



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

Triennio 2026-2028



Sommario

Introduzione 4

Sezione 1: Scheda anagrafica dell’amministrazione 5

 1.1 Logo e dati dell’Istituto..... 5

 1.2 Articolazione territoriale dell’Istituto 6

 1.3 Chi siamo 7

 1.4 Il contesto in cui operiamo..... 9

 1.4.1 Il contesto esterno..... 9

 1.4.1.1 Il Piemonte 9

 1.4.1.2 La Valle d’Aosta 16

 1.4.1.3 La Liguria 18

 1.4.2 Il contesto interno: le aree di attività 23

 1.4.2.1 Sanità e benessere animale..... 24

 1.4.2.2 La sicurezza degli alimenti 26

 1.4.2.3 La ricerca scientifica..... 27

 1.5 Centri di eccellenza 31

 1.5.1 Laboratori Internazionali di riferimento 31

 1.5.2 Laboratori Nazionali di riferimento..... 31

 1.5.3 Centri di Referenza Nazionali..... 33

Sezione 2: Valore pubblico, *Performance* e Anticorruzione 38

 2.1 Valore pubblico 38

 2.1.1 Strategie dell’Istituto per la creazione di Valore Pubblico 41

 2.2 *Performance* 42

 2.2.1 Il ciclo della *performance* nell’Istituto..... 42

 2.2.2 Dalle linee strategiche agli obiettivi specifici 44

 2.2.3 Gli obiettivi trasversali 49

 2.2.3.1 Obiettivi e *performance* di digitalizzazione e finalizzati alla piena accessibilità dell’amministrazione 50

 2.2.3.1.1 Obiettivi e *performance* correlati alla digitalizzazione 50

 2.2.3.1.2 Obiettivi e *performance* correlati all’accessibilità 54

 2.2.3.2 Obiettivi e *performance* per favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere..... 55

 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza 56

 2.3.1 Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza: i soggetti..... 56

 2.3.2 Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza..... 65

 2.3.2.1 Analisi del contesto esterno e interno..... 65

 2.3.2.2 Mappatura dei processi. Identificazione e valutazione del rischio corruttivo 66

- 2.3.2.3 Trattamento del rischio. Le misure per la prevenzione della corruzione 72
 - 2.3.2.3.1 Codice di comportamento 73
 - 2.3.2.3.2 Conflitto di interessi..... 73
 - 2.3.2.3.3 Inconferibilità e incompatibilità di incarichi 74
 - 2.3.2.3.4 Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pa 74
 - 2.3.2.3.5 Divieti post-employment (pantouflage) e patti di integrità negli affidamenti..... 75
 - 2.3.2.3.6 La formazione 76
 - 2.3.2.3.7 La rotazione ordinaria e straordinaria 77
 - 2.3.2.3.8 Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)..... 77
 - 2.3.2.3.9 Informatizzazione dei processi 78
 - 2.3.2.3.10 La trasparenza amministrativa: l'accesso agli atti e gli obblighi di pubblicazione su Amministrazione Trasparente 78
- Sezione 3: Organizzazione e capitale umano..... 80**
 - 3.1 Struttura Organizzativa..... 80
 - 3.2 Organizzazione del lavoro agile 84
 - 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni 86
 - 3.4 Formazione 87
- Sezione 4: Monitoraggio..... 95**
 - 4.1 Obiettivi di Valore Pubblico 95
 - 4.1.1 Obiettivi strategici e specifici 95
 - 4.1.2 Obiettivi trasversali..... 96
 - 4.1.3 Obblighi in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza 97
 - 4.1.4 Programmazione del fabbisogno di personale e della relativa spesa e attuazione del Piano Organizzativo Lavoro Agile 97

Introduzione

L'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021, ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni¹ (in particolare, quelle con più di cinquanta dipendenti) sono tenute ad adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito, il “**PIAO**”): un documento di programmazione unico, di durata triennale e aggiornato annualmente, che mira ad alleggerire e semplificare gli oneri amministrativi per migliorare l'efficacia dell'azione amministrativa e aumentare il benessere di utenti e *stakeholder*.

Il PIAO, quindi, assorbe in sé la pluralità dei piani, che dovevano essere adottati dalle Pubbliche Amministrazioni (e, in particolare, quelli: della *performance*, anticorruzione, delle azioni positive, di razionalizzazione delle dotazioni strumentali, delle azioni concrete, del lavoro agile, dei fabbisogni e formazione del personale²), per meglio rispondere ai criteri di semplificazione, selettività, adeguatezza e integrazione, che devono orientare l'attività di programmazione pubblica.

Il PIAO, però, non si limita alla mera semplificazione; il suo scopo ultimo è, infatti, la generazione di Valore Pubblico poiché, tramite la redazione del PIAO, le Pubbliche Amministrazioni – una volta analizzati i bisogni pubblici, emergenti dal contesto in cui operano – sono chiamate a fissare i propri obiettivi e progetti, a determinare le proprie politiche e strategie, in modo tale da contribuire a generare un miglioramento del benessere complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.) di cittadini, imprese e *stakeholder*, rispetto alla situazione di partenza. In quest'ottica, dunque, il PIAO rappresenta un'analisi, una programmazione finalizzata a implementare le collaborazioni e le sinergie con gli *stakeholders*, la collettività e gli altri enti del Servizio Sanitario Nazionale e Regionale, secondo l'approccio *One Health* per la tutela complessiva della salute umana, animale e degli ecosistemi.

Come si esporrà diffusamente *infra*, il PIAO 2026-2028 dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta (di seguito, **Istituto** o **IZSPLV**) è articolato in quattro sezioni principali (Scheda anagrafica dell'amministrazione; Valore pubblico, Performance e anticorruzione; Organizzazione e capitale umano; Monitoraggio), a loro volta suddivise in sottosezioni.

Esso ricomprende, inoltre, gli obiettivi programmatici e strategici: (i) di Valore Pubblico, di *performance*, di trasparenza e anticorruzione; (ii) per favorire la digitalizzazione, le pari opportunità e l'equilibrio di genere; (iii) di gestione del capitale umano; (iv) formativi annuali e pluriennali.

¹ Le P.A. interessate sono quelle di cui all'art. 1, comma 2 d. lgs. 165/2001, con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative.

² Cfr. art. 1, D.P.R. 24.6.2022, n. 81.

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

1.1 Logo e dati dell'Istituto



Ragione Sociale: Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta

Tipologia: Ente sanitario di diritto pubblico

Partita IVA e Codice fiscale: 05160100011

Codice univoco: IPA UF6CXU

Indirizzo di posta elettronica ordinaria (PEO): direzione.segreteria@izsplv.it

Indirizzo di posta elettronica certificata (PEC): izsto@legalmail.it

Sito web: www.izsplv.it

Sede Legale: Via Bologna, 148 Torino - CAP: 10154 Telefono: 011 26861

1.2 Articolazione territoriale dell'Istituto

L'Istituto opera sul territorio delle Regioni Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta, con la seguente dislocazione:



La sede centrale dell'Istituto è sita in Torino, Via Bologna n. 148.



Sul territorio delle Regioni Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta sono, poi, presenti le seguenti dieci sezioni:



Sezione di Cuneo



Sezione di Asti



Sezione di
Alessandria



Sezione di Novara



Sezione di Vercelli



Sezione di Aosta



Sezione di Genova



Sezione di Savona



Sezione di La
Spezia



Sezione di Imperia

1.3 Chi siamo

Nato nel 1912 come “Stazione sperimentale per la lotta contro le malattie infettive del bestiame in Piemonte e in Liguria”, l'Istituto è, oggi, un ente sanitario dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, con autonomia amministrativa, gestionale e tecnica.

Esso opera, nel quadro delle attività esercitate dal Servizio Sanitario Nazionale, come strumento tecnico-scientifico dello Stato e delle Regioni Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta, supportando le strutture sanitarie pubbliche e gli organi di controllo, mediante la fornitura di prestazioni finalizzate alla tutela della salute umana, della sanità e del benessere animale, della sicurezza alimentare e dell'igiene delle produzioni zootecniche³.

L'Istituto svolge, inoltre, una funzione chiave nella salute pubblica, costituendo un'interfaccia attiva

³ Sul punto, si veda in particolare il § [1.4](#).

tra le realtà che lavorano sul territorio e le istituzioni nazionali e internazionali.

In un mondo sempre più globalizzato, in cui è necessario affrontare continue sfide tanto di carattere economico quanto di carattere sanitario, la **missione** dell'Istituto è, dunque, quella di promuovere, secondo l'approccio *One Health*, la salute e il benessere umano attraverso la sanità e il benessere animale, dal livello locale a quello globale, contribuendo alla gestione dei nuovi pericoli (quali malattie emergenti, antibiotico-resistenza, ecc.), affinché non diventino un rischio per la collettività.

Tale missione si concretizza attraverso tre azioni chiave: **controllo, ricerca e formazione**, che – a loro volta – si declinano in diversi tipi di attività:

- sorveglianza sanitaria delle zoonosi e delle malattie trasmesse dagli alimenti, in un'ottica di integrazione tra la medicina umana e veterinaria e le scienze ambientali;
- controllo delle malattie infettive e diffusive negli allevamenti, negli animali d'affezione e nella fauna selvatica, a supporto delle autorità competenti e dei veterinari liberi professionisti;
- controllo, lungo la filiera produttiva, del livello di sicurezza e qualità degli alimenti ad uso umano e zootecnico in collaborazione con le autorità competenti e gli organi di controllo;
- supporto tecnico al tessuto produttivo agroalimentare, locale e nazionale, in costante collaborazione con gli *stakeholders*;
- ricerca scientifica per il tramite di progetti e iniziative multidisciplinari e internazionali;
- formazione e aggiornamento del personale sanitario specializzato e di altri operatori del SSN e divulgazione alla popolazione.

Da ultimo, l'Istituto opera e organizza le proprie attività all'interno di un sistema di gestione per la qualità, basato sui criteri stabiliti dalla norma internazionale UNI CEI EN ISO/IEC 17025 e dal 1998 è accreditato ACCREDIA, ente unico nazionale di accreditamento designato dal Governo italiano ad attestare la competenza, l'indipendenza e l'imparzialità degli organismi di certificazione, ispezione e verifica, e dei laboratori di prova e taratura.

