
Piano Integrato di Attività e Organizzazione

2025- 2027

Premessa

Il Piano Integrato Attività e Organizzazione

Con questo documento l'IPAB adotta il Piano Integrato Attività e Organizzazione 2025- 2027 (d'ora in poi PIAO), nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n.113, e delle specifiche indicazioni nascenti dall'unione del decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n.81 e del decreto ministeriale 24 giugno 2022.

Trattasi di un documento programmatico, di durata triennale, aggiornato annualmente, complesso, sperimentale e di transizione, all'interno del quale sono confluiti alcuni dei principali piani triennali tra cui:

- a) Il Piano triennale dei fabbisogni del personale;
- b) Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- c) Il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA);

Ai sensi dell'art 6 comma 1 del DPR 30 giugno 2022, n. 132, le pubbliche amministrazioni 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 decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge 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.

Il comma 2 del medesimo articolo prevede che l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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.

Il 3 comma statuisce che le pubbliche 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. e segnatamente:

- a) Struttura organizzativa: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a);

- b) Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.

A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;

2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;

3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;

4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;

5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

- c) Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

1)

2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

3)

4)

5)

L'IPAB si riserva di modificare e/o integrare il Piano anche a seguito dell'emanazione delle specifiche linee guida da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, e/o eventuali aggiornamenti normativi.

1 Sezione 1: Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione: IPAB "Provvidenza, Santa Maria del Lume e Marianna Magri"

Sede: Corso IV Novembre n. 75

Ulteriori sedi operative: non presenti.

Codice fiscale: 00572980878

Legale Rappresentante: Dott. Salvatore Caruso

Segretario: Dott. Angelo Tomaso Rigano

Sito web: <http://www.ipabprovvidenzasantamariadellume.it>

E-mail: ipab.s.marialumect@tiscali.it

PEC: ipabriuniteprovt@pcert.postecert.it

Dipendenti di ruolo al 31/12/2025: 5

2 Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Sottosezione di programmazione - Valore pubblico

Sezione non richiesta per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

2.2 Sottosezione di programmazione - Performance

Sezione non richiesta per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

2.3 Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza

ART. 1

Oggetto

L'Ipab "Provvidenza, Santa Maria del Lume e Marianna Magri" di Catania ai sensi dell'art. 1, comma 59 della Legge 190/2012 applica le misure di prevenzione della corruzione di cui al presente Piano.

Il Piano di Prevenzione della Corruzione:

1. contiene la mappatura del rischio di corruzione e di illegalità nelle varie strutture dell'Ente, effettuando l'analisi e la valutazione del rischio ed enucleando i processi più sensibili;
2. indica gli interventi organizzativi volti a prevenire e gestire il medesimo rischio;
3. fissa dei protocolli specificandoli con procedure;
4. stabilisce le modalità dei flussi comunicativi ed informativi;
5. indica le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, ove necessario e possibile, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari;
6. identifica meccanismi di aggiornamento del Piano stesso.

Nell'ambito del PNA 2019, l'ANAC, basandosi sulle convenzioni internazionali ratificate dall'Italia, precisa meglio il contenuto della nozione di "corruzione" e di "prevenzione della corruzione". La **corruzione** consiste in **comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione**

pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli.

La prevenzione della corruzione consiste in misure di ampio spettro, che riducano, all'interno delle amministrazioni, il rischio che i pubblici funzionari adottino atti di natura corruttiva (in senso proprio).

Esse, pertanto, si sostanziano tanto in misure di carattere organizzativo, oggettivo (rotazione del personale, controlli, trasparenza, formazione) quanto in misure di carattere comportamentale, soggettivo (misure dirette a evitare comportamenti devianti, non di natura penale, ma contrari a norme amministrativo-disciplinari e pertanto di grave allarme sociale).

Il PTPC costituisce il programma di attività concrete, con indicazioni delle aree di rischio e dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei relativi tempi.

Inoltre il Piano crea un collegamento tra anticorruzione-trasparenza-performance nell'ottica di una gestione sistematica del rischio di corruzione. La gestione del rischio va intesa come un processo di miglioramento continuo basato sui processi di apprendimento generati attraverso il monitoraggio e la valutazione dell'effettiva attuazione ed efficacia delle misure e il riesame periodico.

Il PTPC è soggetto a revisione entro il 31 gennaio di ogni anno; trattandosi di documento programmatico dinamico che pone in atto un processo ciclico e sequenziale, le strategie e le misure ideate per prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi sono sviluppate e modificate a seconda delle risposte ottenute in fase di applicazione per favorire un continuo miglioramento. Si è ritenuto di non introdurre ulteriori misure di controllo, bensì di razionalizzare e mettere a sistema i controlli già esistenti nell'amministrazione, evitando di implementare misure di prevenzione solo formali.

Per quanto riguarda gli aspetti relativi alla trasparenza, essi sono contenuti in apposita sezione di questo Piano.

ART. 2

Analisi del contesto

L'analisi del contesto in cui opera l'IPAB mira a descrivere e valutare come il rischio corruttivo possa verificarsi a seguito delle eventuali specificità dell'ambiente in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali o in ragione di caratteristiche organizzative interne.

A) Analisi del contesto esterno

Si richiama l'analisi effettuata dalla Regione Sicilia nel Piano Regionale.

Il carattere fortemente residenziale del quartiere S. Leone è definito da una buona integrazione di insediamenti piccolo-borghesi e popolari. La bassa qualità urbana ed edile degli insediamenti, realizzati nel corso degli anni, in questo quartiere è già di per sé un segnale rilevante della marginalità della vita e del ruolo della società di questa zona, nelle dinamiche metropolitane. Modesti sono i caratteri identitari e di riconoscibilità del territorio, affidati, per l'assenza di spazi adeguati e a forte valenza simbolica, a luoghi "artificiali", bar e sale giochi, o a spazi inadatti alla vita aggregativa, come vie e spiazzi. L'unica struttura di peso realmente metropolitano è il Palasport che sorge sul corso Indipendenza, che è però insufficiente, da sola, ad assumere quella valenza simbolica necessaria a produrre l'identità e la riconoscibilità del quartiere nei confronti dei suoi stessi abitanti e di quelli della metropoli.

Nel territorio sono presenti:

1. chiese presso le quali operano diverse associazioni di volontariato e si realizzano attività di accoglienza e di sostegno;
2. aree attrezzate, ma non controllate e prive di manutenzione;
3. la biblioteca "Libero Grassi";
4. centri sportivi e alcuni istituti assistenziali per minori e anziani.

Tali strutture sono insufficienti e le scuole presenti nel territorio si configurano, pertanto, come gli unici centri di aggregazione che oltre a rispondere all'offerta culturale, consentono al minore di acquisire la capacità di agire in libertà e con senso di responsabilità nella legalità e nella solidarietà.

Le scuole della Circoscrizione accolgono un'utenza eterogenea dal punto di vista economico e socio culturale. Alcune di esse sono ubicate a ridosso del Viale Mario Rapisardi, un asse viario di importanza strategica per i collegamenti urbani, prevalentemente abitato da un ceto medio occupato nel commercio e nel terziario. Le altre scuole del territorio, sono frequentate da alunni appartenenti a famiglie con situazione economico-sociale

modesta; i genitori degli alunni difatti sono spesso occupati saltuariamente e certamente questo favorisce situazioni di disagio che si ripercuotono sui processi di socializzazione e di apprendimento degli alunni. In questo contesto l'importanza di un centro di accoglienza come l'IPAB Santa Maria del Lume è essenziale. Infatti, negli ultimi anni l'Ipab ha rappresentato una realtà capace di fornire una risposta efficace ai tantissimi casi di disagio i cui si trovano spesso tante donne e madri non solo nel territorio catanese ma anche nei paesi limitrofi.

B) Analisi del contesto interno

Natura giuridica

L'Ipab Provvidenza, Santa Maria del Lume e Marianna Magri, con sede in Catania Corso IV Novembre n. 75, codice fiscale 00572980878, pec ipabriuniteprovct@pcert.postecert.it, prosegue l'opera degli Istituti Femminili Riuniti Provvidenza e Santa Maria del Lume di Catania e dell'Istituto O.P. Marianna Magri di Belpasso, attuando il D.P.R.S. 16 ottobre 2014 n.312/Serv. 4 S.G., pubblicato sulla G.U.R.S. 7 novembre 2014 n. 47, che ha voluto la fusione dei due Istituti la cui natura giuridica pubblica è stata dichiarata con i decreti assessoriali n. 742 e n. 750 del 12 novembre 1987.

Con D.P.R.S. n. 312/Serv. 4/S.G. del 16/10/2014, l'IPAB "Marianna Magri" di Belpasso (CT) è stata fusa per incorporazione nell'I.P.A.B. "Istituti Femminili Riuniti Provvidenza e S. Maria del Lume di Catania con sede in Catania, Corso Indipendenza n 146 e con D.P.R.S. n. 591/Serv. 4/S.G. del 25/11/2016, è stato approvato lo Statuto del nuovo Ente incorporante denominato "I.P.A.B. Provvidenza Santa Maria del Lume e Marianna Magri".

Dall' 1/12/2016 è stata unificata la gestione delle due I.P.A.B. nel nuovo Ente.

