7. Trasparenza

8. Rotazione degli incarichi

9. Formazione del personale

10 . Segnalazione di atti di corruzione

10. l'obbligo di segnalazione di possibili situazioni sintomatiche di fenomeni corruttivi (whistleblowing)

10.2 procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite all'interno dell' Amministrazione

11. Sanzioni

12. Aggiornamento del piano

1. Premessa

1.1. Quadro normativo di riferimento

- L. n° 190/2012 Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.
- D. Lgs. n° 33/2013 Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.
- D. Lgs. n° 39/2013 Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico.
- D.P.R. n° 62/2013 Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165.
- L. 27 maggio 2015, n. 69 Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio.
- D. Lgs. n° 97/2016 Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato con delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n° 72/2013.
- Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato con determinazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n° 12/2015.
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2016 approvato con delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n. 831/2016.
- Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019— Approvazione del PNA
- Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 - Piano Nazionale Anticorruzione 2022

Circa l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, novità nel sistema dell'anticorruzione e della trasparenza sono state previste dal decreto-le2-2-e 9 giugno 2021, n. 80, recante "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".

Il legislatore ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIA0), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all' art. 1, co. 2, del d.lgs.n.165/2001.

1.2. Finalità

In piena aderenza agli obiettivi fissati dalla l. 190/2012, il PNA ed, in applicazione di questo, il PTPC hanno come finalità il compito di promuovere l'adozione di misure di prevenzione della corruzione, distinguendole in:

- misure di prevenzione oggettiva che mirano, attraverso soluzioni organizzative, a ridurre ogni spazio possibile all'azione di interessi particolari volti all'improprio condizionamento delle attività pubbliche.
- misure di prevenzione soggettiva che mirano a garantire la posizione di imparzialità del dipendente pubblico che partecipa, nei diversi modi previsti, all'attività dell'amministrazione pubblica

2. Analisi del contesto esterno ed interno

2.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno si avvale dei dati contenuti nella Relazione periodica sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica presentata dal Ministro dell'Interno e reperibile nel sito della Camera dei Deputati, dalla quale emerge che i principali interessi criminali in Sicilia le estorsioni costituiscono uno strumento tradizionale di controllo territoriale, oggi caratterizzate da modalità persuasive che evitano la violenza, limitandosi all'imposizione di forniture di beni, servizi e manodopera a prezzi maggiorati. L'interesse mafioso si estende, altresì, ai settori dell'economia legale: si registrano l'infiltrazione nei processi decisionali degli enti locali, l'acquisizione diretta o indiretta di attività economiche tramite imprenditori compiacenti e prestanome e l'infiltrazione del comparto agro-alimentare mediante truffe finalizzate all'indebita percezione di finanziamenti pubblici destinati allo sviluppo agro-pastorale. Nel 2024 risultano in incremento, rispetto al 2023, sia il numero delle operazioni di polizia giudiziaria di maggior rilievo che il numero delle persone arrestate.

Atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali. Per conoscere dimensioni, natura e cause del fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali nelle varie realtà territoriali, è stato messo a punto un sistema di rilevazione capillare che opera attraverso le Prefetture. In tale contesto, allo scopo di individuare strumenti di contrasto e indicare strategie di prevenzione, nel 2018 è stato istituito l'Osservatorio sul fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali, che si avvale di un "Organismo tecnico", coordinato dal Servizio Analisi Criminale della Direzione Centrale della Polizia Criminale. L'esame dei dati relativi al 2024, anno in cui sono stati registrati 630 atti intimidatori, consente di rilevare un incremento del 13,9% rispetto al 2023 (con 553 episodi). Le regioni più colpite dal fenomeno sono la Puglia (85 eventi nel 2024, 54 nel 2023), la Lombardia (74 eventi nel 2024, 59 nel 2023), **la Sicilia (69 nel 2024, 76 nel 2023)**, la Calabria (57 nel 2024, 54 nel 2023) e la Campania (52 nel 2024, 64 nel 2023).

2.2 Analisi del contesto interno

Per quanto riguarda direttamente l'attività di questo Ente si segnala che nel corso del 2025 si sono registrati i seguenti procedimenti. Interessanti direttamente l'Ente o i propri dipendenti, per fatti relativi ad attività di cui al presente PTPC:

- azioni giudiziali: nessuna.
- azioni disciplinari: nessuna

2.3 Popolazione e bacino di utenza

Il bacino di utenza è prevalentemente quello relativo a popolazione anziana in condizione di autosufficienza e non residente nel comune di Alcamo e nei comuni contermini.

Per talune categorie di servizi (NAISS. Albero d'Argento, Stati vegetativi) l'IPAB dà risposta ai bisogni di residenzialità della popolazione anziana di tutta l'ULSS n. 8 "Berica".

2.4. Analisi del contesto e dei bisogni assistenziali

La struttura si inserisce in un contesto sempre più bisognoso di risposte concrete e veloci in termini socio assistenziali per le quali le famiglie hanno difficoltà nel gestire sia a causa delle trasformazioni socio culturali dei nuclei familiari sia degli aspetti assistenziali importanti e sempre più impegnativi dei loro cari.

IPAB Casa di ospitalità "A. Mangione di Alcamo" si pone come servizio di riferimento socio assistenziale a favore di una molteplicità di richieste di supporto alle famiglie.

Vi è la necessità di una presa in carico globale dell'utente in condizione di bisogno e della relativa famiglia di riferimento, che permetta una interazione tra servizi e una risposta idonea, concreta e da avere in tempi utili in base alla gravità del problema. La popolazione dei territori limitrofi richiede principalmente risposte in termini concreti, che riescano a ripristinare una situazione di equilibrio principalmente sanitario e successivamente assistenziale - sociale.

2.5. La riforma del codice dei contratti

Nell'anno 2023 il codice dei contratti è stato riformato con il D. Lgs. 36/2023 con l'intento di semplificare ed informatizzare le procedure dei contratti pubblici. Il nuovo testo ha un numero di articoli analogo a quelli del codice vigente, ma ne riduce di molto i commi. riduce di quasi un terzo le parole e i caratteri utilizzati e, con i suoi allegati, abbatte in modo rilevante il numero di norme e linee guida di attuazione.

La sua applicazione richiede preparazione. studio, analisi visto la complessità della materia e quindi un alto aspetto specialistico dedicato.

3. Individuazione delle attività con rischio di corruzione

L'identificazione e l'analisi dei processi costituiscono un'attività complessa, che richiede un notevole impiego di risorse e, se programmata ed attuata in tempi ristretti secondo gli schemi finora vigenti, risulta incompatibile per la quantità di risorse assorbite, con lo svolgimento delle attività di normale funzionamento dell'Ente.