L'Istituto, in tal modo, dimostra di soddisfare i requisiti di competenza tecnica del proprio personale e di avere tutte le risorse tecniche necessarie a garantire dati e risultati accurati e affidabili per specifiche prove e prestazioni.

1.4 Il contesto in cui operiamo

1.4.1 Il contesto esterno

L'Istituto si estende su un territorio alquanto vasto, corrispondente all'11,27% di quello nazionale, comprendente 3 regioni (Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta) e 13 province.

1.4.1.1 Il Piemonte

Il Piemonte si caratterizza per una popolazione residente, al 1° gennaio 2024, pari a oltre 4 milioni e 250 mila persone, il 7,2% sul totale della popolazione residente in Italia. L'articolazione urbana è caratterizzata da piccole città e sobborghi, dove nel 2023 risiede il 48,8% della popolazione regionale. Solo il 26,2% vive in città, mentre è piuttosto alta la quota dei residenti nelle zone rurali (25%). Nella regione, la città metropolitana di Torino ha un peso preponderante in termini demografici rispetto alle restanti sette province, raccogliendo il 51,8% della popolazione regionale.

Il sistema produttivo regionale presenta una vocazione industriale nel settore manifatturiero, con il 20,7% di occupati nell'industria in senso stretto (escluso il settore delle costruzioni). Nelle province di Biella e Novara si ha la maggiore specializzazione occupazionale nell'industria (rispettivamente, il 24,8% e il 25,3% degli occupati), come anche nella provincia di Vercelli. La Città Metropolitana di Torino, un tempo uno dei vertici del triangolo industriale, e la provincia del Verbano-Cusio-Ossola hanno economie più orientate ai servizi, mentre nelle province di Cuneo e Asti, pur non essendo trascurabile l'importanza del comparto industriale, si registra anche una forte componente agricola (superiore al 7% degli occupati, il doppio della media Italia). Con riguardo a tale ultimo settore produttivo, dai dati dell'ultimo censimento generale dell'agricoltura⁴, effettuato dall'Istat nel periodo gennaio-luglio 2021, risulta che le aziende agricole attive in Piemonte, nel 2020, sono 51.703 e coprono il 4,6% del totale nazionale, mentre la superficie agricola utilizzata (di seguito, la “SAU”) rappresenta il 7,5% del dato nazionale, con una superficie media pari a 18,2 ettari. Le aziende zootecniche dei bovini rappresentano, infine, l'elemento trainante del settore (57,1% delle aziende)⁵.

Per quanto riguarda il quadro economico, secondo il rapporto annuale “L'economia del Piemonte”⁶, redatto dalla Banca d'Italia, nella prima metà del 2025 la crescita dell'economia piemontese è stata

⁴ Si veda il sito internet dedicato: [7censimentoagricoltura.it](https://www.istat.it/it/censimentoagricoltura).

⁵ Per i dati di dettaglio si rinvia alla *dashboard* navigabile pubblicata sul sito internet dedicato al 7° censimento dell'agricoltura e reperibile al seguente link: public.tableau.com/app/profile/censimentoagricoltura/viz/Dashboard7CensimentoAgricoltura/Dashboard?publish=yes.

⁶ Il testo integrale della relazione annuale “L'economia del Piemonte” è consultabile ai seguenti link: <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2025/2025-0001/2501-Piemonte.pdf> e <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2025/2025-0022/index.html>.

contenuta e inferiore a quella dell'anno precedente. Nel primo semestre la produzione industriale si è stabilizzata, ma su livelli inferiori a quelli dello stesso periodo del 2024, a causa del rallentamento subito da alcuni settori, quali: il tessile, il metallurgico e soprattutto l'*automotive*. Alla persistente debolezza nella manifattura, si è accompagnato un rallentamento nel terziario (eccezion fatta per i servizi *high-tech* e per il settore del turismo), mentre la congiuntura è stata ancora positiva nelle costruzioni, grazie soprattutto alle opere pubbliche finanziate dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). Inoltre, una quota significativa delle imprese della Regione, soprattutto quelle più vocate all'*export*, avrebbe già subito effetti negativi sulle vendite derivanti dall'aumento dei dazi da parte dell'amministrazione statunitense.

Nonostante quanto sopra, la Banca d'Italia rileva che, nei primi sei mesi del 2025, la redditività delle imprese si è stabilizzata e la liquidità è ulteriormente aumentata, anche a fronte della riduzione dei tassi di interesse, che ha contribuito all'espansione della domanda di credito e all'incremento dei prestiti, concentratosi – soprattutto - tra le aziende di medio-grandi dimensioni e tra quelle del terziario. La capacità di rimborso dei prestiti è rimasta sostanzialmente stabile, dopo il peggioramento registrato nell'anno 2024.

Ad ogni buon conto, secondo i rapporti regionali 2024 sul benessere equo e sostenibile dei territori⁷, redatti dall'Istat, il Piemonte si colloca comunque tra le Regioni caratterizzate da livelli di benessere relativo più elevati. Il livello di benessere relativo nella Regione è, infatti, più alto che in Italia, ma di qualche punto inferiore rispetto al complesso dei territori del Nord-ovest⁸.

Più nello specifico, il Piemonte si colloca nelle classi alta e medio-alta nei domini "Lavoro e conciliazione dei tempi di vita", "Benessere economico" e "Sicurezza", mentre i domini "Ambiente",

⁷ A partire dal 2013, l'Istat, insieme ai rappresentanti delle parti sociali e della società civile, ha intrapreso l'iniziativa di misurare il "Benessere equo e sostenibile" (Bes) dell'Italia, con l'obiettivo di fornire un quadro che integra le informazioni derivanti dagli indicatori sulle attività economiche con le fondamentali dimensioni del benessere e le misure relative alle disuguaglianze e alla sostenibilità, così da consentire maggiore consapevolezza nelle politiche pubbliche e nelle scelte individuali, per migliorare la qualità della vita dei cittadini. L'Istat ha, quindi, individuato i seguenti dodici domini per la misura del benessere in Italia: Salute, Istruzione e formazione, Lavoro e conciliazione dei tempi di vita, Benessere Economico, Relazioni sociali, Politica e istituzioni, Sicurezza, Benessere soggettivo, Paesaggio e patrimonio culturale, Ambiente, Innovazione, ricerca e creatività, Qualità dei servizi. A partire dal 2018, un ampio set delle misure di Benessere equo e sostenibile è stato esteso a livello regionale e sub-regionale ed è stato integrato con ulteriori indicatori di benessere, rilevanti a livello locale. E' nato, così, il Bes dei territori, consultabile al seguente link: [www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilit%C3%A0/la-misurazione-del-benessere-\(bes\)/il-bes-dei-territori](http://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilit%C3%A0/la-misurazione-del-benessere-(bes)/il-bes-dei-territori).

⁸ Il Rapporto BesT 2024 per il Piemonte rivela che: "Come la maggioranza delle regioni del Centro-nord (a eccezione del Lazio), il Piemonte presenta livelli di benessere relativo elevati, poiché le rispettive province si collocano nelle classi alta e medio-alta per gran parte delle misure disponibili (44,9 per cento). Tuttavia, nel confronto con le altre regioni del Nord-ovest il Piemonte, insieme alla Liguria, mostra un profilo meno brillante sia della Lombardia (con il 55,0 per cento di misure provinciali nelle classi alta e medio-alta), sia della Valle d'Aosta, che è la più favorita (57,8 per cento nelle due classi più elevate). Inoltre, nel contesto del Nord-ovest, le province del Piemonte, così come quelle della Liguria, si posizionano più frequentemente nelle due classi di benessere relativo bassa e medio-bassa (29,5 per cento)" (cfr. pagg. 2-3).

“Paesaggio e patrimonio culturale” e “Innovazione, ricerca e creatività” costituiscono punti di debolezza per la Regione.

Quanto, invece, ai risultati delle Province piemontesi, merita osservare che non sono del tutto omogenei, ma emergono differenze territoriali in tutte le classi di benessere⁹. In particolare: *“La città metropolitana di Torino presenta la quota maggiore di indicatori nelle classi di benessere alta e medio-alta (57,8 per cento, 12,9 punti percentuali in più della media delle province piemontesi e +8,0 rispetto al Nord-ovest) e la più piccola quota di indicatori nelle classi di benessere bassa e medio-bassa, pari al 23,4 per cento. Quest’ultimo risultato è analogo a quello di Novara. Le province di Alessandria e Vercelli restano le due più sfavorite con una quota di posizionamenti nelle classi alta e medio-alta (rispettivamente il 29,7 per cento e il 36,0 per cento) nettamente più bassa del valore regionale (rispettivamente -15,2 e -8,9 punti percentuali). La più svantaggiata tra le due è Vercelli che ha anche la percentuale più elevata di indicatori nelle classi bassa e medio-bassa (37,5 per cento, 8,1 punti percentuali in più della media regionale e +9,7 rispetto al Nord-ovest). Le province di Biella e del Verbano-Cusio-Ossola si collocano nelle classi di benessere alta e medio-alta per almeno la metà degli indicatori, seguite da Novara e poi da Cuneo. La provincia di Asti, con un’alta percentuale di indicatori sia nella classe alta sia in quella bassa, presenta il profilo più articolato”*¹⁰.

Entrando ancor più nel dettaglio ed esaminando il profilo del Piemonte nei domini per la misurazione del benessere equo e sostenibile ritenuti maggiormente rilevanti in relazione ai contenuti e alle finalità del PIAO¹¹, merita evidenziare innanzitutto che con riguardo al dominio “Salute”, la Regione appare in linea con i risultati del Nord-ovest e non si discosta in maniera rilevante dalla media-Italia, pur essendovi una situazione piuttosto eterogenea a livello delle Province, dove il divario appare consistente. Gli indicatori presi in considerazione¹² evidenziano, infatti, differenze territoriali significative: le province più svantaggiate (in particolare, Vercelli) risultano persino più penalizzate della media-Italia¹³.