Gli Istituti Femminili Riuniti Provvidenza e Santa Maria del Lume continuano l'opera del Collegio di Maria SS. della Provvidenza e del Reclusorio di Maria SS. del Lume. Il Collegio fondato con dispaccio del Duca di Laviafuille del 31 dicembre 1752, riordinato e dotato da Mons. Salvatore Ventimiglia il 28 maggio 1770 sotto il patronato, la direzione e l'amministrazione dell'Ordinario Diocesano di Catania, con l'annessa Fidecommissaria D' Amico Anzalone, disposta dall' omonima fondatrice con testamento in Notaro Giuseppe Sfilio del 14 marzo 1780. Il Reclusorio fondato dal Canonico Giuseppe Florio nel 1813, sotto la direzione e amministrazione di Consiglio di Sacerdoti. Fusi in unico Ente con R.D. 30 novembre 1931, incorporarono l'Opera Pia Conservatorio delle Vergini di S. Agata, fondata nel XVI secolo con donativi e rendite di casa Gisira.

Sono stati generosi benefattori delle Istituzioni benefiche la Signora Domenica Pappalardo vedova Mavilla, il Signor Carmelo Gandolfo, il Cav. Enrico Mannino Grimaldi, il Sac. Filippo Condorelli, la N.D. Giovanna Cordonalì, il Cav. Giuseppe Russo Giammona, il Cav. Giovanni Paternò Castello di Bicocca, l' Avv. Pietro Bruno, il Comm. Mario Guzzetta.-

L' Opera Pia Marianna Magri di Belpasso, istituita dal Cardinale Giuseppe Francica Nava di Bontifè Arcivescovo di Catania con l'eredità della N.D. Marianna Magri, diviene Ente morale con R.D. del 26 marzo 1922.

Ai sensi del vigente Statuto, l'Ente persegue gli scopi voluti dai Fondatori e dai Benefattori, nonché gli altri affini richiesti dai tempi.

In conformità alle loro volontà, ha quali scopi prioritari l'assistenza, l'educazione morale-religiosa, l'istruzione e la formazione professionale dei minori e dei giovani nonché delle famiglie, al fine di pervenire all' integrale e armonioso sviluppo della persona.

Rivolge, altresì, la propria assistenza in favore di donne in difficoltà e vittime di violenza di genere, di ragazze madri e di immigrati, nonché alle fasce più bisognose nell' ambito della rete integrata dei servizi sociali, socio-sanitari e sanitari in genere individuati dalla programmazione nazionale, regionale e locale.

L' Ente promuove, inoltre, attività di studio e di ricerca oltre che di formazione così da contribuire alla crescita sociale, culturale e professionale della popolazione.

Tra le aree di intervento avranno particolare rilievo i servizi alla persona (sociale, socio-educativo, socio-assistenziale, sanitario e socio-sanitario) e la formazione professionale.

Per il raggiungimento degli scopi potrà costruire, acquistare, alienare, permutare beni mobili e immobili, accettare donazioni e legati, e altre elargizioni, nonché assumere e organizzare ogni altra iniziativa rispondente alle finalità perseguite: le attività e i servizi possono essere attuati anche in convenzione con altre Ipab, Enti Pubblici e Privati non aventi scopo di lucro. Potranno adottarsi forme di partenariato pubblico e pubblico-privato e fare ricorso all'affidamento diretto del servizio a società mista costituita dall' Ente.

La disciplina della attivazione e del funzionamento delle singole attività è regolata da regolamenti interni.

L'Ipab svolge le sottoelencate attività iscritte all'Albo Regionale nella sezione "Casa Accoglienza Gestanti, ragazze madri e donne in difficoltà con disagio sociale e/o vittime di violenza":

1. tipologia "Casa di Accoglienza per gestanti e Donne con figli" per una ricettività di numero 20 unità, giusta iscrizione all'albo regionale al n° 5673 (D.D.G. n. 1029 del 27/06/2022 Servizio 6 albi e R.U.N.T.S. - Gestione e Vigilanza);
2. tipologia di attività "Casa di accoglienza ad indirizzo segreto per ospitalità di secondo livello" sita in Catania", per una ricettività di N. 7 unità, giusta iscrizione all'Albo Regionale al n°5802 (D.D.G. n. 402 del 07/03/2023 Servizio 6 albi e R.U.N.T.S. - Gestione e Vigilanza).

La "Casa di Accoglienza per gestanti e Donne con figli" è una struttura a carattere residenziale, a connotazione di tipo familiare, destinata all'accoglienza di gestanti e donne con figli, che versano in situazione di disagio familiare o sociale e necessitano di un ambiente idoneo, in grado di aiutarle, attraverso relazioni affettive personalizzate, serene, rassicuranti e tutelanti, a superare la situazione di disagio e riorganizzare la propria vita in modo autonomo e responsabile. La casa di accoglienza ha la finalità primaria di assicurare la tutela dei bambini che stanno per nascere o dei minori, investendo a tale scopo soprattutto sul sostegno e sullo sviluppo delle capacità genitoriali. Stessa priorità è riconosciuta alle gestanti e alle madri di età minore.

La "Casa di accoglienza ad indirizzo segreto per ospitalità di secondo livello" è una struttura di ospitalità per donne italiane e straniere vittime di violenza e loro figlie/i, con finalità di protezione e sociali, dove la sicurezza deve essere assicurata attraverso la segretezza dell'indirizzo e/o mediante adeguate misure di sicurezza e monitoraggio.

Oggetto dell'attività

L'Ipab Istituti Femminili Riuniti Provvidenza e Santa Maria del Lume assolve il compito di assicurare l'offerta di servizi socio-educativi e socio-assistenziali in Casa Accoglienza per donne in difficoltà gestanti e ragazze madri.

I servizi offerti sono:

1. Vitto e alloggio
2. Assistenza medica ai figli
3. Supervisione da parte degli operatori per l'apprendimento e/o miglioramento della gestione ed organizzazione della vita domestica e della cura dei figli
4. Mantenimento di adeguate condizioni igienico – sanitarie
5. Supporto al genitore per la crescita e l'educazione della prole
6. Sostegno psicologico
7. Mediazione familiare
8. Gestione e cura dei rapporti tra i servizi di riferimento per ogni nucleo familiare: Servizi Sociali, Tribunale, Scuole, N.P.I.
9. Garanzia della frequenza scolastica dei figli
10. Orientamento lavorativo e sostegno nella fruizione delle risorse offerte dal territorio

Utenti

Attualmente l'Ente accoglie utenti così suddivisi (vedi tabella 1).

Tabella 1: ospiti residenti nella struttura

Utenti attuali	
Casa Accoglienza Donne - (Comune di Catania)	9
Casa Accoglienza Donne - (Comune di Giarre)	6
Casa di accoglienza ad indirizzo segreto per ospitalità di secondo livello (Aci Castello)	3
Casa Accoglienza Donne - (Comune di Messina)	7

Utenti attuali	
Casa di accoglienza ad indirizzo segreto per ospitalità di secondo livello (Comune di Mascali (CT))	3
Totale	28

La funzione comunicazione – Stakeholder.

L'Ente, per rispondere al meglio ai bisogni dell'utenza, utilizza una molteplicità di strumenti di comunicazione di seguito dettagliati:

1. Carta dei servizi;
2. sito web
3. brochure
4. bacheca
5. riunioni
6. fotografia e immagine
7. organigramma
8. albo pretorio on line
9. e-mail
10. carta stampata con logo.

Un ruolo chiave è occupato dal web a motivo dei cambiamenti tecnologici e normativi.

La multicanalità della comunicazione, ossia il ricorso a più strumenti di comunicazione, risponde anche all'obiettivo di amplificare i messaggi dell'Ente.

Il target dell'Ipab è costituito dai seguenti utenti:

stakeholder attivi:

1. minori (anche stranieri non accompagnati)
2. ragazze madri con prole
3. donne in difficoltà
4. familiari degli utenti residenti
5. Regione
6. Comuni convenzionati
7. ASP (aziende sanitarie provinciali)
8. Tribunale per i minori
9. Procura della Repubblica
10. Questura – Ufficio immigrazione
11. privato sociale convenzionato
12. Personale interno dell'IPAB
13. Fornitori abituali
14. Tesoriere
15. Organizzazioni sindacali
16. enti di formazione.

stakeholder potenziali:

1. famiglie
2. minori
3. Comuni non convenzionati
4. ASP (aziende sanitarie provinciali) non convenzionate
5. privato sociale non convenzionato
6. Aspiranti lavoratori
7. Aspiranti fornitori
8. Banche
9. Università

ART. 3
Responsabile della prevenzione e relativi compiti

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è la dott.ssa Napoli Marisa in servizio presso l'Ente ai sensi dell'art 31 della L. n. 6972/1890, nominata con delibera n. 56 del 12/04/2014 cui spetta elaborare la proposta di PTPC che sottopone al Consiglio di Amministrazione per l'adozione entro il 31 gennaio.