Lo stesso legislatore nella novellata disciplina in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, ha rivolto una particolare attenzione agli enti di dimensioni organizzative ridotte, che presentano difficoltà nell'applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza, spesso a causa dell'esiguità di risorse umane e finanziarie a disposizione, al fine di agevolare l'applicazione della normativa, individuando modalità organizzative e attuative semplificate. Anche l'ANAC ha tenuto in considerazione tale oggettiva difficoltà nel PNA 2016, ritenendo che l'esigua dimensione organizzativa, la proiezione esclusivamente locale delle scelte amministrative e la conseguente frammentazione della strategia di contrasto alla corruzione tra le molteplici realtà locali rappresentino gravi ostacoli a un efficace contrasto alla corruzione. Conseguentemente l'Autorità si è riservata di elaborare indicazioni volte ad agevolare il processo di gestione del rischio di corruzione nei piccoli Comuni ed Enti in cui la scarsità di risorse non consente di implementare, in tempi brevi, un adeguato processo valutativo e di emanare specifiche Linee guida con modalità semplificate per l'attuazione degli obblighi di trasparenza. Tale semplificazione viene peraltro riferita ai piccoli comuni, intendendosi come tali quelli con popolazione fino a 15.000, nel cui novero rientrano

senz'altro, a livello di uffici amministrativi, realtà organizzative ben più complesse e strutturate di quella a disposizione di questo Ente.

Ipab di Vicenza, a dispetto delle dimensioni, date dal numero di personale e dal volume d'affari, conta su un numero ristretto di personale amministrativo, peraltro in buona parte di livello medio-basso, con competenze e capacità in massima parte non adeguate. A ragione si ritiene, quindi, che tali misure semplificate potranno essere applicate a realtà come quella di questo Ente, che presenta una struttura amministrativa non performante.

In questa fase si ritiene di poter fare riferimento all'analisi per macro-processi, già operata in sede di redazione dei precedenti PTPC, eventualmente integrata dall'aggiunta di processi emersi nella fase applicativa di tale documento e non adeguatamente considerati in fase di prima stesura.

All'interno delle attività previste dallo Statuto e rientranti nella mission dell'Ente, tenendo conto anche delle aree di rischio obbligatorie (art. 1, comma 16, L. n. 190/2012) sono state individuate le seguenti attività con rischio di corruzione.

Le attività dell'Ente sono state ripartite in tre tipologie, in base al rischio di corruzione:

- attività con rischio non elevato di corruzione (trascurabili);
- attività con rischio medio — basso di corruzione;
- attività con rischio rilevante di corruzione.

3.1. Attività con rischio non elevato di corruzione (trascurabili)

3.1.1 — Procedure di accesso a servizi a regime residenziale;

3.1.2 — Procedure di accesso a servizi a regime semiresidenziale;

3.1.3 — Gestione delle entrate e delle spese (flussi di cassa).

L'accesso a servizi a regime convenzionale per anziani, viene gestito mediante procedure normate per gli enti locali dalla Regione Sicilia. L'assegnazione all'Opera Pia degli anziani da parte dei comuni non comporta alcun intervento da parte dei soggetti riconducibili all'organizzazione dell'Ente.

L'accesso a servizi a regime residenziale non gestito dai Comuni (anziani autosufficienti, ospiti in regime c.d. "privatistico") è residuale rispetto alla attività complessiva dell'Ente.

In astratto si potrebbe ipotizzare un'attività corruttiva volta a far accedere ai servizi utenti solo mediante la dazione di danaro o altre utilità. In realtà la collocazione nel mercato di tali servizi dell'IPAB di Alcamo non permette ciò, dato che, purtroppo, l'Ente si trova a fronteggiare, per tutti i servizi, il fenomeno dei posti non occupati per carenza di domanda. I posti letto non occupati siano determinati da vari fattori, tra i quali:

- sfavorevole situazione congiunturale economica (le famiglie tengono a casa più possibile gli anziani);
- saturazione dell'offerta nel territorio di Alcamo, che è un territorio c.d. "sovraparametro" (presenza di un numero maggiore di posti letto rispetto alla media regionale);
- sfavorevole collocazione dell'IPAB di Alcamo nel mercato locale di tali servizi.

Data l'attuale situazione congiunturale di mercato, non essendovi presenti graduatorie per l'accesso a tali servizi che possano dirsi significativi, risultano davvero poco verosimili occasioni di corruzione per poter accedere ai servizi.

La gestione dei flussi di cassa avviene in realtà in massima parte attraverso il servizio della Banca Don Rizzo di Alcamo, attraverso operazioni tracciabili i flussi vengono generati da bonifici di pagamento, solitamente a seguito di determine direttoriali di liquidazione e poi formalizzati da mandati a doppia firma. La cassa economale gestisce valori percentualmente risibili dal punto di vista del bilancio, ed i relativi flussi sono soggetti a verifica standardizzata.

3.2. Attività con rischio medio — basso di corruzione

3.2.1. Attività assistenziali

Potrebbe essere possibile che, nello svolgimento delle attività assistenziali, il personale socio-sanitario venga esposto ad un rischio corruttivo da parte di familiari degli ospiti per preferire il proprio congiunto in alcuni servizi (bagno, messa a letto, etc.).

Si ritiene che il rischio sia medio-basso in quanto, pur essendovi una discrezionalità tecnica nella gestione degli ospiti, la programmazione del servizio è tale da non prestarsi adeguatamente a comportamenti corruttivi, in quanto:

- la rotazione dei turni fa sì che i singoli professionisti si alternino nell'assistenza;
- la modalità di decisione sulle attività assistenziali, di tipo multiprofessionale, definite collegialmente, rende arduo, se non impossibile, per un eventuale malintenzionato, stravolgere il PAI, Piano Assistenziale Individualizzato, per favorire un ospite rispetto ad un altro.

3.3. Attività con rischio rilevante di corruzione

Possono essere definite a rischio di corruzione, secondo le indicazioni ANAC, tutte le attività in elenco che, attraverso "le situazioni in cui — a prescindere dalla rilevanza penale — venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa da esterno, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo".

3.3.1 Procedure di scelta del contraente per lavori, servizi e forniture;

3.3.2. Procedure di scelta del contraente per fitti, locazioni e alienazioni del patrimonio immobiliare;

3.3.3. Concessione di contributi e facilitazioni ad associazioni diverse per finalità statutarie;

3.3.4. Selezione di personale (a rischio rilevante ope legis);

3.3.5. Progressioni di carriera del personale dipendente (a rischio rilevante ope legis);

3.3.6. Gestione delle entrate e delle spese (flussi di danaro contante);

3.3.7. Conferimento di incarichi.

Per poter gestire il rischio occorre procedere a:

- mappare i processi attuati dall'amministrazione;

- valutare il rischio per ciascun processo;
- trattare il rischio.

4. Valutazione del rischio

L'attività di valutazione del rischio è stata effettuata per ciascun processo o fase di processo.

L'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi (probabilità) e delle conseguenze che il rischio produce (impatto, o magnitudo) per giungere alla determinazione del livello di rischio, rappresentato da un valore numerico: (probabilità) x (magnitudo) = (livello di rischio).

La metodologia utilizzata per il calcolo è quella contenuta nell'allegato 5 del P.N.A.

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

4.1. Indici di valutazione della probabilità

4.1.1. Discrezionalità

Il processo è discrezionale?

- No, è del tutto vincolato 1
- E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi 2
- E' parzialmente vincolato solo dalla legge 3
- E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi 4
- E' altamente discrezionale 5

4.1.2. Rilevanza esterna

Il processo produce effetti all'esterno dell'Amministrazione?

- No, ha come destinatario finale un ufficio 2
- Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni 5

4.1.3. Complessità del processo

Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?