⁹ Secondo il Rapporto BesT 2024 per il Piemonte: *“Considerando nel complesso le posizioni occupate dalle province piemontesi nella distribuzione nazionale, nell’ultimo anno di riferimento dei dati, la frequenza con cui le province piemontesi si collocano nelle due classi di benessere relativo più elevate è maggiore della media delle province italiane di circa 3 punti percentuali, ma inferiore alla media delle province del Nord-ovest di quasi 5 punti (Tavola 1.1). Anche limitando il confronto alla sola classe di benessere alta, il Piemonte (17,0 per cento) risulta svantaggiato rispetto alla ripartizione (-3,2 punti percentuali), mentre si annulla lo scarto dall’Italia (16,8 per cento). La quota di posizionamenti nelle due classi più basse (29,4 per cento) è all’opposto ben più contenuta del valore nazionale di confronto (35,6 per cento) anche se lievemente superiore al valore del Nord-ovest (27,8). Se si considera la sola classe bassa, la regione si allinea alla ripartizione (10,5 per cento in entrambi i casi; quasi 5 punti in meno dell’Italia)”* (cfr. pag. 3).

¹⁰ Cfr. il Rapporto BesT 2024 per il Piemonte, pag. 4.

¹¹ Si tratta nello specifico dei seguenti domini: Salute, Lavoro e conciliazione dei tempi di vita, Benessere economico, Politica e istituzioni, Sicurezza, Qualità dei servizi, Economia.

¹² Gli indicatori di Salute sono: Speranza di vita alla nascita, Mortalità evitabile (0-74 anni), Mortalità infantile, Mortalità per incidenti stradali (15-34 anni), Mortalità per tumore (20-64 anni), Mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso (65 anni e più).

¹³ Cfr. Rapporto BesT 2024 per il Piemonte, pag. 7.

Passando al dominio “Lavoro e conciliazione dei tempi di vita”, il Piemonte conserva livelli di benessere superiori alla media nazionale per tutti gli indicatori del dominio. Più nello specifico, il “Tasso di occupazione (20-64 anni)” sale al 72,2%, superando del 5,9% il dato nazionale, ma rimanendo al di sotto del dato del Nord-ovest di 1,3 punti percentuali; tuttavia, nel territorio regionale si registrano differenze, più o meno marcate a seconda dell’indicatore di riferimento: il maggior numero di condizioni vantaggiose continua a incontrarsi nella provincia di Cuneo, mentre i risultati più sfavorevoli rispetto ai livelli occupazionali si registrano nella città metropolitana di Torino, dove è più elevata anche la mancata partecipazione al lavoro sia complessiva, sia giovanile.

L’analisi sull’economia piemontese¹⁴, effettuata dalla Banca d’Italia, evidenzia tuttavia che, nel 2025, la creazione di nuovi posti di lavoro dipendente ha rallentato sia nell’industria in senso stretto sia nei servizi. Nel settore manifatturiero il ricorso agli ammortizzatori sociali ha subito un significativo incremento, così come nel commercio. Alla maggiore partecipazione al mercato del lavoro (registratasi, soprattutto, nei settori delle costruzioni e dei servizi diversi dal commercio) si è accompagnato il lieve incremento del tasso di disoccupazione. L’adozione di tecnologie basate sull’intelligenza artificiale, inoltre, influenzerà – in prospettiva – la domanda di lavoro, in particolare per le professioni che richiedono competenze cognitive più elevate. *“Data la capacità dell’IA di svolgere mansioni complesse che richiedono maggiori abilità cognitive, sia il rischio di sostituzione sia il potenziale di complementarità risultano maggiori per i lavoratori con un titolo di studio elevato. In Piemonte sarebbero altamente esposti circa i quattro quinti dei lavoratori con almeno una laurea (dei quali la maggioranza per complementarità) e oltre la metà di quelli con un diploma o titolo equivalente (prevalentemente per sostituzione), a fronte di poco più di un quarto degli occupati con al massimo la licenza media (soprattutto per complementarità)”*¹⁵.

Tuttavia, secondo le elaborazioni effettuate da Banca d’Italia *“Su dati RFL dell’Istat, relativi ai nuclei senza pensionati e con persona di riferimento sotto i 65 anni, nella media dei primi tre trimestri [ndr. del 2025] (ultimo dato disponibile) la quota di individui che in regione vivono in famiglie senza occupati si è ridotta rispetto all’anno precedente, al 5,2 per cento (era pari al 6,0 nel 2019), ma è rimasta superiore alla media del Nord (4,0); contestualmente è aumentata l’incidenza di persone in nuclei con due o più occupati (al 60,7 per cento; 62,8 nella media delle regioni settentrionali)”*¹⁶.

¹⁴ Cfr. “L’economia del Piemonte”, pagg. 36 e ss.

¹⁵ Cfr. “L’economia del Piemonte”, pag. 39.

¹⁶ Cfr. “L’economia del Piemonte”, pag. 41

Nel dominio “Benessere economico”, gli indicatori presi in considerazione¹⁷ evidenziano per il Piemonte il mantenimento di livelli di benessere migliori della media-Italia, seppure nella maggior parte inferiori al dato del Nord-ovest¹⁸. Tra le province, le differenze standardizzate segnalano divari di varia entità (che si confermano più ampi per il tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie)¹⁹, sebbene si rilevino dei miglioramenti dei livelli di benessere rispetto a quelli precedenti la crisi pandemica, soprattutto con riferimento all'importo medio annuo *pro capite* dei redditi pensionistici e al reddito medio disponibile *pro capite*.

Nel 2022 (ultimo dato disponibile), la stima aggregata del reddito lordo disponibile delle famiglie consumatrici in Piemonte ammonta, in media, a euro 23.361,00 per residente (circa 2.270,00 euro in più del valore nazionale, ma 1.460,00 euro in meno del dato del Nord-ovest). Nello stesso anno, la retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti assicurati Inps, è pari a circa 24.549,00 euro al lordo dell'Irpef (quasi 1.700,00 euro in più della media italiana, ma circa 2.400,00 euro in meno della media del Nord-ovest), mentre l'importo medio annuo *pro capite* dei redditi pensionistici è pari a euro 21.461,00 (superiore di 1.148,00 euro rispetto alla media italiana, ma inferiore di circa 500,00 euro rispetto alla media del Nord-ovest). La condizione più vantaggiosa si registra nella città metropolitana di Torino, mentre la Provincia più penalizzata è il Verbano-Cusio-Ossola. La vulnerabilità finanziaria delle famiglie piemontesi, invece, risulta in linea con la media italiana²⁰ e si conferma in calo rispetto ai livelli pre-pandemia, sebbene il miglioramento del Piemonte sia più contenuto rispetto a quello registrato per le medie Italia e Nord-ovest.

Merita, tuttavia, segnalare che il Piemonte, pur evidenziando livelli di reddito disponibile equivalente²¹ superiori a quelli nazionali, si caratterizza per una spiccata eterogeneità tra le Province, in cui si evidenziano condizioni economiche piuttosto differenti. Nella città metropolitana di Torino si rileva la maggiore disuguaglianza economica tra gli individui che vi risiedono, mentre le province di Novara e del Verbano-Cusio-Ossola sono quelle in cui la disuguaglianza è inferiore²².

Nella relazione annuale sull'economia piemontese, la Banca d'Italia evidenzia, peraltro, che: “*Nel 2023, in base ai dati di contabilità nazionale, in Italia la crescita media annua delle retribuzioni orarie*

¹⁷ Gli indicatori di Benessere economico sono i seguenti: Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti; Importo medio annuo pro-capite dei redditi pensionistici; Pensionati con reddito pensionistico di basso importo; Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie.

¹⁸ Cfr. il Rapporto BesT 2024 per il Piemonte, pagg. 13-17.

¹⁹ Il Verbano-Cusio-Ossola resta il territorio più sfavorito per quattro indicatori su cinque del dominio, e per tre di questi conserva valori peggiori anche della media nazionale. Invece la città metropolitana di Torino mantiene la posizione più vantaggiosa (cfr. Rapporto BesT 2024 per il Piemonte, pag. 14).

²⁰ L'incidenza dei prestiti a soggetti dichiarati insolventi o difficili da recuperare nel corso del 2023 sullo stock dei prestiti non in sofferenza nello stesso anno è pari allo 0,5%.

²¹ Il reddito disponibile equivalente fornisce una misura del livello delle risorse economiche su cui può contare ogni individuo per le esigenze di consumo e risparmio.

²² Cfr. Rapporto BesT 2024 per il Piemonte, pagg. 16-17.

*di fatto nel settore privato non agricolo (PNA) è stata del 2,1 per cento in termini nominali, ben inferiore all'inflazione (5,7 per cento secondo l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività, NIC). La dinamica in Piemonte, in base ai dati dell'INPS riferiti alle retribuzioni giornaliere e disponibili a livello regionale solo fino a tale anno, sarebbe risultata sostanzialmente in linea con quella del Paese". Nel 2024, invece: "la maggiore quota ascrivibile ai contratti con adeguamenti più elevati (come quello della metalmeccanica) avrebbe determinato in Piemonte una crescita media dei salari lievemente più sostenuta che nel Paese"*²³.

La Banca d'Italia rileva ancora che la ricchezza netta delle famiglie piemontesi ammonta, nel 2023, a oltre 854 miliardi di euro, pari a quasi 201.000 euro in termini *pro capite*, corrispondenti al 5% in più rispetto alla media nazionale e al 17% in meno rispetto alla media del Nord; tuttavia, nel decennio 2013-2023, la ricchezza netta delle famiglie piemontesi è cresciuta quasi del 10% in termini nominali, in misura inferiore, quindi, sia alla media nazionale (13,5%) sia a quella delle regioni settentrionali (20,3%)²⁴.