Il Responsabile della prevenzione deve:

- a. proporre il Piano triennale della prevenzione entro il 31 gennaio di ogni anno (art. 1, c. 8, L. 190/2012);
- b. verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e proporre modifiche allo stesso in caso di accertamento di significative violazioni o mutamenti dell'organizzazione (art. 1, c. 10, L. 190/2012);
- c. redigere la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPCT da inviare all'organo di indirizzo politico e da pubblicare sul sito dell'Amministrazione (art. 1, c. 14, L. 190/2012);
- d. segnalare all'organo di valutazione le disfunzioni inerenti l'attuazione del Piano di prevenzione e se necessario segnalare all'organo competente per l'esercizio dell'azione disciplinare (art. 1, c. 7, L. 190/2012);
- e. controllare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, qualora sia anche Responsabile per la trasparenza (art. 43 del D.Lgs. 33/2013); e monitorare l'effettiva pubblicazione anche sotto l'aspetto della qualità dei dati (art. 6, D.Lgs. 33/2013);
- f. ricevere le istanze di accesso civico semplice e generalizzato (art. 5, cc. 1 e 2, D.Lgs. 33/2013) e decidere nei casi di riesame dell'accesso civico generalizzato (art. 5, c. 7, D.Lgs. 33/2013);
- g. segnalare all'ufficio disciplinare i casi di accesso civico con dati obbligatori non pubblicati (art. 5, c. 10, D.Lgs. 33/2013);
- h. curare la diffusione del Codice di comportamento dell'Amministrazione (art. 15, c. 3, del D.P.R. 62/2013);
- i. relazionarsi con l'organo di indirizzo per gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 1, c. 8, L. 190/2012);
- j. vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi (art. 15 del D.Lgs. 39/2013);
- k. ricevere informazioni necessarie per vigilare sul Piano da dirigenti e dipendenti (art. 1, c. 9, lett. c,) L. 190/2012);
- l. verificare l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione, ove possibile, e definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, c. 10, L. 190/2012);
- m. gestire le segnalazioni in materia di *whistleblowing* (art. 54-bis D.Lgs. 165/2001);
- n. individuare, in collaborazione con il Presidente ed il Segretario, il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 6 del presente Piano);
- o. sottoporre, entro aprile di ogni anno successivo, il rendiconto di attuazione del Piano triennale della prevenzione dell'anno di riferimento al controllo del Nucleo di valutazione per le attività di valutazione dei responsabili, congiuntamente ai risultati del Piano della performance (Regolamento sulla performance);
- p. proporre, ove possibile e necessario, al Presidente la rotazione degli incarichi dei responsabili ed in intesa con essi dei dipendenti maggiormente esposti a rischio corruzione (art. 4 del presente Piano);
- q. curare in collaborazione con i responsabili la programmazione biennale delle forniture e dei servizi superiori a 40.000,00 euro, ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 50/2016;
- r. procedere con proprio atto (per le attività individuate dal presente Piano, quali a più alto rischio di corruzione) alle azioni correttive per l'eliminazione delle criticità; ciò anche in considerazione

delle risultanze dei controlli interni, con riferimento particolare al controllo di gestione e al controllo successivo di regolarità amministrativa.

ART. 4

Misure di prevenzione generale

1. Sono individuate le seguenti misure generali di prevenzione della corruzione:

- **ROTAZIONE STRAORDINARIA:** la rotazione straordinaria è prevista dall'art. 16, c. 1, lett. *l-quater*) del D.Lgs. 165/2001 come misura di carattere successivo al verificarsi di condotte di tipo corruttivo, da intendersi secondo la deliberazione A.N.AC. n. 215/2019 nei delitti rilevanti previsti dagli artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale e nei reati contro la p.a. che possono integrare fattispecie di natura corruttiva. Essa va avviata con immediatezza appena avuta conoscenza dell'avvio del procedimento penale o disciplinare per condotta di natura corruttiva, con apposito provvedimento motivato in cui si stabilisce che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'Amministrazione e con il quale si individua il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito. La durata viene stabilita in due anni, decorsi i quali in assenza di rinvio a giudizio il provvedimento perde la sua efficacia, salva la facoltà di valutare caso per caso la durata;
- **CODICE DI COMPORTAMENTO:** il comportamento generale dei dipendenti dell'Ente è caratterizzato dal divieto di chiedere ed accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con le proprie funzioni o compiti affidati, fatti salvi i regali di modico valore (Codice di comportamento del dipendente pubblico, D.P.R. 62/2013 e art. 54 D.Lgs. 165/2001 e Codice di comportamento di Ente);
- **CONFLITTO DI INTERESSI:** si ha conflitto di interesse quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un soggetto che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico. Il dipendente deve astenersi in caso di conflitto di interessi (art. 7 D.P.R. 62/2013 e art. 6-bis della L. 241/1990, Codice di comportamento d'Ente). In particolare si richiede dichiarazione di assenza di conflitto di interesse prima della nomina in commissioni di gara o di concorso (art. 35-bis D.Lgs. 165/2001 e art. 77, c. 6 D.Lgs. 50/2016) periodicamente in caso di incarichi continuativi (dirigenti, P.O.) e si estende tale obbligo ai consulenti ed incaricati tramite apposita scheda. Ogni dipendente è tenuto a comunicare eventuale conflitto di interesse secondo la procedura individuata nel Codice di comportamento;
- **INCONFERIBILITÀ/INCOMPATIBILITÀ di INCARICHI:** la misura è volta a garantire l'imparzialità dei funzionari pubblici, al riparo da condizionamenti impropri che possano provenire dalla sfera e dal settore privato. I soggetti interessati all'atto di incarico dirigenziale o assimilato ai sensi del D.Lgs. 39/2013 rilasciano dichiarazione di insussistenza delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità previste dal decreto. Per quanto riguarda le disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi previsti dal D.Lgs. n. 39/2013 si provvede a raccogliere e pubblicare sul sito le relative dichiarazioni.
Nel caso in cui, nel corso del rapporto d'impiego, siano portate a conoscenza del Responsabile della prevenzione delle cause ostative all'incarico, il Responsabile medesimo provvede ad effettuare la contestazione all'interessato il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico;
- **INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI:** gli incarichi extraistituzionali riguardano prestazioni non ricomprese nei doveri d'ufficio svolte per altri soggetti pubblici o privati. Essi sono autorizzati secondo criteri tesi a garantire il buon andamento dell'azione amministrativa ed escludere situazioni di conflitto di interesse anche potenziale. Sono garantite inoltre le misure di trasparenza previste dall'art. 18 del D.Lgs. 33/2013. Il dipendente è tenuto a comunicare all'Amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti, che le P.A. devono comunicare al Dipartimento Funzione Pubblica (art. 53, c. 12, D.Lgs. 165/2001);
- **DIVIETO DI PANTOUFLAGE:** l'incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di lavoro con la p.a. come disposto con art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. 165/2001, per i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali, o che abbiano partecipato al procedimento, è combattuta inserendo apposite clausole negli atti di assunzione del personale con

specifico divieto di *pantouflage* e/o dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione, con apposite dichiarazioni richieste ai privati in sede di gara di appalto;

- **ROTAZIONE ORDINARIA:** è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possono alimentare dinamiche improprie alla gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo nel medesimo ruolo. In merito all'istituto della rotazione ordinaria l'Ipab è un Ente di piccole dimensioni e presenta una struttura con vincoli sia soggettivi che oggettivi all'attuazione della rotazione. Al fine di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, ed evitare inefficienze e malfunzionamenti, la rotazione ordinaria viene attuata quando vi è la possibilità di inserire una figura nuova nell'organizzazione, valutando la possibilità di ruotare le figure esistenti, assicurando la formazione per l'acquisizione delle competenze professionali. Nei casi di mancata applicazione dell'istituto sono adottate misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi.

Art. 5

Aree a rischio particolarmente esposte alla corruzione

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

1. Il rischio – Le aree di rischio

Per “rischio” si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'Ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento, inteso come quella circostanza che si frappone o si oppone al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'Ente.

Conformemente al P.N.A., sono state individuate le cc.dd. “aree di rischio”, cioè a più elevato rischio di corruzione. Nell'ambito dell'intera attività amministrativa dell'Ente, sono state ritenute “aree di rischio” le attività che compongono i procedimenti riconducibili alle seguenti macro-aree (che corrispondono alle “Aree di rischio comuni ed obbligatorie” di cui all'Allegato 2 del P.N.A.):

A) Area: acquisizione e progressione di carriera del personale

B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture

All'interno di ciascuna Area, sono stati individuati i “processi” che presentano maggiori rischi legati alla corruzione (prendendo i “processi” ricadenti nelle “Aree di rischio comuni e obbligatorie” ex Allegato 2 al P.N.A.), come risultanti nella seguente tabella:

Tabella n. 1: Mappatura dei Processi

AREE DI RISCHIO	PROCESSI	SETTORI/UFFICI INTERESSATI AL PROCESSO
A) Area: acquisizione e progressione del personale	1. Reclutamento	Ufficio Segreteria, Ragioneria e del Personale
	2. Progressioni di carriera	Ufficio Segreteria, Ragioneria e del Personale
	3. Conferimento di incarichi di collaborazione	Ufficio Segreteria, Ragioneria e del Personale
B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture	4. Definizione dell'oggetto dell'affidamento	Ufficio Economato

AREE DI RISCHIO	PROCESSI	SETTORI/UFFICI INTERESSATI AL PROCESSO
	5. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	Ufficio Economato
	6. Requisiti di qualificazione	Ufficio Economato
	7. Requisiti di aggiudicazione	Ufficio Economato
	8. Valutazione delle offerte	Ufficio Economato
	9. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	Ufficio Economato
	10. Procedure negoziate	Ufficio Economato
	11. Affidamenti diretti	Ufficio Economato
	12. Revoca del bando	Ufficio Economato
	13. Redazione del cronoprogramma	Ufficio Economato
	14. Varianti in corso di esecuzione del contratto	Ufficio Economato
	15. Subappalto	Ufficio Economato
	16. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	Ufficio Economato

ART. 6

Mappatura dei processi delle aree a rischio.

1. Metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio

Per la valutazione del rischio è stata utilizzata la metodologia indicata nell'allegato 5 del P.N.A.

La valutazione del rischio è stata svolta per ciascuna attività, processo o fase di processo mappati. Essa si sviluppa attraverso le seguenti fasi:

- a. *L'identificazione del rischio*
- b. *L'analisi del rischio:*
- c. *Stima del valore della probabilità che il rischio si concretizzi*
- d. *Stima del valore dell'impatto (in termini di impatto economico, organizzativo, reputazionale)*
- e. *La ponderazione del rischio*

Qui di seguito si descrivono le singole fasi di valutazione del rischio.

a. *L'identificazione del rischio*

L'identificazione del rischio consiste nel ricercare, individuare e descrivere i rischi.

Pertanto, per ciascuna attività, processo o fase di processo, sono stati evidenziati i possibili rischi di corruzione.

Con riferimento a ciascuno dei processi mappati sono stati identificati i seguenti rischi (prendendo anche come riferimento l'elenco esemplificativo dei rischi di cui all'Allegato 3 del P.N.A.):

Tabella n. 2: Identificazione del rischio – Gli eventi rischiosi associati al processo

PROCESSI	EVENTI RISCHIOSI
1. Reclutamento	Previsione di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire, allo scopo di reclutare candidati particolari. Abuso dei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari. Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari. Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari.
2. Progressioni di carriera	Progressioni di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari.
3. Conferimento di incarichi di collaborazione	Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari. Suddivisione artificiosa in più incarichi
4. Definizione dell'oggetto dell'affidamento	Restrizione del mercato nella definizione delle specifiche tecniche, attraverso l'indicazione nel disciplinare di prodotti che favoriscano una determinata impresa
5. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	Elusione delle regole di evidenza pubblica, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento diretto e dell'affidamento mediante concessione, laddove invece ricorrano i presupposti di una tradizionale gara di appalto.

PROCESSI	EVENTI RISCHIOSI
6. Requisiti di qualificazione	Favoreggiamento di una impresa mediante l'indicazione nel bando di requisiti tecnico-economici calibrati sulle sue capacità.
7. Requisiti di aggiudicazione	Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa. Possibili esempi: i) scelta condizionata dei requisiti di qualificazione attinenti all'esperienza e alla struttura tecnica di cui l'appaltatore si avvarrà per redigere il progetto esecutivo; ii) inesatta o inadeguata individuazione dei criteri che la commissione giudicatrice utilizzerà per decidere i punteggi da assegnare all'offerta tecnica; iii) mancato rispetto dei criteri fissati dalla legge e dalla giurisprudenza nella nomina della commissione giudicatrice.
8. Valutazione delle offerte	Mancato rispetto dei criteri indicati nel disciplinare di gara cui la commissione giudicatrice deve attenersi per decidere i punteggi da assegnare all'offerta, con particolare riferimento alla valutazione degli elaborati progettuali.
9. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	Mancato rispetto dei criteri di individuazione e di verifica delle offerte anormalmente basse, anche sotto il profilo procedurale.
10. Procedure negoziate	Utilizzo della procedura negoziata al di fuori dei casi previsti dalla legge.
11. Affidamenti diretti	Elusione delle regole minime di concorrenza stabilite dalla legge. Abuso nel ricorso agli affidamenti in economia ed ai cottimi fiduciari al di fuori delle ipotesi legislative previste.
12. Revoca del bando	Adozione di un provvedimento di revoca del bando strumentale all'annullamento di una gara, al fine di evitare l'aggiudicazione in favore di un soggetto diverso da quello atteso, ovvero al fine creare i presupposti per concedere un indennizzo all'aggiudicatario.
13. Redazione del cronoprogramma	Mancanza di sufficiente precisione nella pianificazione delle tempistiche di esecuzione dei lavori, che consenta all'impresa di non essere eccessivamente vincolata ad un'organizzazione precisa dell'avanzamento dell'opera, creando in tal modo i presupposti per la richiesta di eventuali extra-guadagni da parte dello stesso esecutore. Pressioni dell'appaltatore sulla direzione dei lavori, affinché possa essere rimodulato il cronoprogramma in funzione dell'andamento reale della realizzazione dell'opera.
14. Varianti in corso di esecuzione del contratto	Ammissione di varianti durante la fase esecutiva del contratto, al fine di consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire guadagni ulteriori, addebitabili in particolar modo alla sospensione dell'esecuzione del lavoro o del servizio durante i tempi di attesa dovuti alla redazione della perizia di variante.
15. Subappalto	Mancato controllo della stazione appaltante nell'esecuzione della quota-lavori che l'appaltatore dovrebbe eseguire direttamente e che invece viene scomposta e affidata attraverso contratti qualificati come forniture.
16. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	Condizionamenti nelle decisioni assunte all'esito delle procedure di accordo bonario, derivabili dalla presenza della parte privata all'interno della commissione.

b. L'analisi del rischio

In questa fase sono stimate le probabilità che il rischio si concretizzi (probabilità) e sono pesate le conseguenze che ciò produrrebbe (impatto). Al termine, è calcolato il livello di rischio moltiplicando "probabilità" per "impatto".

L'Allegato 5 del PNA, suggerisce criteri e valori per stimare probabilità e impatto e, quindi, per valutare il livello di rischio.

c. Stima del valore della probabilità che il rischio si concretizzi

La "probabilità" che il rischio si concretizzi si misura, secondo quanto indicato nell'Allegato 5 al P.N.A., in termini di:

1. Discrezionalità del processo;
2. Rilevanza esterna del processo;
3. Complessità del processo;
4. Valore economico (inteso come impatto economico) del processo;
5. Frazionabilità del processo;
6. Controllo del processo.

I criteri e valori (da 1 a 5) per stimare la "probabilità", ex Allegato 5 del P.N.A., sono indicati nella seguente tabella:

D1): Discrezionalità

Il processo è discrezionale?	
No, è del tutto vincolato	1
E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	2
E' parzialmente vincolato solo dalla legge	3
E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	4
E' altamente discrezionale	5

D2): Rilevanza esterna

Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?	
No, ha come destinatario finale un ufficio interno	2
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento	5

D3): 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

D4): Valore economico

Qual è l'impatto economico del processo?	
Ha rilevanza esclusivamente interna	1
Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)	3
Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)	5

D5): Frazionabilità del processo

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

ridotti)?	
No	1
Sì	5

D6): 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

Per ogni attività/processo esposto al rischio (cioè, per ogni processo mappato di cui alla Tabella n. 1) sono stati applicati i sei "criteri" appena descritti, attribuendo, per ciascuno di essi, un valore/punteggio (da 1 a 5). La media finale (tra ciascuno dei punteggi attribuiti ad ogni processo) rappresenta la "stima della probabilità", ossia il valore e la frequenza della probabilità (valore max 5, ove 0 = nessuna probabilità; 1 = improbabile; 2 = poco probabile; 3 = probabile; 4 = molto probabile; 5 = altamente probabile; cfr. Allegato 5 al P.N.A.).

d. Stima del valore dell'impatto

L'impatto, secondo quanto indicato nell'Allegato 5 al P.N.A., si misura in termini di impatto organizzativo, economico, reputazionale e sull'immagine della P.A.

I criteri e valori (da 1 a 5) per stimare l'impatto di potenziali episodi di malaffare, ex Allegato 5 del P.N.A., sono indicati nella seguente tabella:

D7): Impatto organizzativo

Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	
Fino a circa il 20%	1
Fino a circa il 40%	2
Fino a circa il 60%	3
Fino a circa il 80%	4
Fino a circa il 100%	5

D8): Impatto economico

Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	
No	1
Sì	5

D9): Impatto reputazionale

Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	
No	0
Non ne abbiamo memoria	1
Sì, sulla stampa locale	2
Sì, sulla stampa nazionale	3

Si, sulla stampa locale e nazionale	4
Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5

D10): Impatto organizzativo, economico e sull'immagine

A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la 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 dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa	3
A livello di dirigente di ufficio generale	4
A livello di capo dipartimento/segretario generale	5

Per ogni processo mappato di cui alla Tabella n. 1) sono stati applicati i quattro "criteri" appena descritti, attribuendo, per ciascuno di essi, un valore/punteggio (da 1 a 5).

La media finale (tra ciascuno dei punteggi attribuiti ad ogni processo) rappresenta la "stima dell'impatto", ossia il valore e l'importanza dell'impatto (valore max 5, ove 0 = nessun impatto; 1= marginale; 2 = minore; 3 = soglia; 4 = serio; 5 = superiore; cfr. Allegato 5 al P.N.A.).

L'analisi del rischio si conclude moltiplicando tra loro il valore della probabilità ("stima della probabilità") e il valore dell'impatto ("stima dell'impatto") e ciò al fine di ottenere la valutazione complessiva del rischio, che esprime il livello di rischio del processo.

Volendo sintetizzare tale operazione con una formula matematica, può rappresentarsi quanto segue:

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = valore probabilità x valore impatto (cfr. Allegato 5 del P.N.A.)