- No, il processo coinvolge una sola P.A. 1
- Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni 3
- Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni 5

4.1.4. Valore economico del processo

Qual è l'impatto economico del processo?

- Ha rilevanza esclusivamente interna

- Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma non di particolare rilievo economico 3
- Comporta l'attribuzione di vantaggi considerevoli a soggetti esterni 5

4.1.5. Frazionabilità del processo

Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (pluralità di affidamenti ridotti)?

- No 1
- Sì 5

4.1.6 Controlli

Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?

- Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione 1
- Sì, è molto efficace 2
- Sì, per una percentuale approssimativa del 50% 3
- Sì, ma in minima parte 4
- No, il rischio rimane indifferente 5

4.2. Indici di valutazione dell'impatto

4.2.1 Impatto organizzativo

Rispetto al totale del personale impiegato del singolo servizio competente a svolgere il processo, quale percentuale di personale è impiegata nel processo?

- Fino a circa il 20% 1
- Fino a circa il 40% 2
- Fino a circa il 60% 3
- Fino a circa l'80% 4
- Fino a circa il 100% 5

4.2.2 Impatto economico

Nel corso degli ultimi 5 sono state pronunciate sentenze a carico di dipendenti o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti dell' Ente per la medesima tipologia di evento o tipologie analoghe?

- No 1
- Sì 5

4.2.3 Impatto reputazionale

Nel corso degli ultimi 5 anni stati pubblicati sui giornali o riviste articoli aventi come oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?

- No 1
- Non ne abbiamo memoria 2
- Sì, sulla stampa locale 3
- Sì, sulla stampa locale e nazionale 4
- Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale 5

4.2.4 Impatto organizzativo, economico e sull'immagine

A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso,) ovvero dalla posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?

- A livello di addetto 1
- A livello di collaboratore o funzionario 2
- A livello di funzionario / posizione organizzativa 3
- A livello di dirigente 4
- A livello di direttore 5

VALORI E FREQUENZE DELLA PROBABILITA'

- 0 nessuna probabilità
- 1 improbabile
- 2 poco probabile
- 3 probabile
- 4 molto probabile
- 5 altamente probabile

VALORE IMPORTANZA DELL'IMPATTO

- 0 nessun impatto
- 1 marginale
- 2 minore
- 3 soglia
- 4 serio
- 5 superiore

4.3. VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = (valore probabilità) x (valore impatto)

Pertanto, la probabilità tiene conto dei seguenti fattori:

- discrezionalità;
- rilevanza esterna;
- complessità del processo,
- valore economico,
- frazionabilità del processo,
- controlli.

L' impatto si misura tenendo conto di:

- impatto organizzativo,
- impatto economico;
- impatto reputazionale;
- impatto organizzativo, economico e sull'immagine.

Il valore della probabilità e dell'impatto vanno da un minimo numerico di 0 ad un massimo di 5. Il valore complessivo del rischio del processo è dato dal prodotto dei due fattori e pertanto va da un minimo di 0 ad un massimo di 25. L'analisi dei rischi permette di ottenere una classificazione degli stessi in base al livello di rischio più o meno elevato.

A seguito della valutazione del rischio effettuata, sono stati individuati 4 livelli di rischio:

punteggio da 1 a 3 → rischio trascurabile punteggio da 4 a 6 → rischio medio-basso

punteggio da 7 a 11 rischio rilevante punteggio da 12 a 25 rischio critico

4.3. Tabelle di calcolo del livello di rischio

Procedure di accesso a regime residenziale				
Probabilità		Impatto		
Discrezionalità	1	Organizzativo	1	
Rilevanza esterna	5	Reputazionale	1	
Complessità del processo	1	Economico	1	
Valore economico	3	Immagine	2	
Frazionabilità	1			
Controlli	2			
Somma	13	Somma	5	
Media (somma:6)	2,17	Media (somma:4)	1,25	
Probabilità per Impatto (2,17 X 1,25) = 2,71		Livello di rischio	1-3	Trascurabile

Attività assistenziali				
Probabilità		Impatto		
Discrezionalità	5	Organizzativo	1	
Rilevanza esterna	5	Reputazionale	1	
Complessità del processo	1	Economico	1	
Valore economico	3	Immagine	3	
Frazionabilità	1			
Controlli	3			
Somma	18	Somma	6	
Media (somma:6)	3	Media (somma:4)	1,50	
Probabilità per Impatto = 4,50		Livello di rischio	4-6	Medio basso

Scelta del contraente (lavori servizi forniture)				
Probabilità		Impatto		
Discrezionalità	2	Organizzativo	3	
Rilevanza esterna	5	Reputazionale	1	
Complessità del processo	1	Economico	1	
Valore economico	5	Immagine	5	
Frazionabilità	5			
Controlli	3			
Somma	21	Somma	10	
Media (somma:6)	3,5	Media (somma:4)	2,50	
Probabilità per Impatto = 8,75		Livello di rischio	7-11	Rischio rilevante

Scelta del contraente (fitti, locazioni, alienazioni patrimonio)				
Probabilità		Impatto		
Discrezionalità	2	Organizzativo	3	
Rilevanza esterna	5	Reputazionale	1	
Complessità del processo	1	Economico	1	
Valore economico	5	Immagine	5	
Frazionabilità	5			
Controlli	3			
Somma	21	Somma	10	
Media (somma:6)	3,5	Media (somma:4)	2,50	
Probabilità per Impatto = 8,75		Livello di rischio	7-11	Rischio rilevante

Concessione di contributi e facilitazioni				
Probabilità		Impatto		
Discrezionalità	2	Organizzativo	3	
Rilevanza esterna	5	Reputazionale	1	
Complessità del processo	1	Economico	1	
Valore economico	5	Immagine	5	
Frazionabilità	5			
Controlli	3			
Somma	21	Somma	10	
Media (somma:6)	3,5	Media (somma:4)	2,50	
Probabilità per Impatto = 8,75		Livello di rischio	7-11	Rischio rilevante

Selezione di personale			
Probabilità		Impatto	
Discrezionalità	2	Organizzativo	2
Rilevanza esterna	5	Reputazionale	1
Complessità del processo	1	Economico	1
Valore economico	5	Immagine	5
Frazionabilità	1		
Controlli	3		
Somma	17	Somma	9
Media (somma:6)	2,83	Media (somma:4)	2,25
Probabilità per Impatto = 6,38	Livello di rischio		4-6 Medio basso

Progressioni di carriera			
Probabilità		Impatto	
Discrezionalità	2	Organizzativo	2
Rilevanza esterna	5	Reputazionale	1
Complessità del processo	1	Economico	1
Valore economico	3	Immagine	4
Frazionabilità	1		
Controlli	2		
Somma	14	Somma	8
Media (somma:6)	2,33	Media (somma:4)	2,00
Probabilità per Impatto = 4,66	Livello di rischio		4-6 Medio basso

Gestione delle entrate e delle spese (flussi di cassa)			
Probabilità		Impatto	
Discrezionalità	1	Organizzativo	1
Rilevanza esterna	5	Reputazionale	1
Complessità del processo	1	Economico	1
Valore economico	1	Immagine	2
Frazionabilità	1		
Controlli	1		
Somma	10	Somma	5
Media (somma:6)	1,67	Media (somma:4)	1,25
Probabilità per Impatto = 2,08	Livello di rischio		7-11 Rischio trascurabile

Conferimento incarichi di collaborazione			
Probabilità		Impatto	
Discrezionalità	2	Organizzativo	3
Rilevanza esterna	5	Reputazionale	1
Complessità del processo	1	Economico	1
Valore economico	5	Immagine	5
Frazionabilità	5		
Controlli	3		
Somma	21	Somma	10
Media (somma:6)	3,5	Media (somma:4)	2,50
Probabilità per Impatto = 8,75	Livello di rischio		7-11 Rischio rilevante

5. Azioni preventive da porre in essere per la gestione del rischio

Alla luce della valutazione effettuata, sono state individuate alcune azioni preventive da porre in essere per la gestione del rischio. Oltre ai controlli a campione e la predeterminazione dei criteri alla base del singolo processo, che è possibile attuare per ogni tipo di rischio, le altre sono le seguenti.