Il profilo del Piemonte nel dominio "Politica e istituzioni" si conferma al di sopra delle medie sia italiana sia del Nord-ovest per metà degli indicatori. Il Rapporto BesT 2024 per il Piemonte segnala, infatti, che: *"Sia nel territorio piemontese sia a livello nazionale nell'ultimo anno disponibile [n.d.r. il 2024] il dominio registra un peggioramento rispetto al 2019 per la diminuzione della partecipazione elettorale e per la riduzione della quota di amministratori comunali con meno di 40 anni. Migliora invece leggermente la capacità di riscossione delle amministrazioni provinciali mentre l'indice di affollamento degli istituti di pena resta più basso del valore critico raggiunto nel pre-pandemia"*²⁵.

Per quanto riguarda, poi, il dominio "Qualità dei servizi" e, in particolare, gli indicatori relativi ai servizi sanitari: *"Riguardo ai servizi sanitari, il Piemonte rimane avvantaggiato per il minore tasso di emigrazione ospedaliera in altra regione (6,5 per cento nel 2022; 1,8 punti percentuali in meno del dato nazionale) e per la maggiore disponibilità di posti letto negli ospedali (35,8 per 10 mila abitanti nel 2022, 1,7 in più del Nord-ovest e +3,1 del totale Italia). Questi due indicatori in Piemonte nel 2022 si mantengono sui livelli del 2019, a fronte della lieve diminuzione sia nel Nord-ovest sia in Italia della disponibilità pro capite di posti letto ordinari e in day-hospital negli istituti di cura pubblici e privati accreditati. Per contro, la regione permane in una situazione di svantaggio sia nel confronto nazionale, che nel contesto del Nord-ovest, per le minori dotazioni di medici specialisti (nel 2023 sono 30,6 per 10 mila abitanti, 2,2 in meno che nel Nord-ovest e 3,5 in meno che in Italia) e di posti letto a elevata assistenza (3,0 per 10 mila abitanti nel 2022, 0,6 in meno del Nord-ovest). Nella*

²³ Cfr. "L'economia del Piemonte", pagg. 40-41.

²⁴ Cfr. "L'economia del Piemonte", pag. 45

²⁵ Cfr. Rapporto BesT 2024 per il Piemonte, pag. 19.

*regione i medici specialisti ogni 10 mila abitanti nel 2023 sono mediamente 3 in più rispetto al 2019, ma questo aumento è leggermente inferiore a quello delle medie di confronto; pertanto, la regione mantiene lo svantaggio che c'era già prima della pandemia*²⁶.

Da ultimo, con riferimento agli indicatori²⁷ disponibili nel dominio "Sicurezza", il profilo Piemonte si colloca tra la media nazionale (più bassa) e i dati del Nord-ovest²⁸ (più elevati).

Tali dati meritano, però, di essere integrati con quelli relativi ai reati commessi dai pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione (e cioè: il peculato ex art. 314 c.p., il peculato mediante profitto dell'errore altrui ex art. 316 c.p., la concussione ex artt. 317 e 319 *quater* c.p., i reati corruttivi ex artt. 318, 319, 319 *ter*, 320, 321, 322 e 346 *bis* c.p.).

Dal report elaborato dal Servizio Analisi Criminale della Direzione Centrale della Polizia Criminale, afferente al Dipartimento della Pubblica Sicurezza del Ministero dell'Interno²⁹ (che indaga l'andamento della corruzione e degli altri reati dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione nel periodo dal 2004 al 2023) emerge, a livello generale, che l'abuso d'ufficio (art. 323 c.p.), dopo aver mantenuto un *trend* pressoché costante fino al 2020, ha subito una decisa e costante flessione nell'ultimo triennio, mentre per le altre fattispecie i valori risultano più contenuti e con un andamento oscillante anche se, negli ultimi quattro anni, si rileva una graduale flessione per la corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)³⁰.

Andando, invece, a esaminare il dato regionale, il Piemonte si colloca al di sotto della media nazionale in tutte le classi di reato considerate.

Per quanto riguarda i reati corruttivi in senso proprio (e cioè quelli previsti dagli artt. 318, 319, 319 *ter*, 320, 321, 322 e 346 *bis* c.p.), il Piemonte con 1,12 reati commessi ogni 100.000 abitanti, si colloca al di sotto rispetto al dato medio nazionale di 1,53 reati commessi ogni 100.000 abitanti.

Con riferimento, invece, ai delitti di concussione, peculato e abuso d'ufficio, il Piemonte risulta al di sotto della media-Italia, con, rispettivamente, 0,16 reati di concussione commessi per 100.000 residenti a fronte degli 0,40 della media nazionale; 1,10 reati di peculato commessi per 100.000

²⁶ Cfr. il Rapporto BesT 2024 per il Piemonte, pag. 37.

²⁷ Gli indicatori di Sicurezza sono: Omicidi volontari, Altri delitti mortali denunciati, Denunce di furto in abitazione, Denunce di borseggio, Denunce di rapina, Mortalità stradale in ambito extra-urbano.

²⁸ Cfr. il Rapporto BesT 2024 per il Piemonte, pagg. 21 e ss.

²⁹ Consultabile al seguente link: [Servizio Analisi Criminale](#).

³⁰ Cfr. il report I reati corruttivi, elaborato dal Servizio Analisi Criminale

residenti a fronte degli 1,53 della media nazionale; 2,36 reati di abuso d'ufficio commessi per 100.000 residenti a fronte dei 4,85 della media nazionale.

Dalla relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA) nell'anno 2024³¹ risulta – invece – che il territorio della Regione Piemonte e il suo tessuto economico-imprenditoriale risulta particolarmente attrattivo per le organizzazioni mafiose. Recenti inchieste giudiziarie e le attività di prevenzione svolte dalla DIA e dalle altre Forze di Polizia documentano tentativi di infiltrazione delle mafie (e, soprattutto, della 'ndrangheta) nell'economia regionale, in particolare nel settore turistico-alberghiero, della ristorazione, della gestione di servizi pubblici e di immobili, dell'edilizia e dei trasporti, anche tramite il ricorso a condotte usuarie ed estorsive, finalizzate spesso all'acquisizione di attività imprenditoriali. Le organizzazioni di matrice mafiosa coesistono, poi, sul territorio con organizzazioni criminali e gruppi delinquenziali di origine cinese, africana, albanese e romena, con cui – talora – operano sinergicamente soprattutto nei settori del narcotraffico, del favoreggiamento e dello sfruttamento della prostituzione e dei reati predatori. Sul territorio piemontese si registra, infine, la presenza di gruppi delinquenziali di origine *sinti* e *rom*, dediti soprattutto alla commissione di reati predatori o allo svolgimento di attività sussidiarie alla criminalità organizzata, quali l'approvvigionamento o la custodia di armi da fuoco o lo spaccio di stupefacenti.

1.4.1.2 La Valle d'Aosta

La popolazione residente in Valle d'Aosta, al 1° gennaio 2024, è pari a oltre 123 mila persone, corrispondenti allo 0,2% del totale della popolazione residente in Italia e allo 0,8% dei residenti nel Nord-ovest. L'articolazione urbana è caratterizzata dalla mancanza di città e dalla prevalenza di comuni in zone rurali (63 sui 74 complessivi della regione).

La densità di unità locali delle imprese in Valle d'Aosta è di 3,8 per km², meno di un quarto di quella nazionale (16,3) e meno di un sesto del dato del Nord-ovest (24,9). Il sistema produttivo regionale presenta una vocazione maggiormente orientata ai servizi, con una quota di occupati nel settore pari al 77,6%, contro un valore nazionale del 73,2% e un valore del Nord-ovest del 72,7%.

Con riferimento all'economia valdostana, la relazione annuale della Banca d'Italia³² evidenzia che, nel 2024, l'economia della Regione ha continuato a espandersi moderatamente e il prodotto è

³¹ La relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e i risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia nell'anno 2024 è consultabile al seguente link: <https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>.

³² Il testo integrale della relazione annuale "L'economia della Valle d'Aosta" è consultabile ai seguenti link: <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2025/2025-0002/index.html> e <https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2025/2025-0023/index.html>.

cresciuto in termini reali dell'1% circa, mentre, nel 2025, il prodotto è aumentato in termini reali dello 0,7%, con una variazione lievemente superiore a quella media del Nord e nazionale. La crescita dell'economia regionale è stata sostenuta dai servizi, soprattutto da quelli più legati al turismo, mentre l'attività dell'industria si è indebolita. Nonostante ciò, la quota di imprese che prevede di conseguire un utile nel 2025 si è mantenuta elevata, soprattutto nel terziario e nelle costruzioni, favorendo buone condizioni di liquidità.

Nei primi sei mesi del 2025, il numero di occupati è ancora cresciuto, sebbene a un ritmo più contenuto nel confronto con lo stesso periodo dell'anno precedente. L'offerta di lavoro si è ampliata in misura superiore a quella degli occupati, determinando un lieve incremento del tasso di disoccupazione. Il potere d'acquisto delle famiglie ha risentito di una crescita dei prezzi più sostenuta rispetto all'anno precedente e del rallentamento del reddito; i consumi sono aumentati in misura modesta.

A giugno 2025 i depositi bancari di famiglie e imprese sono tornati ad aumentare, dopo un biennio di quasi ininterrotta riduzione; l'incremento ha interessato i conti correnti, a fronte di un lieve calo dei depositi a risparmio. Il valore di mercato dei titoli a custodia detenuti dalle famiglie presso le banche è ancora cresciuto, ma ha nettamente rallentato rispetto al biennio precedente.

Passando ora a esaminare il benessere equo e sostenibile della Valle d'Aosta, merita evidenziare che, secondo il relativo Report BesT 2024³³, il livello di benessere relativo nella regione è più alto che in Italia e nel complesso dei territori del Nord-ovest.

I domini nei quali la regione si discosta in maniera rilevante dal Nord-ovest e dalla media-Italia sono:

- “Benessere economico”, in cui 4 indicatori su 5 rivelano livelli di benessere superiori alla media italiana, eccezion fatta per l'indicatore relativo alle retribuzioni dei lavoratori dipendenti (pari a euro 19.509 euro al lordo dell'Irpef), che si attesta su un livello più basso sia della media nazionale (di 3.300 euro superiore) sia del Nord-ovest (di 7.400 euro superiore);
- “Politica e istituzioni”, con riferimento all'indicatore “autonomia finanziaria degli enti locali”, che denota un rapporto percentuale tra le riscossioni in conto competenza dei comuni valdostani e le entrate accertate nel 2021 pari all'85,2%, con una capacità di riscossione delle amministrazioni comunali superiore di oltre 5 punti percentuali alla media del Nord-ovest e di oltre 9 punti percentuali alla media-Italia;

³³ Consultabile al seguente link: [Valle-d'Aosta BesT 2024.pdf](#).