La conclusione dell'analisi del rischio e, dunque, la valutazione complessiva del rischio, è riportata nella seguente tabella:

Tabella n. 3: Valutazione complessiva del rischio

PROCESSO	PROBABILITA'	IMPATTO	Probabilità	Impatto:	Livello di rischio:
----------	--------------	---------	-------------	----------	---------------------

	D1): Discrezionalità	D2): Rilevanza esterna	D3): Complessità del processo	D4): Valore economico	D5): Frazionabilità del processo	D6): Controlli	D7): Impatto organizzativo	D8): Impatto economico	D9): Impatto reputazionale	D10): Impatto organizzativo, economico e sull'immagine	Media punteggi da D.1 a D.6	Media punteggi da D.7 a D.10	(probabilità x impatto)
1. Reclutamento	2	5	1	5	1	2	1	1	1	2	2,7	1,3	3,3
2. Progressioni di carriera	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1,5	1,3	1,9
3. Conferimento di incarichi di collaborazione	2	5	1	5	5	2	1	1	1	2	3,3	1,3	4,2
4. Definizione dell'oggetto dell'affidamento	2	5	1	5	5	2	1	1	1	2	3,3	1,3	4,2
5. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	2	5	1	5	5	2	1	1	1	2	3,3	1,3	4,2
6. Requisiti di qualificazione	2	5	1	5	5	2	1	1	1	2	3,3	1,3	4,2
7. Requisiti di aggiudicazione	2	5	1	5	5	2	1	1	1	2	3,3	1,3	4,2
8. Valutazione delle offerte	2	5	1	5	5	2	1	1	1	2	3,3	1,3	4,2
9. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	1	5	1	5	1	2	1	1	1	2	2,5	1,3	3,1
10. Procedure negoziate	2	5	1	5	5	2	1	1	1	2	3,3	1,3	4,2
11. Affidamenti diretti	2	5	1	5	5	2	1	1	1	2	3,3	1,3	4,2
12. Revoca del bando	2	5	1	5	1	2	1	1	1	2	2,7	1,3	3,3
13. Redazione del cronoprogramma	2	5	1	3	1	2	1	1	1	2	2,3	1,3	2,9
14. Varianti in corso di esecuzione del contratto	2	5	1	5	5	2	1	1	1	2	3,3	1,3	4,2
15. Subappalto	2	5	1	5	5	2	1	1	1	2	3,3	1,3	4,2
16. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	2	5	1	5	5	2	1	1	1	2	3,3	1,3	4,2

e. La ponderazione del rischio

Dopo aver determinato il livello di rischio di ciascun processo o attività si procede alla "ponderazione". Quest'ultima consiste nella formulazione di una "classificazione" del livello dei rischi sulla base del parametro numerico del "livello di rischio" in ordine decrescente (v. Tabella n. 4 qui di seguito).

I più elevati livelli di rischio identificano le aree di rischio che rappresentano le attività più sensibili ai fini della prevenzione.

La ponderazione dei rischi consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

1. Intervallo da 1 a 5 rischio basso
2. Intervallo da 6 a 15 rischio medio
3. Intervallo da 16 a 25 rischio alto

Tabella n. 4: Classifica del livello di rischio

PROCESSO	Livello di rischio:	Classificazione del rischio		
	(probabilità x impatto)	Basso 1 - 5	Medio 6 - 15	Alto 16 - 25
1. Reclutamento	3,3	X		
2. Progressioni di carriera	1,9	X		
3. Conferimento di incarichi di collaborazione	4,2	X		
4. Definizione dell'oggetto dell'affidamento	4,2	X		
5. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	4,2	X		
6. Requisiti di qualificazione	4,2	X		
7. Requisiti di aggiudicazione	4,2	X		
8. Valutazione delle offerte	4,2	X		
9. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	3,1	X		
10. Procedure negoziate	4,2	X		
11. Affidamenti diretti	4,2	X		
12. Revoca del bando	3,3	X		

PROCESSO	Livello di rischio:	Classificazione del rischio		
	(probabilità x impatto)	Basso 1 - 5	Medio 6 - 15	Alto 16 - 25
13. Redazione del cronoprogramma	2,9	X		
14. Varianti in corso di esecuzione del contratto	4,2	X		
15. Subappalto	4,2	X		
16. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	4,2	X		

ART. 7 Trattamento del rischio

Le misure di prevenzione

Il processo di *"gestione del rischio"* si conclude con il *"trattamento"*, volto a *"modificare il rischio"*, ossia alla individuazione e valutazione delle *"misure"* di contrasto per la prevenzione del rischio di corruzione. Pertanto, al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate *"misure di prevenzione"*, da applicare alle attività con valori di rischio maggiori.

Le *"misure di prevenzione"* possono essere obbligatorie o ulteriori.

Le misure obbligatorie sono individuate direttamente dalla legge e devono essere prioritariamente applicate rispetto alle misure ulteriori.

Ciò posto, sono individuate le seguenti regole per l'attuazione della legalità e, dunque, le seguenti *"Misure obbligatorie"* minime di contrasto per la prevenzione del rischio corruzione:

Soggetti competenti all'adozione delle misure: Organo di indirizzo politico, Responsabile per la trasparenza, Nucleo di valutazione, le figure apicali, tutti i dipendenti.

1. Trasparenza;
2. Codici di comportamento;
3. Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione;
4. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
5. Svolgimento di incarichi d'ufficio – Attività ed incarichi extra-istituzionali vietati ai dipendenti;
6. Attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa e verifica dell'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità;
7. Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro;

8. Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi di posizione organizzativa – Divieto in caso di condanna per reati contro la p.a.;
9. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti (*whistleblower*);
10. Formazione;
11. Protocolli di legalità/patti di integrità per gli affidamenti di lavori, servizi e forniture;
12. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile;
13. Meccanismi di controllo nella formazione delle decisioni dei procedimenti a rischio;
14. Monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali.

1. Trasparenza

La trasparenza costituisce una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione, applicabile a tutte le "aree di rischio" sopra individuate.

Misure da attuare: Pubblicare nel sito istituzionale i dati concernenti l'organizzazione e l'attività dell'IPAB secondo le indicazioni contenute nel D.lgs n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni.

Il Responsabile per la pubblicazione dei dati è il signor Consoli Gaetano il quale è tenuto ad osservare i termini e le modalità previsti dal D. Lgs. n.33/2013 e successive modifiche ed integrazioni.

2. Codice di comportamento

In attuazione dell'articolo 54 del D.lgs. n. 165/2001, è stato emanato il D.P.R. n. 62/2013, recante il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

I Codici di comportamento rappresentano una misura di prevenzione rilevante al fine di orientare in senso legale ed eticamente corretto lo svolgimento dell'attività amministrativa da parte di tutti i dipendenti.

È stato già adottato il codice di comportamento integrativo.

Misure da attuare:

1. Adeguamento degli atti di incarico e dei contratti individuali di lavoro alle previsioni del codice;
2. Verifica annuale dello stato di applicazione del codice attraverso l'UPD;
3. Aggiornamento delle competenze dell'UPD alle previsioni del Codice;

3. Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione

Misure da attuare:

Valutata la struttura dell'Ente, risulta impossibile coniugare il principio della rotazione degli incarichi ai fini della prevenzione della corruzione con l'efficienza degli uffici, visto il numero non elevato di addetti e la complessità gestionale dei procedimenti trattati da ciascun ufficio, tale per cui la specializzazione risulta elevata e l'interscambio risulta compromettere la funzionalità della gestione amministrativa; per tali motivi si provvederà a rotazione solamente secondo contingenze.

4. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

L'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi rappresenta un obbligo fondamentale posto in capo a tutti i dipendenti pubblici, sintetizzato nel disposto dell'articolo 6-bis della legge n. 241/1990, a mente del quale "1. Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli

atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”.

Misure da attuare:

1. si fa espresso rinvio alla disciplina contenuta nell'articolo 6-*bis* della legge n. 241/1990 e negli articoli 6 e 7 del D.P.R. n. 62/2013;

5. Svolgimento di incarichi d'ufficio – Attività ed incarichi extra-istituzionali vietati ai dipendenti

Misure da attuare:

1. verifica della corrispondenza dei regolamenti dell'IPAB con la normativa specifica e, se necessario, loro adeguamento nel più breve tempo possibile.

6. Attribuzione degli incarichi dirigenziali e/o di posizione organizzativa e verifica dell'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità

Ai fini dell'attribuzione degli incarichi dirigenziali e/o di posizione organizzativa l'Ente applica la disciplina recata dai C.C.N.L. del comparto Regioni-Enti Locali e dal Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

Misure da attuare:

1. Direttive interne affinché gli interessati rendano le dichiarazioni prescritte dall'articolo 20 sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità di cui al D. Lgs. n. 39/2013, all'atto del conferimento dell'incarico e comunque annualmente.

7. Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro

L'articolo 53, comma 16-ter, del d.lgs n. 165/2001 dispone testualmente che: *“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”.*

La disposizione è volta a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rischio valutato dalla norma consiste nel fatto che, durante il periodo di servizio, il dipendente possa artatamente preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose e sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione, per poi ottenere contratti di lavoro/collaborazione presso imprese o privati con cui è entrato in contatto nello svolgimento delle sue funzioni. La norma limita, dunque, la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la “convenienza” di accordi fraudolenti.

Misure da attuare:

1. nei contratti di assunzione del personale deve essere inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi

alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;

2. nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, deve essere inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex-dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;

8. Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi di posizione organizzativa – Divieto in caso di condanna per reati contro la p.a.

Con la legge n. 190/2012 sono state introdotte anche delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, con le quali la tutela è anticipata al momento di individuazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni pubbliche.