5.1. Misure Previste

Le misure previste per il PTPC, già presenti nella precedente edizione del Piano, vengono riproposte oltre ad aggiungerne di nuove:

• Revisione dei regolamenti per l'acquisizione di beni e servizi il D.Lgs. 36/2023 propone l'adozione di un regolamento interno per gli affidamenti diretti di contratti sotto soglia affinché siano disciplinate:

- Le modalità di conduzione delle indagini di mercato;
- La modalità di costituzione e revisione dell'elenco degli operatori economici;
- I criteri di scelta dei soggetti da invitare a presentare offerta;

Obiettivo: garantire che la regolamentazione interna risponda al mutato quadro normativo e nei principi di trasparenza, rotazione, pubblicità.

Persone coinvolte: personale amministrativo addetto

Indicatore: presenza dei nuovi regolamenti aggiornati ed approvati dall'organo di gestione

Modalità: verifica della presenza dei nuovi regolamenti nella sezione "amministrazione trasparente"

Responsabile dell'attuazione: dirigente economico finanziario patrimonio

Tempi per l'attuazione: 2026-2028.

• Rappresentazione grafica ed informatizzazione dei processi

Il dirigente economico finanziario patrimonio, contestualmente alla revisione dei regolamenti di cui al precedente punto, provvederà ad elaborare una rappresentazione grafica dei processi a rischio elevato di corruzione, onde evidenziare le fasi maggiormente a rischio, al fine di facilitare l'adozione di misure atte a prevenirlo.

Contestualmente sarà valutata la maggiore estensione possibile dell'informatizzazione dei processi con riguardo al livello di fattibilità e ai tempi necessari, tenuto conto delle risorse finanziarie necessarie e disponibili.

Obiettivo: facilitare le fasi maggiormente a rischio di corruzione dei processi organizzativi

Persone coinvolte: personale amministrativo addetto

Indicatore: presenza delle rappresentazioni grafiche, inoltrate al personale amministrativo

Modalità: verifica della presenza di trasmissione con elenco di firme per presa visione da parte del personale interessato

Responsabile dell'attuazione: dirigente economico finanziario patrimonio

Tempi per l'attuazione: 2026-2028.

- **Attività diretta alla prevenzione di situazioni di conflitto di interesse nell' erogazione dei servizi**

La disciplina normativa prevede che il soggetto in situazione di conflitto di interesse, anche solo potenziale, in merito ad un determinato processo assegnatogli, ha l'obbligo di segnalazione al proprio responsabile della situazione di conflitto con conseguente dovere di astensione.

Si ritiene che tale situazione possa verificarsi non solo in ordine all'iter di un procedimento amministrativo, ma anche nel processo assistenziale a carico dei soggetti in esso coinvolti, ritenendo quindi che, anche in tali casi, debba applicarsi il medesimo dovere di astensione, in particolare nel caso di dipendente assegnato al medesimo reparto dove si trova ricoverato un proprio parente o convivente o commensale, oppure se egli stesso o il coniuge ha con l'ospite o i suoi familiari causa pendente, grave inimicizia o rapporti di credito o debito.

Obiettivo: facilitare le fasi maggiormente a rischio di corruzione dei processi organizzativi

Persone coinvolte: personale amministrativo addetto

Indicatore: presenza delle rappresentazioni grafiche, inoltrate al personale amministrativo

Modalità: verifica della presenza di trasmissione con elenco di firme per presa visione da parte del personale interessato

Responsabile dell'attuazione: dirigente competente per i servizi

Tempi per l'attuazione: 2026-2028

- **Verifica delle dichiarazioni sulla insussistenza delle cause di inconferibilità.**

In attuazione delle disposizioni del d.lgs. 39/2013, con particolare riferimento alle verifiche e ai controlli dell'insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi, sarà svolta specifica attività di controllo a campione delle autocertificazioni acquisite in sede di attribuzione dell'incarico, al fine di accertare la veridicità e completezza di quanto dichiarato dagli interessati, rinviando per i dettagli alle specifiche linee-guida di cui alla delibera ANAC n° 833 del 3/8/2016.

Obiettivo: controllare le dichiarazioni sulla insussistenza delle cause di inconferibilità (per il 10% delle dichiarazioni).

Persone coinvolte: personale ufficio Segreteria

Indicatore: rapporto tra dichiarazioni pervenute e dichiarazioni controllate

Modalità: elenco al 31.12 di ogni anno con le dichiarazioni pervenute e quelle controllate

Responsabile dell'attuazione: dirigente competente per l'Ufficio Segreteria

Tempi per l'attuazione: si pone come tempistica il 31 dicembre di ogni anno.

- **Verifica delle autocertificazioni rese nelle selezioni di personale .**

Sarà svolta specifica attività di controllo a campione delle autocertificazioni acquisite nelle selezioni di personale

Obiettivo: controllare le autocertificazioni (per il 7% delle dichiarazioni).

Persone coinvolte: personale ufficio Segreteria

Indicatore: rapporto tra dichiarazioni pervenute e dichiarazioni controllate

Modalità: elenco al 31.12 di ogni anno con le dichiarazioni pervenute e quelle controllate

Responsabile dell'attuazione: dirigente competente per l'Ufficio Segreteria

Tempi per l'attuazione: si pone come tempistica il 31 dicembre di ogni anno

• **Verifica delle autocertificazioni rese nelle gare di appalto**

Sarà svolta specifica attività di controllo a campione delle autocertificazioni acquisite nelle gare di appalto (ove non già verificato da altre autorità) Obiettivo: controllare le autocertificazioni (per il 7% delle dichiarazioni, escluse quelle già verificate da altre autorità)

Persone coinvolte: personale ufficio economato

Indicatore: rapporto tra dichiarazioni pervenute e dichiarazioni controllate

Modalità: elenco al 31.12 di ogni anno con le dichiarazioni pervenute e quelle controllate

Responsabile dell'attuazione: dirigente competente per l'Ufficio Economato

Tempi per l'attuazione: si pone come tempistica il 31 dicembre di ogni anno

Attività assistenziali

Obiettivo: ridurre la discrezionalità di tipo arbitrario degli interventi Persone coinvolte: personale socio-sanitario

Indicatore: presenza di piano di lavoro aggiornato

Modalità: verifica della presenza del PDL nell'unità di offerta

Responsabile dell'attuazione: ciascun coordinatore socio-sanitario

Tempi per l'attuazione: ogni anno aggiornamento prima del periodo estivo.