- “Qualità dei servizi” dove si registrano svantaggi riferiti soprattutto al tasso di emigrazione ospedaliera in altra regione, pari al 18,4 per cento nel 2022 (più del doppio delle due medie di confronto), e alla minore dotazione di medici specialisti: *“nel 2023 è pari a 29,4 specialisti in attività nelle strutture sanitarie pubbliche e private della regione ogni 10 mila abitanti, ovvero 3,4 per 10 mila in meno del Nord-ovest e 4,7 per 10 mila in meno dell’Italia. Tra gli anni considerati si verifica anche un aumento dei posti letto (ordinari e in day hospital) negli ospedali, in controtendenza con il Nord-ovest e l’Italia. La Valle d’Aosta, con un tasso di 39,5 per 10 mila abitanti nel 2022, supera di 5,4 punti il Nord-ovest e di 6,8 punti il totale Italia. Nel 2022, infine, la disponibilità di posti letto ad elevata assistenza si attesta a 3,2 per 10 mila nella regione, in linea con la media-Italia e leggermente al di sotto della media del Nord-ovest (3,6)”*³⁴.

In merito al dominio “Sicurezza”, infine, il Rapporto BesT 2024 per la Valle d’Aosta evidenzia che: *“Cinque dei sei indicatori disponibili nel dominio segnalano per la Valle d’Aosta livelli di benessere più elevati delle medie dell’Italia e del Nord-ovest, con risultati nettamente migliori soprattutto per i reati predatori in confronto a quelli della ripartizione”*³⁵, ma dal report sui delitti corruttivi del Servizio di Analisi Criminale del Ministero dell’Interno emerge che, nel periodo 1° gennaio 2021 - 31 dicembre 2023, la Regione si colloca leggermente al di sopra della media italiana per i reati di peculato (con 1,56 reati commessi per 100.000 residenti, rispetto agli 1,53 di media) mentre, per tutte le altre fattispecie delittuose considerate (e cioè concussione, reati corruttivi e abuso d’ufficio) si colloca al di sotto della media italiana.

Da ultimo, la relazione del Ministro dell’Interno al Parlamento sull’attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA) nell’anno 2024 evidenzia l’esistenza in Valle d’Aosta non solo di insediamenti, ma di un vero e proprio *locale* di ‘ndrangheta. Come in Piemonte, inoltre, anche in Valle d’Aosta le organizzazioni mafiose presenti sul territorio manifestano interesse a infiltrarsi nel tessuto economico-sociale, soprattutto nel settore dell’edilizia, al fine di distrarre fondi del PNRR e altre erogazioni pubbliche.

1.4.1.3 La Liguria

La popolazione residente in Liguria, al 1° gennaio 2024, è pari a oltre 1 milione e 500 mila persone, il 2,6% sul totale della popolazione residente in Italia e il 9,5% su quella del Nord-ovest. Il territorio ligure è caratterizzato dalla prevalenza di comuni in zone rurali con città, piccole città e sobborghi collocati principalmente lungo il litorale della regione. Nelle città vive il 47,3% della popolazione, una

³⁴ Cfr. il Rapporto BesT 2024 per la Valle d’Aosta, pag. 31.

³⁵ Cfr. il Rapporto BesT 2024 per la Valle d’Aosta, pag. 18.

quota superiore alle medie dell'Italia (35,2%) e del Nord-ovest (38,4%), mentre un altro 42,8% vive in città di piccole dimensioni e sobborghi, con il rimanente 10,0% nelle zone rurali.

Nella regione, la città metropolitana di Genova ha un peso preponderante in termini demografici, raccogliendo oltre la metà della popolazione residente in regione (54,2%). Le altre tre province si attestano su valori compresi tra il 13,8% (Imperia) e il 17,7% (Savona).

Il sistema produttivo regionale presenta una spiccata vocazione per il settore terziario. La quota di occupati nell'ambito dei servizi è infatti superiore all'80%, contro un valore nazionale e di ripartizione di circa il 73%. Anche nel contesto provinciale resta marcato l'orientamento sui servizi: la quota più elevata si osserva a Genova (81,9%), a cui fanno seguito, sempre con valori prossimi all'80%, La Spezia (79,6%) e Imperia (78,7%). Quest'ultima si distingue anche per la quota di occupati in campo agricolo (5,8%), superiore di 2,2 punti rispetto alla media-Italia, mentre La Spezia emerge per un maggior orientamento in ambito industriale (12,8%) che rimane tuttavia inferiore ai livelli nazionali e di ripartizione.

Relativamente all'economia ligure, la relazione annuale della Banca d'Italia³⁶ evidenzia che, nel 2025, in Liguria è proseguita la debole crescita registrata nell'anno precedente: nel primo semestre il prodotto è aumentato dello 0,6 per cento. La situazione economico-finanziaria delle imprese è rimasta favorevole: oltre i quattro quinti delle aziende liguri prevedono di conseguire un utile nel 2025 e la liquidità, sebbene in leggero calo rispetto allo scorso anno, si è mantenuta su livelli elevati nel confronto storico. Il numero degli occupati è tornato a espandersi, in particolare nella componente femminile e negli indipendenti. Le attivazioni di nuove posizioni lavorative alle dipendenze sono aumentate leggermente: l'incremento ha riguardato soprattutto i contratti a tempo indeterminato e i lavoratori più giovani. Il numero delle persone in cerca di lavoro ha continuato a diminuire, contribuendo a determinare una riduzione del tasso di disoccupazione; il ricorso alle forme di integrazione salariale è risalito, pur mantenendosi su livelli bassi nel confronto storico.

La crescita degli occupati ha sostenuto il reddito delle famiglie, il cui andamento ha favorito un moderato incremento dei consumi in termini reali, nonostante il leggero rialzo dell'inflazione. Nell'ambito del risparmio finanziario, i depositi di famiglie e imprese liguri si sono, nel complesso, stabilizzati: alla contenuta espansione dei primi è corrisposta una riduzione dei secondi.

³⁶ La relazione "L'economia della Liguria" è consultabile ai seguenti link:
<https://www.bancaditalia.it/media/notizia/presentazione-del-rapporto-annuale-sul-2024-l-economia-della-liguria/>
<https://www.bancaditalia.it/pubblicazioni/economie-regionali/2025/2025-0028/index.html> e

I titoli a custodia presso il sistema bancario, valutati ai valori di mercato, sono aumentati, riflettendo sia il rialzo delle quotazioni sia nuovi flussi di investimento.

Per quanto riguarda, poi, il benessere equo e sostenibile della regione Liguria, il Rapporto BesT 2024³⁷ evidenzia che: *“Come la maggioranza delle regioni del Centro-nord (a eccezione del Lazio), la Liguria presenta livelli di benessere relativo elevati, poiché le rispettive province si collocano nelle classi alta e medio-alta per gran parte delle misure disponibili (42,5 per cento). Tuttavia, nel confronto con le altre regioni del Nord-ovest, la Liguria, insieme al Piemonte, mostra una minore incidenza di vantaggi della Lombardia e della Valle d’Aosta (con il 55,0 e il 57,8 per cento di misure provinciali nelle classi alta e medio-alta). Inoltre, tra i territori del Nord-ovest, le province della Liguria, si posizionano più frequentemente nelle due classi di benessere relativo bassa e medio-bassa (28,3 per cento), analogamente a quanto si osserva per il Piemonte”*³⁸.

Andando a esaminare i singoli domini, si ritiene opportuno evidenziare che:

- il profilo della Liguria nel dominio “Salute” presenta la maggior parte degli indicatori attestati su livelli di benessere prossimi alla media italiana: *“il profilo della Liguria nel dominio Salute continua a non discostarsi in modo rilevante dalla media-Italia, sovrapponendosi parzialmente a quello del Nord-ovest. Nell’ultimo anno i tassi di mortalità stradale dei giovani, di mortalità evitabile (0-74 anni) e di mortalità per tumore (20-64 anni) sono di poco inferiori rispetto alla media-Italia. Tuttavia, la Liguria rimane penalizzata per i tassi più elevati di mortalità infantile rispetto sia alla media nazionale che a quella del Nord-ovest. Inoltre, nel confronto con il solo Nord-ovest, la regione presenta livelli inferiori di speranza di vita alla nascita”*³⁹;
- relativamente al dominio “Lavoro e conciliazione dei tempi di vita”, tutti gli indicatori - a esclusione di quelli relativi agli infortuni sul lavoro e alle giornate retribuite - si collocano su livelli di benessere superiori alla media nazionale, ma nel complesso inferiori al Nord-ovest: *“Nel 2023 in Liguria il tasso di occupazione delle persone tra i 20 e i 64 anni raggiunge il 72,2 per cento, 5,9 punti percentuali in più del valore nazionale, ma inferiore di 1,6 punti rispetto al Nord-ovest. Anche il tasso regionale di mancata partecipazione al lavoro (10,5 per cento) denota un vantaggio di 4,3 punti percentuali rispetto all’Italia (14,8 per cento), ma rimane superiore di oltre due punti rispetto al valore di ripartizione (8,2 per cento). Il quadro è analogo se si considerano i giovani tra i 15 e i 29 anni: il tasso di occupazione supera quello nazionale di 5,0 punti percentuali e il tasso di mancata partecipazione al lavoro giovanile si mantiene più basso di 5,9 punti rispetto all’Italia, ma per entrambi gli indicatori i giovani liguri sono meno favoriti dei coetanei del Nord-ovest. Nel 2022, il numero di giornate di*

³⁷ Consultabile al seguente link: https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/12/BesT_LIGURIA_2024.pdf.

³⁸ Cfr. Rapporto BesT 2024 per la Liguria, pagg. 2-3.