Tra queste misure, il nuovo articolo 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 – introdotto giustappunto dalla legge n. 190/2012 – pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso e di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive di uffici considerati a più elevato rischio di corruzione. L'articolo 35-bis cit. (rubricato *"Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici"*) prevede testualmente che: *"1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale: a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere. 2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari"*.

Misure da attuare:

1. verificare la sussistenza, mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (articolo 20 decreto legislativo n. 39 del 2013), di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti a cui si intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:
 - all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
 - all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013;
 - all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'articolo 35 bis del decreto legislativo n. 165 del 2001;
2. effettuare i controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo;
3. inserire negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi espressamente le condizioni ostative al conferimento;
4. adeguare i propri regolamenti sulla formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso.

9. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti (whistleblower)

Il *whistleblower* è colui che testimonia un illecito o un'irregolarità durante lo svolgimento delle proprie mansioni lavorative e decide di segnalarlo a un soggetto che possa agire efficacemente al riguardo.

L'art. 54-bis del d.lgs n. 165/2001 tutela l'anonimato del "denunciante", prescrive espressamente il divieto di discriminazione del "denunciante" e prevede che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso.

Il nuovo art. 54 bis prevede:

- 1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.*
- 2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, 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.*
- 3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.*
- 4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni".*

Le misure relative alla tutela di cui sopra prevedono:

1. Di predisporre, al fine di agevolare le segnalazioni di illeciti, un modello, da pubblicare sul sito web dell'IPAB nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto-sezione di livello 1 "Altri contenuti: corruzione", per ricevere le informazioni ritenute utili per individuare gli autori della condotta illecita e le circostanze di fatto;
2. di predisporre, ai fini del rispetto dell'obbligo di riservatezza, un indirizzo di posta elettronica dedicata (segnalazioni.illeciti@ipabprovvidenzasantamariadellume.it), con password riservata, la cui gestione è affidata al Responsabile sulla Trasparenza; gli stessi obblighi di riservatezza sono a carico di tutti coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione e di coloro che successivamente venissero coinvolti nel processo di gestione della segnalazione, salve le comunicazioni che per legge o che in base al P.N.A. debbono essere effettuate;
3. a prevedere un protocollo riservato, in grado di garantire la necessaria tutela del dipendente.

10. Formazione

L'efficace applicazione della Legge n.190/2012, introducendo importanti innovazioni, in particolar modo relativamente alle azioni di prevenzione della corruzione, esige percorsi formativi per lo sviluppo e il miglioramento delle competenze individuali al fine di favorire all'interno dell'organizzazione una buona cultura della legalità traducendola nella quotidianità dei processi amministrativi e delle proprie azioni istituzionali.

Misure da attuare:

1. Compatibilmente con i mezzi di bilancio, verranno effettuati percorsi di informazione e formazione sui seguenti argomenti:
 - Normativa anticorruzione e trasparenza, i cui destinatari saranno tutti i dipendenti;
 - "Piano triennale di prevenzione della corruzione", i cui destinatari saranno tutti i dipendenti;

- Tutela del dipendente che segnala illeciti (*wistleblowing*), i cui destinatari saranno tutti i dipendenti;
- “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”, i cui destinatari saranno tutti i dipendenti;
- “Reati contro la Pubblica Amministrazione”, con particolare riguardo al reato di corruzione, i cui destinatari saranno gli addetti degli uffici coinvolti in attività a rischio elevato di corruzione.

Il bilancio di previsione annuale, ove le entrate assicurino la sostenibilità, prevederà, mediante appositi stanziamenti gli opportuni interventi di spesa finalizzati a garantire la formazione.

11. Protocolli di legalità/patti di integrità per gli affidamenti di lavori, servizi e forniture

I protocolli di legalità costituiscono utili strumenti pattizi per contrastare il fenomeno delle infiltrazioni mafiose nelle attività economiche, anche nei territori dove il fenomeno non è particolarmente radicato.

I protocolli sono disposizioni volontarie tra i soggetti coinvolti nella gestione dell’opera pubblica.

In tal modo vengono rafforzati i vincoli previsti dalle norme della legislazione antimafia, con forme di controllo volontario, anche con riferimento ai subcontratti, non previste della predetta normativa.

I vantaggi di poter fruire di uno strumento di consenso, fin dal momento iniziale, consente a tutti i soggetti (privati e pubblici) di poter lealmente confrontarsi con eventuali fenomeni di tentativi di infiltrazione criminale organizzata.

Poiché la sottoscrizione del protocollo e gli obblighi che ne derivano possono costituire un aggravamento dei procedimenti di acquisizione dei lavori, servizi e forniture, l’esigenza di prevenzione della corruzione va temperata con l’efficienza del procedimento. Per tali motivi l’obbligo di sottoscrivere protocolli di legalità si ritiene sussistente oltre una certa soglia di valore dell’appalto.

Misure da attuare:

1. Predisposizione ed utilizzo protocolli di legalità o patti di integrità per l’affidamento di commesse di valore superiore ad € 40.000,00;
2. inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all’esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto;

12. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Nell’ambito della strategia di prevenzione e contrasto della corruzione ed al fine dell’emersione di fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, è particolarmente importante il coinvolgimento dell’utenza e l’ascolto della cittadinanza. Tale coinvolgimento avviene principalmente mediante la diffusione dei contenuti del presente Piano, mediante pubblicazione nel sito web istituzionale dell’IPAB.

Misure da attuare:

1. pubblicazione nell’apposita sezione del sito istituzionale dell’Ente “Amministrazione Trasparente” del presente Piano, nonché dei suoi aggiornamenti annuali, e di quello regionale.

13. Meccanismi di controllo nella formazione delle decisioni dei procedimenti a rischio

L'articolo 1, comma 9, lett. b) della legge n. 190/2012 prevede per le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione l'attivazione di idonei meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire detto rischio.

Misure da attuare:

A) nella trattazione e nell'istruttoria degli atti:

1. rispettare l'ordine cronologico di protocollo dell'istanza;
2. distinguere, laddove possibile, l'attività istruttoria e la relativa responsabilità, dall'adozione dell'atto finale, in modo tale che per ogni provvedimento siano coinvolti almeno due soggetti l'istruttore proponente ed il soggetto responsabile della decisione finale;
3. nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica, motivare adeguatamente l'atto;

B) nella redazione degli atti attenersi ai principi di semplicità, chiarezza e comprensibilità;

4. nei rapporti con gli utenti assicurare la pubblicazione di moduli per la presentazione di istanze, richieste e ogni altro atto di impulso del procedimento;
5. nel rispetto della normativa, comunicare il nominativo del responsabile del procedimento, precisando l'indirizzo di posta elettronica a cui rivolgersi, nonché del titolare del potere sostitutivo;

C) nell'attività contrattuale:

6. rispettare il divieto di frazionamento o innalzamento artificioso dell'importo contrattuale;
7. ridurre l'area degli affidamenti diretti ai soli casi ammessi dalla legge;
8. assicurare la rotazione tra le imprese dei contratti affidati in economia;
9. assicurare la rotazione tra i professionisti nell'affidamenti di incarichi di importo inferiore alla soglia della procedura aperta;
10. assicurare il libero confronto concorrenziale, definendo requisiti di partecipazione alla gare, anche ufficiose, e di valutazione delle offerte, chiari ed adeguati;
11. verificare la congruità dei prezzi di acquisto di beni e servizi effettuati al di fuori del mercato elettronico della pubblica amministrazione;

D) nella formazione dei regolamenti:

12. nell'ammissione ai servizi: predeterminare ed enunciare nell'atto i criteri di erogazione, ammissione o assegnazione;
13. nell'individuazione dei componenti delle commissioni di concorso e di gara, acquisire, all'atto dell'insediamento, la dichiarazione di non trovarsi in rapporti di parentela o di lavoro o professionali con i partecipanti alla gara od al concorso.

ART. 8

Rilievo di alcune misure idonee a prevenire e gestire il rischio di corruzione

1. **La FORMAZIONE** è intesa come misura principale di prevenzione da realizzare su due livelli: uno generale rivolto a tutti i dipendenti per l'aggiornamento delle competenze e comportamenti in materia di etica e di legalità, uno specifico differenziato per livello e contenuto in relazione ai diversi ruoli;
2. **La TRASPARENZA** viene intesa nella sua funzione di mezzo per porre in essere un'azione amministrativa più efficace e come obiettivo a cui tendere; essa è presupposto per realizzare una buona amministrazione, ma anche come misura per prevenire la corruzione, come integrazione del livello essenziale delle prestazioni erogate (art. 1, c. 36, L. 190/2012):
 - la trasparenza è assicurata nel rispetto del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii. e delle Linee guida A.N.AC. n. 1310/2016, n. 1134/2017 e della tutela della privacy (reg. UE 2016/679);
 - la corrispondenza tra l'Ipab e le altre P.A. deve avvenire mediante p.e.c.; la corrispondenza tra l'Ipab e il cittadino/utente deve avvenire ove possibile mediante p.e.c.;
3. **SEGNALAZIONE E PROTEZIONE: whistleblowing:** l'art.1, comma 51 della L. 190/2012 ha introdotto delle forme di tutela per il dipendente pubblico che segnala illeciti; in sostanza si prevede la

tutela dell'anonimato di chi denuncia, il divieto di qualsiasi forma di discriminazione contro lo stesso e la previsione che la denuncia è sottratta all'accesso, fatti salvi casi eccezionali. La Legge 179/2017 ha disciplinato compiutamente la fattispecie. L'ente procederà alla sua regolamentazione.