• **Procedure di scelta del contraente per lavori, servizi e forniture**

Obiettivo: sensibilizzare il personale addetto sulla prevenzione della corruzione

Persone coinvolte: personale amministrativo addetto

Indicatore: presenza di circolare apposita, firmata dal dirigente EFP e controfirmata dal RPCT

Modalità: verifica della presenza di circolare con elenco di firme per presa visione da parte del personale interessato

Responsabile dell'attuazione: dirigente economico finanziario patrimonio Tempi per l'attuazione: emanazione della circolare in data 28.12.2017.

• **Procedure di scelta del contraente per fitti, locazioni e alienazioni del patrimonio immobiliare**

Obiettivo: sensibilizzare il personale addetto sulla prevenzione della corruzione

Persone coinvolte: personale amministrativo addetto

Indicatore: presenza di circolare apposita, firmata dal dirigente EFP e controfirmata dal RPCT

Modalità: verifica della presenza di circolare con elenco di firme per presa visione da parte del personale interessato

Responsabile dell'attuazione: dirigente economico finanziario patrimonio

Tempi per l'attuazione: emanazione della circolare in data 28.12.2017

• **Concessione di contributi e facilitazioni ad associazioni diverse per finalità statutarie**

Obiettivo: garantire il rispetto delle finalità statutarie nelle concessioni di contributi e facilitazioni

Persone coinvolte: personale amministrativo addetto

Indicatore: nesso tra concessione e finalità statutarie

Modalità: comparazione dell'atto di concessione con lo Statuto dell'Ente e specifica indicazione nell'atto di concessione (effettuare circolare)

Responsabile dell'attuazione: dirigente economico finanziario patrimonio

Tempi per l'attuazione: nel precedente PTPC era previsto che, per ogni provvedimento, venisse effettuata una comparazione. Diversamente dalla previsione iniziale, l'Amministrazione ha optato per una scelta maggiormente stringente. Preso atto che le concessioni e facilitazioni per IPAB di Vicenza si estrinsecano quasi esclusivamente nell'attribuire facoltà di utilizzo di spazi nelle proprietà immobiliari, si è optato per l'adozione di un apposito regolamento per la concessione in uso di immobili a terzi, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 31 del 22.03.2017.

• **Selezione di personale**

Obiettivo: sensibilizzare il personale addetto sulla prevenzione della corruzione

Persone coinvolte: personale amministrativo addetto

Indicatore: presenza di circolare apposita

Modalità: verifica della presenza di circolare controfirmata per presa visione dal personale interessato

Responsabile dell'attuazione: dirigente del personale e dei servizi

Tempi per l'attuazione: emanazione della circolare in data 28.04.2017.

• **Codice di comportamento**

Questo Ente ha provveduto ad adottare, con deliberazione n. del , un proprio Codice di comportamento, calibrando in relazione alla peculiarità delle finalità istituzionali perseguite, quanto stabilito dal codice di cui al D.P.R. n° 62/2013, e diversificando i doveri dei dipendenti e di coloro che entrino in relazione con l'Ente, in funzione delle specificità di questa Amministrazione.

Obiettivo: aggiornamento del Codice di comportamento a nuove esigenze sopravvenute per prevenire comportamenti non adeguati

Persone coinvolte: personale dell'ufficio Personale

Indicatore: nuovo codice approvato

Modalità: già stabilita dalle norme vigenti

Responsabile dell'attuazione: dirigente del personale e dei servizi

Tempi per l'attuazione: eventuali aggiornamenti secondo le tempistiche normative.

•**Progressioni di carriera del personale dipendente**

Obiettivo: garantire che le procedure di progressione di carriera siano conosciute a tutto il personale interessato.

Persone coinvolte: personale addetto alla procedura

Indicatore: presenza di apposita circolare ed evidenza della sua diffusione

Modalità: verifica presenza circolare e della trasmissione via e-mail. Responsabile dell'attuazione: dirigente del personale e dei servizi

Tempi per l'attuazione: riferimento accordi sulla Contrattazione decentrata.

•**Procedura operativa riguardante il whistleblowing**

Obiettivo: garantire la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e delle disposizioni normative nazionali che ledono l'interesse pubblico e che si rivolgono alle autorità giudiziarie o contabili, ai sensi del D. Lgs. 24/2023.

Persone coinvolte: tutto il personale dell'ente

Indicatore: presenza nel sito internet della procedura di segnalazione

Modalità: trasmissione delle indicazioni al personale dell'Ente tramite e-mail Responsabile dell'attuazione: dirigente del personale e dei servizi

Tempi per l'attuazione: la procedura è attiva

•**Regolamento per l'accesso**

Obiettivo: adeguare la vigente regolamentazione alle norme

Persone coinvolte: personale dell'Ufficio Segreteria

Indicatore: regolamento approvato con deliberazione del CdA

Modalità: pubblicazione regolamento nel sito istituzionale

Responsabile dell'attuazione: dirigente economico finanziario patrimonio

Tempi per l'attuazione: 2026-2028

6. Monitoraggio sull'attuazione del PTPC e delle misure

In attuazione di quanto previsto al punto 6.6 della Determinazione ANAC n. 12 del 28.10.2015, si ritiene che questo Ente non rivesta un carattere di complessità, né per dimensione organizzativa, né per diversificazione delle attività svolte, né per articolazione territoriale, tale da richiedere verifiche infrannuali sull'attuazione delle misure previste dal presente PTPC.

E' comunque facoltà del RPCT di svolgere verifiche del cui esito dovrà dar conto nella relazione annuale.

7. Trasparenza

Il legislatore ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n.165/2001e in cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, per formare un documento di programmazione unitario.

Particolare attenzione è data all'applicazione della trasparenza nei contratti pubblici che trova fondamento giuridico nel D. Lgs .36/2023 "Codice dei contratti pubblici". La profondità e l'ampiezza che il legislatore ha voluto imprimere alla trasparenza dei contratti pubblici si traduce, innanzitutto, in specifici obblighi per le stazioni appaltanti di pubblicare atti, dati e informazioni nella sezione "Amministrazione trasparente" che afferiscono ad ogni tipologia di appalto (servizi, forniture, lavori e opere, concorsi pubblici di progettazione, concorsi di idee e di concessioni) e ad ogni fase, dalla programmazione alla scelta del contraente, dall'aggiudicazione fino all'esecuzione del contratto.

La giurisprudenza ha ammesso la conoscibilità degli atti, non solo per questa attività particolarmente a rischio e con l'obbligo della pubblicazione, ma anche mediante l'accesso civico generalizzato. Pur trattandosi di una trasparenza mediata dal temperamento tra conoscibilità e riservatezza, stante i limiti a tutela di interessi pubblici e privati indicati dal legislatore (art. 5-bis, co. 1 e 2. del d.lgs. n. 33/2013), l'istituto contribuisce ad ampliare il novero degli atti conoscibili delle procedure dell'Ente.