³⁹ Cfr. Rapporto BesT 2024 per la Liguria, pag. 7.

lavoro retribuite dei lavoratori dipendenti (fonte Inps) in Liguria è inferiore di 1,1 punti percentuali rispetto alla media-Italiana e di 4,7 punti rispetto al Nord-ovest, attestandosi al 77,2 per cento. Nello stesso anno, anche il tasso regionale di infortuni mortali e con inabilità permanente (10,9 per 10 mila occupati) risulta maggiore delle due medie di confronto, e denota il divario territoriale più ampio, con la marcata penalizzazione di La Spezia (14,0 infortuni per 10 mila occupati) che supera il valore nazionale di 4,0 punti e di 6,2 punti quello del Nord-ovest. Tuttavia la stessa provincia presenta il miglioramento più cospicuo, con una riduzione di 8,0 punti rispetto al 2019. Genova continua a essere la provincia con il maggiore numero di condizioni vantaggiose poiché presenta i livelli occupazionali più alti della regione: il tasso di occupazione delle persone di 20-64 anni (74,3 per cento) supera di 2,1 punti percentuali il valore regionale. Il tasso di occupazione giovanile è pari al 41,4 per cento (+1,7 punti percentuali rispetto a quello regionale), mentre il tasso di mancata partecipazione al lavoro giovanile (20,3 per cento) è un punto percentuale più basso di quello della Liguria”⁴⁰.

- *con riguardo al dominio “Benessere economico”, gli indicatori disponibili nel dominio rilevano per la Liguria livelli di benessere in linea e talvolta superiori alla media-Italia, sebbene inferiori alla media del Nord-ovest. “Nel 2022 la stima aggregata del reddito lordo disponibile delle famiglie consumatrici in Liguria ammonta in media a 23.879 euro per residente, circa 2.790 euro in più del valore nazionale ma quasi 942 euro in meno di quello del Nord-ovest. L’incremento osservato a livello regionale rispetto al 2019 (+1.820 euro) è in linea con quello nazionale. Nello stesso anno nella regione la retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti assicurati Inps è pari a 22.552 euro al lordo Irpef, valore inferiore di 256 euro rispetto alla media-Italia e quasi 4.381 euro più basso se confrontato alla retribuzione media del Nord-ovest, dove si è avuto un incremento maggiore che in Liguria (quasi 360 euro in più rispetto al 2019). Il livello dell’indicatore è comunque tornato a crescere per la prima volta in quattro anni (in Liguria +817 euro rispetto al 2019), dopo il calo registrato per la crisi occupazionale conseguente alla pandemia. Anche l’importo medio annuo pro-capite dei redditi pensionistici nel 2022 in Liguria (21.876 euro) supera la media-Italiana (+1.564 euro), rimanendo prossimo a quello del Nord-ovest (21.935 euro)”⁴¹;*
- *relativamente al dominio “Politica e istituzioni” e all’indicatore di autonomia finanziaria degli enti locali, “il rapporto percentuale tra le riscossioni in conto competenza dei Comuni liguri e le entrate accertate nel 2020 si attesta al 78,1 per cento. La capacità di riscossione delle amministrazioni comunali è quindi lievemente superiore alla media Italia (+0,5 punti percentuali), ma inferiore al livello del Nordovest (-2,2 punti percentuali). Lo stesso indicatore, calcolato per le amministrazioni*

⁴⁰ Cfr. Rapporto BesT 2024 per la Liguria, pag. 11.

⁴¹ Cfr. Rapporto BesT 2024 per la Liguria, pagg. 12-13.

*provinciali e la città metropolitana della Liguria, sale all'82,2 per cento, valore che rimane tuttavia inferiore di oltre 6 punti percentuali rispetto al dato nazionale*⁴²;

- il profilo della Liguria nel dominio "Qualità dei servizi" registra un peggioramento per la diminuzione della partecipazione elettorale e per la capacità di riscossione delle Amministrazioni comunali. Migliora sensibilmente, rispetto all'andamento nazionale, la capacità di riscossione delle Amministrazioni provinciali e la quota di amministratori comunali donne. Rimane inferiore ai valori pre-pandemici l'indice di affollamento degli istituti di pena.

Da ultimo, sotto il profilo della "Sicurezza", il Rapporto BesT 2024 per la Liguria denota che la maggior parte degli indicatori disponibili nel dominio segnalano livelli di benessere migliori sia rispetto ai territori del Nord-ovest sia rispetto alla media-Italia. Tale dato risulta conforme anche alle risultanze del report sui delitti corruttivi del Servizio di Analisi Criminale del Ministero dell'Interno, dal quale si evince che la Liguria si attesta su posizioni decisamente inferiori rispetto alla media nazionale⁴³.

Per quanto riguarda i delitti di concussione, in Liguria il numero di reati su 100.000 residenti è di 0,06, a fronte di un dato medio nazionale di 0,40 ogni 100.000 residenti; i reati corruttivi risultano, invece, 1,24 su 100.000 residenti, a fronte di un dato medio nazionale di 1,53 ogni 100.000 residenti.

Per quanto riguarda i reati di peculato, il numero di reati è pari a 1,42 su 100.000 residenti, rispetto a un dato medio nazionale di 1,53; mentre per l'abuso d'ufficio la media nazionale è di 4,85 reati commessi per 100.000 residenti, mentre il dato regionale è pari a 2,47 reati commessi per 100.000 residenti.

Infine, la relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA) nell'anno 2024 evidenzia che la Liguria è una Regione a forte attrattiva economica per la posizione geografica strategica (data la vicinanza a importanti aree del Nord Italia, della Francia e del Nord Europa) e il robusto tessuto industriale, legato soprattutto al sistema portuale di Genova e La Spezia. Per tali ragioni, la Regione risulta particolarmente esposta a traffici illeciti, in particolare legati al narcotraffico, per la maggior parte gestito da organizzazioni mafiose.

Gli esiti di importanti inchieste giudiziarie hanno consentito negli anni di individuare la presenza sul territorio ligure di una struttura organizzativa della *'ndrangheta*. Rileva, infatti, la relazione che: *"Le 'ndrine operanti in Regione hanno evidenziato una particolare propensione all'infiltrazione silente del*

⁴² Cfr. Rapporto BesT 2024 per la Liguria, pag. 18.

⁴³ Se si considerano i delitti presi in considerazione dal report nel loro complesso, il dato regionale (5,20 reati commessi per 100.000 residenti) è inferiore alla media nazionale (8,31 reati commessi per 100.000 residenti).

*tessuto economico/imprenditoriale ligure come dimostrano i provvedimenti interdittivi antimafia emessi nella Regione nel 2024*⁴⁴, relativi in particolare ai settori delle lavorazioni edili; *“Le cosche calabresi in Liguria – evidenzia ancora la DIA – hanno da sempre dato prova di “mimetismo” criminale, intrecciando rapporti di reciprocità con esponenti collusi del mondo imprenditoriale, delle professioni e con funzionari pubblici infedeli, acquisendo nel tempo un patrimonio relazionale indispensabile per realizzare i propri interessi criminali”*⁴⁵.

Sul territorio sono inoltre presenti altre consorterie criminali, legate alla *camorra* e alla mafia siciliana, nonché gruppi criminali organizzati, per lo più, di origine albanese e sudamericana, specializzati soprattutto nel narcotraffico.

1.4.2 Il contesto interno: le aree di attività

Come anticipato, la **missione** dell'Istituto è la difesa della salute pubblica, attraverso il controllo della sanità e benessere animale, degli alimenti e dell'ambiente.

Negli anni è stato molto importante il ruolo giocato dall'IZSPLV, più volte intervenuto con riconosciuta autorevolezza, responsabilità e tempestività su emergenze sanitarie, nei momenti di allarme sociale dovuti a specifiche patologie.

Del resto, come detto in precedenza, ormai da anni, l'Istituto organizza e svolge la propria attività secondo l'approccio *One Health* che, secondo la più recente definizione datane dal gruppo *One Health High Level Expert Panel* (OHHLEP), è *“un approccio integrato e unificante che mira ad equilibrare e ottimizzare in modo sostenibile la salute di persone, animali ed ecosistemi”*.

La salute e il benessere dell'uomo, degli animali, delle piante e dell'ambiente sono, infatti, strettamente collegati e interdipendenti. È, pertanto, necessario operare in modo multidisciplinare e integrato per promuovere il benessere e affrontare le minacce per la salute degli ecosistemi, così da assicurare elevati standard di salute pubblica, alimenti sicuri e contribuendo anche allo sviluppo sostenibile della filiera agroalimentare.

Il percorso dell'Istituto è in costante evoluzione e orientato verso una prevenzione sempre più integrata, sostenuta da solide competenze tecniche e strutturali, da personale altamente specializzato e dall'utilizzo dei set di dati disponibili da impiegare nelle attività routinarie o in tutte le

⁴⁴ Cfr. Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA) nell'anno 2024, pag. 182.

⁴⁵ Cfr. Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA) nell'anno 2024, pag. 182.

situazioni di possibile emergenza sanitaria.

Le attività dell'Istituto, infatti, sono finalizzate quotidianamente a porre in evidenza potenziali rischi per la popolazione e, in collaborazione con le autorità regionali e nazionali e gli altri enti del Servizio Sanitario Nazionale, a mettere in atto opportune strategie di prevenzione e risposta.

Fatta questa premessa di ordine generale, occorre ora evidenziare i compiti primari dell'Istituto che si possono riassumere in:

- Controllo e prevenzione delle malattie degli animali e delle zoonosi;
- Controllo della sicurezza e della qualità degli alimenti;
- Controlli sui mangimi;
- Ricerca scientifica;
- Epidemiologia e analisi del rischio;
- Genetica Molecolare a fini epidemiologici e forensi;
- Protezione ambientale;
- Gestione delle emergenze sanitarie;
- Consulenza specialistica veterinaria;
- Attività formativa specialistica;
- Comunicazione.

Come accennato in precedenza, poi, le **tre azioni chiave** attorno a cui si concentra l'operato dell'IZSPLV sono **controllo, formazione e ricerca** che si sviluppano – a loro volta – in tre aree di attività: sanità e benessere animale, sicurezza degli alimenti e ricerca scientifica.