ART. 9

Monitoraggio sul Piano: compiti dei dipendenti, delle figure apicali, del RPC

1 La programmazione delle misure di prevenzione viene completata con un sistema di monitoraggio e verifica periodica delle stesse, per effettuare periodicamente un riesame dello stato complessivo del sistema di gestione del rischio, sia sull'attuazione, sia sull'idoneità delle misure. Il monitoraggio deve riguardare tutte le misure specifiche, deve precisare la periodicità e la modalità di svolgimento.

2. I dipendenti destinati a operare in settori e/o attività particolarmente esposti alla corruzione, le figure apicali, con riferimento alle rispettive competenze previste dalla legge e dai regolamenti vigenti, attestano di essere a conoscenza del piano di prevenzione della corruzione approvato con il presente atto e provvedono all'esecuzione; essi devono astenersi, ai sensi dell'art. 6-bis della legge 241/1990, in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

3. I dipendenti che svolgono le attività a rischio di corruzione relazionano semestralmente al Segretario/Direttore il rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi altra anomalia accertata, indicando, per ciascun procedimento nel quale i termini non sono stati rispettati, le motivazioni in fatto e in diritto di cui all'art. 3 della legge 241/1990, che giustificano il ritardo.

4. Il Segretario/Direttore provvede semestralmente al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali e alla tempestiva eliminazione delle anomalie.

5. Il Segretario/Direttore, con particolare riguardo alle attività a rischio di corruzione, informa, tempestivamente e senza soluzione di continuità il Responsabile della prevenzione della corruzione (se figura diversa dal Segretario/Direttore) in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali, costituente fondamentale elemento sintomatico del corretto funzionamento e rispetto del piano di prevenzione della corruzione, e di qualsiasi altra anomalia accertata, costituente la mancata attuazione del presente piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendo al Responsabile della prevenzione della corruzione le azioni sopra citate, ove non rientrino nella competenza normativa, esclusiva e tassativa propria.

6. I dipendenti formati secondo le procedure indicate dal presente Piano, nel rispetto della disciplina del diritto di accesso ai documenti amministrativi di cui al capo V della Legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni, in materia di procedimento amministrativo, rendono accessibili in ogni momento agli interessati le informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e allo specifico ufficio competente in ogni singola fase.

7. Gli organi competenti, previa verifica della professionalità necessaria da possedersi, provvedono, ove se ne ravvisi la necessità, con atto motivato alla rotazione degli incarichi dei dipendenti che svolgono le attività a rischio di corruzione.

8. La figura apicale di riferimento, o in mancanza il Segretario/Direttore, ha l'obbligo di inserire nei bandi di gara le regole di legalità o integrità del presente piano della prevenzione della corruzione, prevedendo la sanzione della esclusione (art. 1, c. 17, legge 190/2012); attesta al Responsabile della prevenzione della corruzione (se figura diversa dal Segretario/Direttore), periodicamente, il rispetto dinamico del presente obbligo.

9. Il Segretario/Direttore segnala entro il 30 aprile di ogni anno, insieme ai fabbisogni formativi generali, al Responsabile del piano di prevenzione della corruzione (se figura diversa dal Segretario/Direttore), il Piano annuale di formazione con riferimento alle materie inerenti le attività a rischio di corruzione individuate nel presente Piano; la proposta deve contenere:

- le materie oggetto di formazione;
- i dipendenti che svolgono attività nell'ambito delle materie sopra citate;
- il grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti nelle materie/attività a rischio di corruzione;
- le metodologie formative.

ART. 10
Compiti del Nucleo di valutazione

1. Il Nucleo di valutazione o altro organo con funzioni analoghe verifica la corretta applicazione del Piano di prevenzione della corruzione da parte delle figure apicali in sede di verifica annuale sul raggiungimento degli obiettivi e di valutazione della performance individuale.
2. La corresponsione della indennità di risultato alle figure apicali ove prevista tiene in considerazione anche l'attuazione del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'anno di riferimento, i cui adempimenti e compiti fanno parte del c.d. ciclo delle performance.

ART. 11
Responsabilità

Il Responsabile della prevenzione della corruzione risponde nelle ipotesi previste ai sensi dell'art. 1, commi 12, 13, 14 della Legge 190/2012.

2. Con riferimento alle rispettive competenze, costituisce elemento di valutazione della responsabilità:

- la mancata osservanza delle disposizioni contenute nel presente Piano della prevenzione della corruzione per i Dipendenti/Responsabili;
- i ritardi degli aggiornamenti dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei Responsabili dei servizi;
- per le responsabilità derivanti dalla violazione del Codice di comportamento, si rinvia all'art. 54 D.Lgs. 165/2001; le violazioni gravi e reiterate comportano la applicazione dell'art. 55-quater, comma 1 del D.Lgs. 165/2001.

ART. 12
Recepimento dinamico modifiche Legge 190/2012 e aggiornamenti del Piano

Le norme del presente Piano recepiscono dinamicamente le modifiche alla Legge 190/2012.

Gli aggiornamenti annuali del Piano tengono conto:

- delle normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- delle normative sopravvenute che modificano le finalità istituzionali dell'amministrazione;
- dell'emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del PTPC;
- di nuovi indirizzi o direttive contenuti nel PNA.

3 Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

3.1 Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa

Standards organizzativi.

L'organo di gestione è il Consiglio d'Amministrazione che è composto da cinque Consiglieri nominati con decreto dell'Assessore Regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali.

Quattro Consiglieri, compreso il Presidente, sono designati dall'Ordinario Diocesano di Catania; un Consigliere dal Sindaco del Comune di Belpasso.

Il Vice Presidente è eletto dal Consiglio d'Amministrazione tra i suoi componenti nella prima seduta.

I Consiglieri durano in carica cinque anni e possono essere rieletti.

La designazione dei componenti il Consiglio d'Amministrazione dovrà avvenire almeno sessanta giorni prima della scadenza del mandato.

L'Assessore della Famiglia delle Politiche Sociali emette il decreto di costituzione del Consiglio di Amministrazione anche in presenza di almeno tre membri nominati.

Il Consiglio d'Amministrazione è l'organo di direzione politico-amministrativa, definisce gli obiettivi e i programmi, assegna le risorse necessarie per la gestione e verifica la correttezza e la rispondenza dei risultati.

Il Consiglio può demandare compiti e attribuzioni per la gestione di singoli settori o affari a uno o più Consiglieri che ne abbiano specifica competenza, provvedendo alla regolamentazione del mandato.

Le deliberazioni devono essere adottate con la presenza di almeno tre Consiglieri e a maggioranza di voti degli intervenuti.

Le votazioni si fanno per appello nominale e a voto segreto. Quando si tratta di questioni concernenti persone, hanno luogo sempre a voto segreto.

Per la validità delle adunanze non è computato chi - avendo interesse - non può prendere parte alle deliberazioni.

L'Ipab "Provvidenza, Santa Maria del Lume e Marianna Magri" ha una Pianta Organica riadeguata agli standards organizzativi con delibera consiliare n. 126 del 6/10/2020.

Il modello organico modificato è quello riportato nella tabella sottostante.

Pianta Organica

AREA PROFESSIONALE	TOTALE POSTI	POSTI PART TIME	TIPOLOGIA DI ATTIVITA'	TIPOLOGIA DI ATTIVITA'	P.A.	CAT.	NUOVO PROFILO PROFESSIONALE
			Casa Accoglienza per gestanti e donne con figli n. 20 ospiti	Casa Accoglienza ad indirizzo segreto n. 10 ospiti			
AREA AMMINISTRATIVA RISORSE UMANE ED ECONOMICO FINANZIARIA	1				1	D3	Segretario/Direttore
	1				1	C1	Ragioniere Economo
	1				1	C1	Istruttore Amministrativo
	1				1	B3	Collaboratore amministrativo
	1				1	B1	Applicato
	1				1	B1	Coadiutore Archivista dattilografo
AREA TECNICA MANUTENTIVA	1				1	C1	Istruttore Tecnico
AREA SOCIO ASSISTENZIALE EDUCATIVA E DEI SERVIZI GENERALI	1		1			D1	Assistente sociale sociale responsabile Casa accoglienza per gestanti e donne con figli
	1			1		D1	Psicologo responsabile Casa accoglienza ad indirizzo segreto
	6		4	2		D1	Educatore Professionale
	6		3	3		A	Operatore d'appoggio servizi socio-assistenziali
	1				1	B3	Manutentore/Autista
	1				1	A	Portiere/custode/commissario
	23						TOTALI