8. Rotazione degli incarichi

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di particolare rilievo nella strategia di prevenzione della corruzione. Tuttavia anche l'ANAC nel PNA riconosce l'impossibilità di applicare la misura della rotazione all'interno di amministrazioni di piccole dimensioni. Richiedendo peraltro un'adeguata motivazione nel PTPC delle ragioni della mancata applicazione dell'istituto.

Per quanto questo Ente riconosca la rilevanza di tale misura nella prevenzione dei fenomeni corruttivi, si evidenzia che, data la sua struttura, risulta impossibile coniugare il principio della rotazione degli incarichi con l'efficienza degli uffici, visto il numero non elevato di addetti e la complessità gestionale dei procedimenti trattati da ciascun ufficio. Per tale motivo l'interscambio del personale può compromettere la funzionalità della gestione amministrativa, per cui si provvederà a rotazione secondo contingenze e nei limiti delle concrete possibilità.

Anche per quanto riguarda l'ambito dei servizi socio-assistenziali, dove pure il numero di addetti, soprattutto con riferimento agli operatori socio-sanitari, consentirebbe un'applicazione più puntuale della misura, occorre tener in considerazione come, in molti casi, il rapporto di diretta conoscenza personale con gli ospiti sia valore da salvaguardare nell'ottica di garantire una migliore assistenza agli ospiti stessi. L'interscambio del personale adottato in modo meccanicistico potrebbe compromettere la qualità dell'assistenza prestata per il fatto che, in parecchi casi, gli addetti rappresentano per gli ospiti importanti figure di riferimento la cui

eventuale sostituzione, se non attuata con prudenza, potrebbe avere ripercussioni negative per gli assistiti. Pertanto si provvederà a rotazione in misura adeguata a quanto detto.

Come consigliato nel PNA, si cercherà tuttavia, di sviluppare altre misure organizzative di prevenzione alternative alla rotazione, che però sortiscano un effetto analogo a questa, favorendo una maggiore compartecipazione del personale alle attività. soprattutto per quanto riguarda i processi identificati come più a rischio, attraverso la promozione di meccanismi di condivisione delle fasi dei processi, anche mediante momenti di affiancamento del personale. Tale misura sarà applicata previa analisi finalizzata ad attuare una corretta articolazione dei compiti e delle competenze, al fine di evitare eccessive concentrazioni di mansioni e responsabilità in capo ad un unico soggetto.

9. Formazione del personale

La legge n. 190/2012 prevede la definizione di procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo.

Gli interventi formativi da realizzare negli anni del triennio di riferimento sono distinti in tre tipologie:

a) Formazione - base, da somministrare al personale amministrativo sui temi dell'etica e legalità, sui contenuti del P.T.P.O e del Codice di comportamento, di recente adozione, finalizzati a sensibilizzare i dipendenti sul rischio corruzione, ad informarli sulle misure e attività previste alla cui realizzazione sono chiamati a collaborare (conoscenza e condivisione strumenti di prevenzione).

b) Formazione - specialistica, diretta a formare il personale nei settori considerati dal Piano più esposti al rischio di corruzione, al fine di permettere:

- l'assunzione di decisioni con cognizione di causa per ridurre l'inconsapevolezza di azioni illecite;
- permettere la diffusione degli orientamenti giurisprudenziali ed evitare prassi contrarie alla corretta interpretazione;
- costruire conoscenze specifiche per lo svolgimento di attività a maggior rischio corruzione.

e) Formazione - aggiornamento, finalizzata all'apprendimento delle novità normative o a diffondere le conoscenze sulle innovazioni tecnologiche, procedurali e organizzative introdotte a livello di ente o di uno specifico servizio.

Oltre al Codice di comportamento già diffuso verrà divulgata, mediante pubblicazione nel sito istituzionale, alla sezione "Bacheca dipendenti" una dispensa di informazione sui reati contro la pubblica amministrazione agli addetti degli uffici coinvolti in attività a rischio di corruzione nonché agli eventuali nuovi assunti interessati.

10. Segnalazione di atti di corruzione — procedura e protezione del denunciante

10.1. Obbligo di segnalazione di possibili situazioni sintomatiche di fenomeni corruttivi (whistleblowing)

E' indispensabile il contributo di tutto il personale dell'Ente, al fine di consentire l'emersione di comportamenti non conformi ai principi del buon andamento della Pubblica Amministrazione.

In tal senso è stato emanato il D. Lgs. n.24 del 10.03.2023 in attuazione della direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, fermo restando l'applicazione delle disposizioni di procedura penale.

Le disposizioni si applicano ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs 165/2001 quali soggetti segnalanti e quindi tutelati dalla normativa.

La procedura operativa approvata con determina del Direttore Generale n. 282 del 16.06.2023 dettaglia la gestione della segnalazione che deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni fase successiva.

Naturalmente la garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità. Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla norma come «dipendente pubblico che segnala illeciti», quella del soggetto che, nell'inoltrare una segnalazione, non si renda conoscibile. In sostanza, la ratio della norma è di assicurare la tutela del dipendente, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di segnalazioni provenienti da dipendenti pubblici individuabili e riconoscibili.

Si ribadisce che la tutela prevista non può che riguardare il dipendente pubblico che si identifica (diversamente, la tutela non può essere assicurata) e, comunque, la protezione accordata riguarda ritorsioni che possono avere luogo nell'ambito del rapporto di lavoro e non anche quelle di altro tipo.

La segnalazione deve essere inviata al Responsabile della prevenzione della corruzione, ovvero il Direttore Generale, o all'A.N.A.C. e non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti -Autorità Giudiziaria.

10.2 Procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite all'interno dell'Amministrazione

La procedura operativa è pubblicata nel sito istituzionale nella sezione "Bacheca Dipendenti" per dare massima accessibilità a quanti si troveranno a segnalare ogni violazione del diritto.

11.Sanzioni

La violazione delle misure previste dal presente PTPC, salva ogni eventuale ulteriore forma di responsabilità, costituisce comportamento contrario ai doveri d'ufficio e, come tale, sarà sanzionata disciplinarmente.

12.Aggiornamento del piano

L'Anac nell'aggiornamento 2018 del piano nazionale anticorruzione ha evidenziato come i soggetti tenuti all'adempimento, debbano adottare un nuovo completo piano triennale anticorruzione e trasparenza entro il 31 gennaio. Ulteriori aggiornamenti potranno avere cadenza più ravvicinata in occasione di integrazioni e/o modifiche normative in materia.

Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2026 — 2028

Sezione relativa agli obblighi di pubblicazione sul sito web istituzionale

(Amministrazione trasparente)

SELEZIONE DEI DATI DA PUBBLICARE CON L'INDICAZIONE DEI RESPONSABILI

I dati da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente, nella apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente" sono riportati di seguito, unitamente all'indicazione dei responsabili.

TRASPARENZA: definizione

Ai fini del presente documento per trasparenza si intende la accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto della organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

INTEGRITÀ: definizione

Ai fini del presente documento per integrità si intende il dovere, da parte dei cittadini cui sono affidate funzioni pubbliche, di adempiere alle stesse "con disciplina e onore". La trasparenza, attuata mediante la pubblicazione di dati riguardanti l'Amministrazione, permette di prevenire e, eventualmente, di svelare situazioni in cui possano annidarsi forme di illecito e di conflitto di interessi.

PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Il presente documento è stato elaborato nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali, in particolare: -i dati pubblicati e i modi di pubblicazione sono pertinenti e non eccedenti rispetto alle disposizioni della legge;-i dati sensibili vengono divulgati in forma anonima e in forma aggregata; -i dati sono pubblicati in modo da evitare la proliferazione da parte dei motori di ricerca.

Sezione I — atti generali

Responsabile: dirigente preposto a ufficio segreteria

1. Piano triennale per la prevenzione della corruzione;
2. attestazione di assolvimento degli obblighi di pubblicazione;
3. atti generali;
 - a. riferimenti normativi su organizzazione e attività;
 - b. statuto,
 - c. regolamento degli uffici e dei servizi;
 - d. regolamento revisori dei conti;
 - e. codice disciplinare;
 - f. codici di condotta;
 - g. regolamento per accesso e convivenza;
 - h. regolamento per accesso e procedimento amministrativo;
 - i. regolamento per l'accesso ai documenti della cartella socio-sanitaria degli ospiti;
 - j. regolamento per l'alienazione del patrimonio immobiliare;
 - l. regolamento di contabilità;
 - m. regolamento per l'istituzione e la gestione del fondo economale;
 - n. regolamento per l'affidamento degli incarichi;
 - o. regolamento dell'attività del nucleo di valutazione dei dirigenti se esistente
 - p. regolamento per il procedimento amministrativo;
 - q. regolamento per la definizione delle modalità di espletamento delle procedure in economia per beni, servizi e lavori;
 - r. regolamento per la disciplina del volontariato.

Sezione II — organizzazione

Responsabile: dirigente preposto all'ufficio segreteria (sub 1, 2, 5).

dirigente preposto all'ufficio personale (sub 3, 4)

1. Organi di indirizzo politico amministrativo;

- a. elenco degli amministratori e loro funzione;
- b. provvedimento di nomina degli amministratori;
- c. curricula degli amministratori;
- d. indennità e rimborsi spese erogati agli amministratori su base annua;
- e. dati relativi all'assunzione di altre cariche da parte degli amministratori, presso enti pubblici e privati, o incarichi con oneri a carico della finanza pubblica, e relativi compensi;
- f. dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società. quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società;

2. eventuali provvedimenti di erogazione delle sanzioni amministrative pecuniarie a carico del responsabile della mancata comunicazione per la mancata o incompleta comunicazione dei dati concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie, del coniuge e dei parenti entro il secondo grado di parentela, nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica.

3. articolazione degli uffici e dei servizi;

4. organigramma;

5. contatti telefonici e di posta elettronica;

Sezione III — consulenti e collaboratori

Responsabile: dirigente preposto a ufficio segreteria

- 1. tabella estremi degli atti di conferimento di incarichi di collaborazione, anche coordinata e continuativa, e di consulenza: soggetti percettori, ragione dell'incarico, ammontare erogato;
- 2. curriculum di ogni titolare di incarico;
- 3. tabella con i dati di cui all'art. 1, commi 123 e 127, della legge 662/1996 e D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, articolo 53 (testo aggiornato a seguito della L. 190/2012) (compensi percepiti dai dipendenti dell'Ente anche per incarichi relativi a compiti e doveri d'ufficio, elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza, con indicazione dell'incarico e dei compensi corrisposti);
- 4. attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse:

Sezione IV — personale

Responsabile: dirigente preposto a ufficio personale

Incarichi amministrativi di vertice

1. tabella dati di conferimento incarico a Segretario Direttore (estremi dell'atto, nominativo, dipendente pubblica amministrazione o esterno, ragione dell' incarico e ammontare erogato);

Dirigenti

2. tabella dati di conferimento incarico a dirigente (estremi dell'atto. nominativo. dipendente pubblica amministrazione o esterno, ragione dell'incarico e ammontare erogato);

3. curricula del Segretario Direttore e dei dirigenti;

4. compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico;

5. tabella dati relativi allo svolgimento di incarichi o titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali e relativi compensi, per il Segretario Direttore e per i dirigenti;

6. dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese. azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società (va presentata solo al momento della nomina);

7. copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche (va presentata solo al momento della nomina)

8. dichiarazione di insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico e di incompatibilità del medesimo, per il Segretario Direttore e per i dirigenti;

9. eventuale avviso per posti di funzione dirigenziale disponibili;

Posizioni organizzative

10. curricula dei titolari di posizioni organizzative;

Dotazione organica

11. dotazione organica al 31 dicembre di ogni anno;

12. Conto annuale art. 60, c. 2 del D.Lgs. 165/2001: dichiarazione di non pertinenza;

13. tabella dati annuali sul costo del personale. suddiviso per aree, compresi i dipendenti a tempo determinato, i lavoratori somministrati e le attività libero professionali;

Personale non a tempo indeterminato

14. tabella elenco nominativo dipendenti non a tempo indeterminato, con evidenza del personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con l'organo di indirizzo politico;

15. tabella trimestrale dei dati relativi al costo del personale non a tempo indeterminato

Tassi di assenza

16. tabella dati trimestrali sui tassi di assenza del personale, suddiviso per aree;

Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti

17. tabella incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti, compresi i compensi;

Contrattazione collettiva

18. link al sito web ARAN per la consultazione del CCNL;

Contratti integrativi

19. contratto collettivo decentrato con relazione tecnico - finanziaria e illustrativa certificata dagli organi di controllo;

Organismo di valutazione (se esistente)

20. nomativi. compensi e curricula dei componenti dell'organismo di valutazione.

Sezione V - bandi di concorso

Responsabile: dirigente preposto a ufficio personale

1. bandi di concorso e avvisi di selezione pubblica effettuati per assunzioni a tempo indeterminato e determinato, ivi compresi i criteri di valutazione della Commissione e delle tracce delle prove scritte;

Sezione VI - performance

Responsabile: dirigente preposto a ufficio personale

1. sistema di valutazione della performance

2. piano della performance

3. relazione sulla performance

4. ammontare complessivo dei premi di produttività stanziati ed erogati;

5. distribuzione dei premi di produttività e analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;

6. dichiarazione sull'applicazione alle IPAB della disciplina della performance e dell'OIV;

Sezione VII - enti controllati

Responsabile: direttore generale

1. enti pubblici vigilati: dichiarazione di non afferenza;

2. società partecipate: tabella elenco delle società partecipate (ragione sociale. misura della partecipazione, durata dell'impegno, oneri a qualsiasi titolo gravanti sul bilancio dell'ente, numero dei rappresentanti dell'ente e trattamento economico complessivo spettante, risultati di bilancio degli ultimi tre anni. incarichi di amministratore e trattamento economico complessivo);

3. dichiarazione di insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico e di incompatibilità del medesimo, per gli amministratori degli enti o società controllati;

4. link al sito web degli enti controllati ove sono pubblicati i dati relativi ai compensi degli amministratori, dei dirigenti e dei titolari di incarichi di collaborazione o consulenza;

Provvedimenti

5. provvedimenti in materia di costituzione di società a partecipazione pubblica...

6. provvedimenti in cui le amministrazioni pubbliche socie fissano obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso della spesa di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate;

7. provvedimenti in cui le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi specifici annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento.