1.4.2.1 Sanità e benessere animale

La tutela e il miglioramento dello stato sanitario degli animali sono obiettivi primari dell'Istituto in funzione del raggiungimento del più elevato grado di sicurezza degli alimenti, della salvaguardia delle produzioni e del benessere animale, con il fine ultimo della tutela della salute pubblica. Tali obiettivi sono perseguiti attraverso attività di diverso genere, tra cui attività diagnostiche, attività di prevenzione e controllo, attività di consulenza operativa, attività di sorveglianza sanitaria sulle malattie infettive e diffuse degli animali.

Le **attività diagnostiche** svolte dall'IZSPLV si applicano al settore zootecnico (bovino, suino, ovicaprino, avicolo, cunicolo, ittico, apistico), agli animali selvatici e sinantropi, e sempre più anche agli animali d'affezione (cani, gatti, specie non convenzionali). Le prestazioni erogate da IZSPLV sono finalizzate primariamente alla ricerca della causa di malattia o morte; contestualmente, sono

indirizzate alla **prevenzione** e al **controllo** delle zoonosi, cioè le malattie degli animali trasmissibili all'uomo. Queste, infatti, hanno una notevole ricaduta sulla salute pubblica, come evidenziato dagli studi delle principali organizzazioni internazionali attive in questo settore, tra le quali l'Agenzia europea per la sicurezza alimentare (EFSA), l'Organizzazione Mondiale della Sanità Animale (OIE) e il Programma delle Nazioni Unite per l'Ambiente (UNEP)⁴⁶. È fondamentale, pertanto, prevenire e controllare le patologie di animali domestici e selvatici che potrebbero essere fonte di contagio per l'uomo sia direttamente (ad es. per contatto con l'animale malato) sia indirettamente (ad esempio tramite insetti vettori, o attraverso il consumo di alimenti contaminati).

L'Istituto è, inoltre, impegnato, a seguito di specifica Ordinanza Ministeriale nella diagnosi necroscopica e tossicologica dei casi di sospetto avvelenamento negli animali. Il supporto viene completato dalla compilazione del portale Nazionale Avvelenamenti che permette a Province e Regioni, di produrre mappe epidemiologiche del fenomeno.

L'IZSPLV fornisce, poi, la **consulenza operativa** nell'ambito di piani nazionali o regionali di prevenzione, controllo ed eradicazione delle principali malattie animali. Tali piani sono indirizzati da un lato a ridurre la frequenza o a eliminare malattie presenti negli allevamenti, dall'altro a prevenire l'introduzione di nuove infezioni. Alla base della loro attuazione sta la collaborazione tra i Servizi Veterinari delle ASL, per le attività in campo, e gli Istituti Zooprofilattici Sperimentali, cui competono le attività diagnostiche ed epidemiologiche.

Inoltre, la tutela del benessere degli animali e del rapporto uomo-animale è divenuta un fattore sempre più stringente e determinante per l'opinione pubblica e anche in questo ambito si inserisce l'attività dell'Istituto nell'attività formativa specifica in ambito zootecnico e in quella analitica per l'attestazione sanitaria degli animali impiegati in attività di Interventi Assistiti – I.A.A.

Sono, altresì, in atto i **piani di sorveglianza e di controllo malattie infettive e contagiose** degli animali (come ad esempio: la blue tongue, la rinotracheite infettiva del bovino, la diarrea virale bovina- malattia delle mucose, la paratubercolosi, il morbo di Aujeszky del suino, la peste suina africana, l'influenza aviaria ad alta patogenicità, le arbovirosi,, la rinopolmonite equina), oltre che di agenti di malattia alimentare per l'uomo presenti negli allevamenti avicoli (quali le salmonelle). Gli interventi in questo ambito comprendono, tra le altre attività, la produzione di presidi immunizzanti per il risanamento e il miglioramento del comparto zootecnico.

⁴⁶ Nel report pubblicato il 6 luglio 2020 da UNEP e International Livestock Research Institute (ILRI), dal titolo "Preventing the Next Pandemic: Zoonotic diseases and how to break the chain of transmission", si stima che circa il 60% delle malattie infettive che colpiscono l'uomo hanno origine animale e il 75% di tutte le malattie infettive emergenti "saltano specie" dagli animali agli umani.

Tra gli interventi specifici dell'IZSPLV, occorre ricordare anche la produzione di presidi immunizzanti per il controllo di infezioni batteriche specifiche (colibacillosi, streptococchi,..) o recidive (papillomatosi, piodermiti).

Negli ultimi anni, i cambiamenti climatici e ambientali, l'aumento demografico, l'incremento dell'urbanizzazione e dei movimenti dell'uomo e degli animali hanno permesso una diffusione di malattie infettive "esotiche" in Europa. In questo contesto, l'IZSPLV è impegnato a **contrastare la diffusione** delle malattie trasmesse da vettori, quali zanzare e zecche.

Infine, l'Istituto è attivamente impegnato nella **sorveglianza sanitaria** dei mammiferi marini spiaggiati. Studiare le cause dello spiaggiamento e individuare le patologie che lo hanno determinato hanno un peso significativo sia in termini di conservazione delle specie sia di salute pubblica. Gli animali spiaggiati possono essere veicoli di potenziali malattie trasmissibili all'uomo e rappresentano, quindi, un pericolo sia per gli operatori che per il pubblico che viene a contatto con loro.

1.4.2.2 La sicurezza degli alimenti

Garantire un elevato livello di sicurezza degli alimenti è uno dei principali obiettivi dell'Istituto. Così come richiesto dall'Unione Europea a garanzia della sicurezza alimentare, anche l'Istituto opera secondo una strategia basata sull'approccio integrato, fatto di controlli lungo la filiera agroalimentare che, "dal campo alla tavola", consentano di verificare e monitorare i vari passaggi produttivi.

Se nel passato, per sicurezza alimentare si intendeva l'adeguato approvvigionamento di cibo per i cittadini, oggi tale concetto è declinato in termini qualitativi e ha come obiettivo l'assunzione di alimenti che non veicolino pericoli chimici, fisici o microbiologici e che presentino qualità adeguate alle esigenze delle diverse classi di consumatori (neonati e bambini, grandi anziani, allergici). Nelle attività di sicurezza alimentare rientrano anche le indagini volte a rilevare sostituzione o adulterazione di un alimento che comportino un rischio per la salute del consumatore.

In altri termini, sebbene ci sia la condivisa consapevolezza che il "rischio zero" per il consumatore non esista, l'obiettivo dei controlli e delle verifiche lungo la filiera produttiva alimentare è quello di ridurre a livello accettabile il rischio di malattie a trasmissione alimentare e l'esposizione ad agenti chimici o a pericoli fisici. L'IZSPLV, nel contesto della **sicurezza alimentare**, opera sia come laboratorio ufficiale (D. Lgs. 27/2021) sia come ente di ricerca scientifica (su cui *infra*).

Nel contesto della sicurezza alimentare, quale laboratorio ufficiale, l'Istituto effettua indagini analitiche sia sui campioni prelevati nell'ambito dei piani di controllo redatti centralmente dal Ministero della Salute e declinati, a livello territoriale, dalle Regioni di competenza e attuati dalle ASL

del territorio, sia su campioni prelevati in contesti emergenziali, allerte o indagini in corso di malattie trasmesse dagli alimenti.

L'Istituto è, quindi, in prima linea nell'effettuazione dei controlli che interessano tutte le fasi di produzione degli alimenti e tutte le tipologie di pericoli (microbiologici, chimici e fisici). Vengono, analizzati campioni di alimenti ad uso umano e zootecnico prelevati nel contesto produttivo o di commercializzazione delle filiere agroalimentari delle carni, dei prodotti ittici, lattiero-caseari, ortofrutticola, del miele, ecc ...

1.4.2.3 La ricerca scientifica

Ai comparti della sanità animale e della sicurezza alimentare si aggiunge poi la trasversale area di attività di ricerca sugli argomenti di competenza. L'attività di ricerca costituisce un compito istituzionale dell'IZSPLV, come stabilito dall'art. 3 della legge 23 giugno 1970, n. 503. Essa viene svolta attraverso i programmi finanziati dal Ministero della Salute (Ricerca Corrente e Ricerca Finalizzata), partecipando a bandi competitivi nazionali ed internazionali, per mezzo di risorse regionali destinate allo sviluppo del territorio di competenza e finanziamenti provenienti da soggetti privati. Inoltre, per rispondere alle necessità delle Regioni e del Ministero della Salute e per favorire la crescita di nuovi ambiti di attività l'IZSPLV sostiene anche progetti di ricerca con proprie risorse.

La collaborazione con il Ministero della Salute, anche nell'ambito dei Tavoli ufficiali di Lavoro della Ricerca nazionale, internazionale e dei Centri di Referenza ai quali sono seduti i rappresentanti dell'IZSPLV, ha consentito, anche in una prospettiva di medio e di lungo termine, di identificare le priorità, quali l'investimento sui giovani ricercatori, il consolidamento della ricerca applicata e l'incentivazione della ricerca interdisciplinare, la promozione della dimensione internazionale, la circolazione di conoscenza tra ricerca, sistema produttivo e cittadini. Dall'incrocio fra queste priorità e i grandi ambiti di ricerca e d'innovazione, anche ispirati al programma quadro europeo Horizon Europe, ma declinati in base alle specificità del sistema territoriale e nazionale, nascono proposte di azioni condivise. Si tratta dunque di uno sforzo nuovo, condotto in maniera coordinata, volto a ridurre la frammentazione ed eliminare le duplicazioni che ha visto l'IZSPLV coinvolto in una intensa attività di confronto con la rete degli IIZZSS.

Più dettagliatamente, le attività di ricerca sono finalizzate principalmente all'indagine e all'approfondimento di temi di attualità o di comprovata importanza in ambito di salute pubblica e allo studio e messa a punto di metodi innovativi da applicare nelle attività istituzionali dell'Ente e dei suoi vari laboratori.