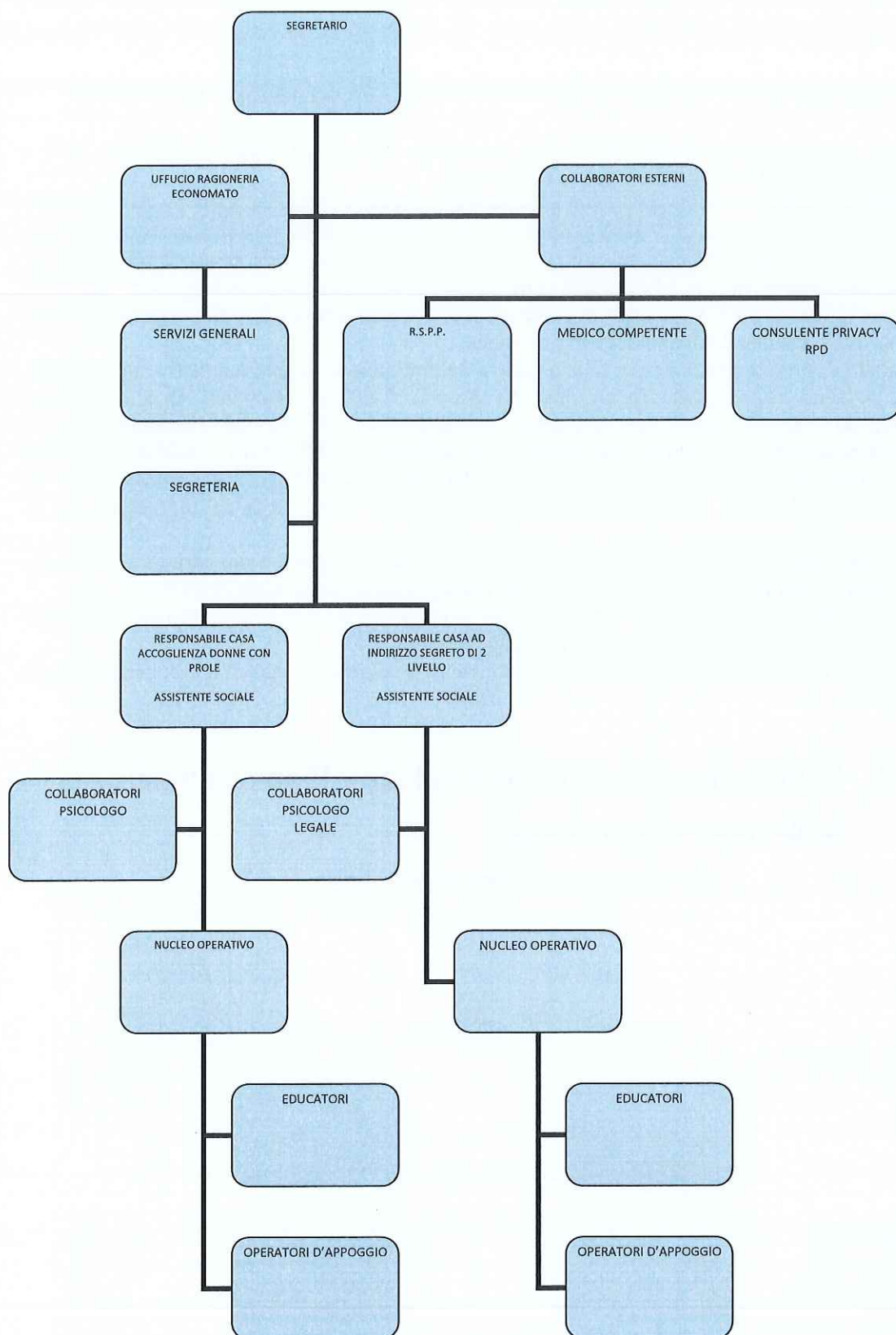
Tutto il personale che lavora nella struttura residenziale è in possesso del titolo di studio richiesto dal profilo professionale o comunque delle specifiche competenze tecnico-professionali.

Lo stato giuridico e il trattamento economico dei dipendenti dell'Ipab sono disciplinati dalle vigenti disposizioni normative dettate per gli Enti Locali.

L'organizzazione ha la seguente configurazione:

1. un Segretario/Direttore al vertice dell'intero apparato organizzativo che risponde al Consiglio di Amministrazione e che costituisce il primo livello della linea gerarchica (top management);
2. una Tecnostuttura, costituita da un Ufficio Amministrativo e un Ufficio Ragioneria/Economato, che affianca, in posizione di staff, il Segretario;
3. Uffici di supporto, che collaborano il Segretario e il Presidente, costituiti da una Segreteria, RSPP, Medico Competente Consulente Privacy RPD;
4. un Operatore Sociale Responsabile, in posizione di linea, per il coordinamento della Casa accoglienza donne che risponde gerarchicamente al Segretario/Direttore (middle management);
5. un Operatore Sociale Responsabile, in posizione di linea, per il coordinamento della Casa ad indirizzo segreto di 2° livello che risponde gerarchicamente al Segretario/Direttore (middle management);
6. l'Operatore Sociale Responsabile di ogni struttura è affiancato da un Ufficio di Supporto costituito da un Psicologo;
7. nucleo operativo, costituito da personale educatore, personale ausiliario, che opera trasversalmente all'interno della struttura (terzo livello della scala gerarchica), coordinato dal Responsabile della struttura;

Tale configurazione è rappresentata dall'organigramma sotto riportato.



3.2 Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile

POLA - PIANO ORGANIZZATIVO LAVORO AGILE E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche è stato introdotto dall'art. 14 legge n. 124 del 2015 e successivamente disciplinato dall'art. 18 della legge n. 81 del 2017.

A seguito dell'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia da Covid-19, il lavoro agile è stato promosso nelle amministrazioni pubbliche quale "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa" per preservare la salute dei dipendenti pubblici e, nel contempo, garantire la continuità dell'azione amministrativa. Ai sensi dell'art. 263 del decreto legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, le amministrazioni pubbliche, entro il 31 gennaio di ciascun anno, possono adottare il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della Performance.

Il POLA è lo strumento di programmazione del lavoro agile e ne individua le modalità attuative prevedendo, per le attività che possono essere svolte da remoto, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Nel comma 4-bis dell'articolo 263 del D.L. 34/2020, convertito in legge 77/2020, di modifica del comma 1 dell'articolo 14 della legge 124/2015, si dispone invece che: "In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano".

Tuttavia, la scelta organizzativa del lavoro agile non si addice all'Ente in quanto è una struttura di piccole dimensioni con un organico del personale in ambito socio-educativo organizzato in turni di lavoro.

Inoltre, poiché il personale amministrativo in atto in servizio è costituito da una sola unità non è possibile assicurare una turnazione per garantire almeno una presenza giornaliera.

Alla luce di quanto sopra il lavoro agile può giustificarsi solo in casi eccezionali connessi a casi pandemici e/o situazioni allerta meteo.

3.3 Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni del personale

Piano triennale del fabbisogno del personale

Piano triennale del fabbisogno del personale																	
TOTALE POSTI	CAT.	NUOVO PROFILO PROFESSIONALE	POSTI OCCUPATI														
			TEMPO INDETERMINATO					TEMPO DETERMINATO EX ART 31 L.N.6972/1890			CO.CO.CO.			RAPPORTO LIBERO PROFESSIONALE	RAPPORTO LIBERO PROFESSIONALE	RELIGIOSE - CONVENZIONE	totale posti occupati
			TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE 50%	TEMPO PARZIALE 83,33%	TEMPO PARZIALE 66,67%	totale	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	totale	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	totale	PART TIME	TEMPO PIENO		
1	D3	Segretario/Direttore					-	1	1,00			-					1,00
1	C1	Ragioniere Economo					-	1	1,00			-					1,00
1	C1	Istruttore Amministrativo	1				1,00		-			-					1,00
1	B3	Collaboratore amministrativo					-		-			-					-
1	B1	Applicato					-		-			-					-
1	B1	Coadiutore Archivistica dattilografo	1				1,00		-			-					1,00
1	C1	Istruttore Tecnico					-		-			-					-
1	D1	Assistente sociale sociale responsabile Casa accoglienza per gestanti e donne con figli			1		1,00		-			-					0,83
1	D1	Psicologo responsabile Casa accoglienza ad indirizzo segreto					-		-			-		1			1,00
6	D1	Educatore Professionale	1				1,00		-		0	-	2,00	3	1		6,00
6	A	Operatore d'appoggio servizi socio-assistenziali			1		1,00		-			-			2		3,00
1	B3	Manutentore/Autista					-		-			-					-
1	A	Portiere/custode/commissario					-		-			-					-
23		TOTALI	3	0		0	5	0	2	2	0	0	0	2	4	3	14,8333

Strategia di copertura del fabbisogno

TOTALE POSTI	CAT.	NUOVO PROFILO PROFESSIONALE	STI OCCUPATI	POSTI VACANTI tempo pieno	POSTI VACANTI tempo parziale	Fabbisogno TEMPO PIENO	Fabbisogno TEMPO PARZIALE	MOBILITA' ESTERNA			Incremento ore part time	Progressioni di carriera
			totale posti occupati					2024	2025	2026		
1	D3	Segretario/Direttore	1,00									
1	C1	Ragioniere Economo	1,00									
1	C1	Istruttore Amministrativo	1,00									
1	B3	Collaboratore amministrativo	-	1		1		1				
1	B1	Applicato	-	1								
1	B1	Coadiutore Archivista dattilografo	1,00									
1	C1	Istruttore Tecnico	-	1								
1	D1	Assistente sociale sociale responsabile Casa accoglienza per gestanti e donne con figli	0,83									
1	D1	Psicologo responsabile Casa accoglienza ad indirizzo segreto	1,00									
6	D1	Educatore Professionale	6,00									
6	A	Operatore d'appoggio servizi socio-assistenziali	3,00	3,17		3		3				
1	B3	Manutentore/Autista	-	1								
1	A	Portiere/custode/commissario	-	1								
23		TOTALI	14,8333	8,17	0	4	0	4		0		0

Sezione 4: Monitoraggio

Sezione non richiesta per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Il Segretario

Dott. Angelo Tomaso Rigano



Il Legale Rappresentante

Dott. Salvatore Caruso