8. rappresentazione grafica sulle partecipazioni;

9. enti di diritto privato controllati: dichiarazione di non afferenza;

Sezione VIII — Attività e procedimenti

Responsabile: dirigente preposto a ufficio segreteria

1. tabella, per ogni procedimento amministrativo, contenente breve descrizione. ufficio responsabile dell'istruttoria e recapiti, modalità per ottenere informazioni sui procedimenti in corso; termini per la conclusione del procedimento, eventuale presenza di silenzio — assenso; strumenti di tutela amministrativa nei confronti del provvedimento finale, modalità per effettuare eventuali pagamenti: nome dell'eventuale soggetto cui è attribuito potere sostitutivo in caso di inerzia, eventuale modulistica standardizzata;

Sezione IX— Provvedimenti

Responsabile: dirigente preposto a ufficio segreteria

1. Provvedimenti dell'organo politico: elenco semestrale dei provvedimenti, con particolare riferimento ai procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori e forniture (link alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"; accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche;

2. Provvedimenti dirigenti amministrativi: elenco semestrale dei provvedimenti di scelta del contraente per l'affidamento dei lavori e forniture (link alla sottosezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche

Sezione X — controlli sulle imprese

Responsabile: dirigente preposto a ufficio ragioneria

1. Dichiarazione di non pertinenza.

Sezione XI — bandi di gara e contratti

Responsabile: dirigente preposto a ufficio economato

Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura.

1. avvisi di preinformazione;
2. delibere a contrarre;
3. avvisi e bandi; indagine di mercato, avviso di formazione elenco operatori economici, bandi e avvisi, avviso esito procedure, pubblicazione a livello nazionale di bandi e avvisi, bando di concorso, band° di concessione, bando di gara, avviso costituzione del privilegio (d. lgs. 50/2016 e s.m.i.)
4. avvisi sui risultati della procedura di affidamento;
5. avvisi sistema di qualificazione;
6. affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza; tutti gli atti connessi agli affidamenti in house.
7. composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti
8. tabella informativa sulle singole procedure ex art. 1, comma 32, D.Lgs. 33/2013;

Sezione XII — sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici Responsabile: dirigente preposto a ufficio patrimonio

1. atti di individuazione di criteri e modalità;
2. pubblicazione tempestiva per ciascun atto del nome del beneficiario, importo, norma o titolo, ufficio e funzionario responsabile, modalità di individuazione. link al progetto e al curriculum del soggetto;
3. tabella con elenco su base annuale di eventuali sovvenzioni, contributi, sussidi e altri vantaggi economici erogati;

Sezione XIII — bilanci

Responsabile: dirigente preposto a ufficio ragioneria

1. bilancio di previsione e bilancio consuntivo in forma sintetica, aggregata e semplificata anche con rappresentazioni grafiche;

Sezione XIV — beni immobili e gestione patrimonio Responsabile: dirigente preposto a ufficio patrimonio

1. elenco dei beni immobili patrimoniali;
2. importo su base annua dei canoni di affitto e locazione dei beni immobili patrimoniali;

Sezione XV — controlli e rilievi sull'amministrazione

Responsabile: dirigente preposto a ufficio ragioneria

1. atti degli organismi indipendenti di valutazione o nuclei di valutazione;
2. relazione del Collegio dei Revisori dei Conti al bilancio di previsione, alle sue variazioni e al bilancio d'esercizio,
3. rilievi non recepiti da parte del Collegio dei Revisori dei Conti e rilievi di qualunque tipo da parte della Corte dei Conti ovvero dichiarazione di inesistenza su base annuale:

Sezione XVI — servizi erogati

Responsabile: dirigente preposto a ufficio segreteria (sub 1. 3).

dirigente preposto a ufficio ragioneria (sub 2)

1. carta dei servizi;
2. costi contabilizzati su base annua dei servizi erogati;
3. tabella dei tempi medi di attesa per l'erogazione dei servizi, o dichiarazione di non sussistenza;

Sezione XVII — pagamenti dell'amministrazione

Responsabile: dirigente preposto a Ufficio Ragioneria

1. dati sui propri pagamenti;
2. ammontare complessivo dei debiti e numero delle imprese creditrici al 31 dicembre;
3. indicatore annuale dei tempi medi di pagamento; sono da considerare, oltre agli acquisti di beni, servizi e forniture, anche i pagamenti relativi alle prestazioni professionali (viene così chiarito che la misurazione dei tempi riguarda ogni tipo di contratto stipulato dall'amministrazione)
4. indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti; sono da considerare, oltre agli acquisti di beni, servizi e forniture, anche i pagamenti relativi alle prestazioni professionali (viene così chiarito che la misurazione dei tempi riguarda ogni tipo di contratto stipulato dall'amministrazione)
5. ammontare complessivo dei debiti e numero delle imprese creditrici su base annua;
6. codice IBAN del conto di Tesoreria e pagamenti informatici;

Sezione XVI — opere pubbliche

Responsabile: dirigente preposto a Ufficio Tecnico

1. piano triennale delle opere pubbliche e relazioni annuali;

Sezione XVII — pianificazione e governo del territorio

Responsabile: dirigente preposto a ufficio segreteria

1. dichiarazione di non pertinenza

Sezione XVIII — informazioni ambientali

Responsabile: dirigente preposto a ufficio segreteria

1. dichiarazione di non pertinenza

Sezione XIX — interventi straordinari e di emergenza

Responsabile: dirigente preposto a ufficio segreteria

1. dichiarazione di non pertinenza

Sezione XX — altri contenuti

Responsabile: dirigente preposto a ufficio segreteria

Corruzione

1. piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
2. nominativo del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e relativi contatti;
3. relazione annuale del responsabile della prevenzione della corruzione;
4. eventuali atti adottati in ottemperanza a provvedimenti dell'Autorità Nazionale Anticorruzione;
5. eventuali atti di accertamento della violazione del D.Lgs. 39/2013;

Accesso civico

Accesso civico semplice

1. nominativo del responsabile della trasparenza a cui presentare richiesta di accesso civico e relativi contatti; nominativo del titolare di potere sostitutivo, attivabile in caso di ritardo o mancata risposta del responsabile della trasparenza e relativi contatti;

Accesso civico generalizzato

2. nomi degli uffici competenti cui presentare la richiesta di accesso civico e le modalità di esercizio per tale diritto.
3. registro degli accessi civici.

Accessibilità e catalogo dati, metadati e banche dati

1. regolamento di disciplina dell'esercizio della facoltà di accesso telematico e di riutilizzo dei dati ai sensi dell'art. 52, comma 2, del D.Lgs. 82/2005;
2. catalogo dei dati, metadati e relative banche dati in possesso dell'Ente;

MODALITA' di INSERIMENTO DATI

1. I file di testo o tabelle devono essere di formato c.d. "aperto";
2. I file in formato pdf devono essere in formato pdf/a;
3. L'ordine cronologico dei documenti pubblicati su ogni pagina web che si deve rispettare è il seguente:
in alto il documento più recente e in progressione gli altri.
4. Nell'elencazione dei documenti nelle pagine web si deve rispettare un valore unico di interlinea, evitando elenchi con righe distanziate da interlinee di valore diverso.