In quest'ottica, quindi, alcune idee progettuali nascono da situazioni nuove, malattie emergenti o focolai inattesi e si concentrano, ad esempio sulle indagini di popolazione per studiare l'incidenza di malattie, per indagare la prevalenza di determinati microrganismi patogeni in alimenti, ambienti o animali o ancora per verificare la frequenza di comportamenti fraudolenti o scorretti o per trovare trattamenti alternativi nelle pratiche zootecniche o di trasformazione degli alimenti.

Ulteriori attività di ricerca sono di supporto allo svolgimento dei controlli ufficiali e assolvono all'esigenza di rispondere in maniera sempre rapida, sensibile e specifica alle richieste delle Autorità e dell'utenza (sia essa rappresentata dal Servizio Sanitario Nazionale, dalle Forze dell'Ordine o da altri enti).

Per questa serie di motivi, la necessità di messa a punto e validazione di tecniche analitiche affidabili e sempre più rapide guida una buona parte dei progetti di ricerca. Al termine dei progetti, infatti, molto spesso queste tecniche entrano nella rosa dei metodi utilizzati nei controlli ufficiali o, a supporto di quelli tradizionali, sono utilizzati per indagini di secondo livello o di approfondimento.

Facendo seguito alle priorità identificate ed esposte dal Ministero della Salute attraverso gli atti di indirizzo per il triennio 2024-2026, continua ad essere di particolare interesse dell'IZSPLV: "Sostenere politiche innovative in materia di ricerca sanitaria, anche mediante il potenziamento del sistema delle reti e la promozione del trasferimento tecnologico", in particolare mediante la promozione di:

- aderenza al programma nazionale della ricerca sanitaria;
- finalizzazione delle attività relative al PNRR - Missione 6 "Salute";
- attuazione completa del PNC con l'obiettivo della creazione di un ecosistema innovativo della salute;
- internazionalizzazione della ricerca.

Nell'ambito del programma nazionale della ricerca sanitaria, l'Istituto continua a partecipare regolarmente ai bandi emessi dal Ministero della Salute attenendosi alle linee di ricerca, alle finalità e agli scopi stabiliti. Il programma di ricerca sanitaria del Ministero della Salute si articola in Ricerca corrente e di Ricerca finalizzata ed è volto ad individuare gli obiettivi prioritari per il miglioramento dell'assistenza, delle cure, dei servizi e della salute della popolazione. La ricerca corrente ha come scopo quello di sviluppare e approfondire nel tempo le conoscenze fondamentali in specifici settori

della sanità pubblica individuati dal Ministero (art. 2, D.P.R. n. 213/2001 recante Regolamento di semplificazione del procedimento per il finanziamento della ricerca corrente e finalizzata svolta dagli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, con personalità giuridica di diritto pubblico e privato). La ricerca finalizzata, finanziata dal Ministero della salute attraverso bandi, è uno dei principali strumenti per il conseguimento degli obiettivi prioritari delle politiche del Servizio Sanitario Nazionale. Pertanto, ha un esplicito orientamento applicativo e l'ambizione di fornire informazioni potenzialmente utili a indirizzare le scelte in settori sanitari strategici: sono pertanto progetti di ricerca traslazionale, la cui ricaduta e l'obiettivo ultimo sono la centralità della persona ed i bisogni di salute dei cittadini. In particolare, sulla base del Programma nazionale della ricerca sanitaria (l'ultimo è quello 2023-2025), i finanziamenti per la ricerca finalizzata sono allocati attraverso un bando competitivo, tramite il quale il Ministero della Salute invita alla presentazione di progetti di ricerca clinico-assistenziale e biomedica, prevalentemente traslazionale, tutti gli operatori del SSN (ricercatori) relativamente alle nuove strategie diagnostiche, terapeutiche e clinico assistenziali in aree individuate bando per bando. Nel corso del 2025 l'IZSPLV ha ricevuto il finanziamento di 10 Progetti di Ricerca Corrente di cui uno di particolare impatto strategico sul sistema rete IZZSS e salute animale. Nel corso dell'ultimo bando di Ricerca finalizzata sono stati ammessi a finanziamento 2 progetti di ricerca presentati dall'IZSPLV.

Nel luglio 2020, in risposta alla crisi generata dalla pandemia, l'Unione Europea ha varato il programma Next Generation EU (NGEU), un intervento straordinario per dimensioni e obiettivi. Il programma prevede investimenti e riforme volti a favorire una “ripresa sostenibile, equilibrata, inclusiva ed equa”, capace di rafforzare la capacità di affrontare future situazioni impreviste. All'interno di questo quadro si colloca il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) elaborato dall'Italia come pacchetto integrato di riforme e investimenti mirati a rispondere alle sfide ambientali, tecnologiche e sociali. Il Piano si articola in sei Missioni, che rappresentano le principali aree di intervento strategico. Nell'ambito del PNRR – Missione 4 “Istruzione e ricerca”, Componente 2 “Dalla ricerca all'impresa”, l'Istituto partecipa a diversi progetti, tra cui:

- Progetto INF-ACT
- Progetto Ospedale Gaslini “Characterization of the tumor microenvironment and leukocyte infiltrate in Wilms tumor and porcine nephroblastoma: further insights into WT biology, comparative analysis, and proposal of a suitable disease model”.
- PNC PRACSI Programma “Salute, Ambiente, Biodiversità e Clima” (art.1, c. 2, lettera e), punto 1) del D.L. 59/2021) Missione 6 Salute - Componente 1 - Linea di intervento E.1.1.0 (PNC M6C1 E.1.1.0) Linea di investimento: “Rafforzamento complessivo delle strutture e dei

servizi di SNPS-SNPA a livello nazionale, regionale e locale, migliorando le infrastrutture, le capacità umane e tecnologiche e la ricerca applicata”.

Grazie alla promozione continua delle attività internazionali, soprattutto legate ai centri di eccellenza, la Ricerca dell'Istituto esporta conoscenze, formazione, analisi del rischio, in sicurezza alimentare, sanità animale, benessere animale. Il livello qualitativo raggiunto fa oggi dell'Istituto un interlocutore credibile e affidabile, pertanto, nel corso degli anni alcune delle più importanti Organizzazioni internazionali che operano nell'ambito della Sanità Pubblica Veterinaria, quali l'Unione Europea e l'Organizzazione Mondiale della Sanità Animale (WOAH) hanno attribuito all'Istituto ruoli di Laboratorio di Collaborazione e Laboratorio di Riferenza in specifici ambiti di attività.

La legge 27 dicembre 2017, n. 205, ha introdotto negli IRCCS pubblici e negli Istituti Zooprofilattici Sperimentali un ruolo non dirigenziale specifico per la ricerca sanitaria e per le relative attività di supporto, la cosiddetta Piramide della Ricerca. Il personale inserito in tale ruolo è regolato dal CCNL del comparto Sanità – Sezione del Personale della Ricerca Sanitaria e delle Attività di Supporto, siglato l'11 luglio 2019. Il contratto definisce i trattamenti economici, utilizzando come riferimento le categorie apicali degli altri ruoli e valorizzando la peculiarità delle attività di ricerca tramite criteri fondati su titoli professionali, qualità scientifica e risultati conseguiti. Il costante sviluppo delle attività di ricerca ha reso necessario consolidare i risultati raggiunti attraverso un ampliamento del personale dedicato, considerata la rilevanza strategica del settore. È stata pertanto via via aggiornata la dotazione organica relativa alla cosiddetta Piramide della Ricerca. Nel 2024, l'Istituto ha attuato il processo di stabilizzazione previsto dall'art. 1, comma 424, della legge 205/2017, assumendo a tempo indeterminato 12 ricercatori e collaboratori e nel corso del 2025 altri tre collaboratori sono stati stabilizzati. Attualmente, presso l'IZSPLV risultano in servizio complessivamente 60 unità nella Piramide della Ricerca, con contratto quinquennale a tempo determinato ai sensi dell'art. 1, comma 432, della legge 205/2017. Questi contratti sono finanziati tramite le risorse previste dal comma 424 della legge 205/2017 e stipulati in deroga ai limiti stabiliti dal DL 78/2010 e dalla legge 191/2009.

Un particolare ambito gestionale dell'attività di ricerca che vede l'IZSPLV coinvolto in modo prioritario nel contesto degli IIZZSS è la Sicurezza e Integrità della ricerca scientifica, per garantire la sicurezza degli scambi di dati e informazioni di ricerca tra Stati, mediante l'applicazione di specifiche misure di sicurezza.

L'IZSPLV, infine, ha investito risorse per l'attivazione di dottorati di ricerca, ritenendo fondamentale per lo sviluppo scientifico la costante collaborazione con il mondo accademico e universitario.

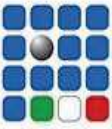
1.5 Centri di eccellenza

All'interno dell'Istituto sono costituiti i seguenti laboratori internazionali di riferimento, laboratori nazionali di referenza, centri di referenza nazionali e centri regionali che rappresentano delle eccellenze nel panorama scientifico italiano e mondiale.

1.5.1 Laboratori Internazionali di riferimento

	Con il Regolamento UE 2018/221, l'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Piemonte Liguria e Valle d'Aosta è stato designato dalla Commissione Europea, a partire dal 1° gennaio 2019, in consorzio con l'Istituto Superiore di Sanità, quale nuovo Laboratorio Europeo di riferimento per le encefalopatie spongiformi trasmissibili-malattie neurodegenerative (EURL TSE) .
 World Organisation for Animal Health	Il Centro di referenza nazionale per lo studio e le ricerche sull'e encefalopatie animali e neuropatologie comparate è stato riconosciuto nel 2015 dall'Organizzazione mondiale della sanità animale (WOAH) come Laboratorio di Riferimento per l'encefalopatia spongiforme bovina (BSE) e per la Scrapie . Accanto all'attività diagnostica svolge attività di consulenza e formazione per il personale dei Paesi Membri in materia di diagnosi ed epidemiologia di queste malattie.

1.5.2 Laboratori Nazionali di riferimento

 Laboratorio Nazionale di Riferimento per gli Stafilococchi coagulasi positivi, compreso <i>Staphylococcus aureus</i>	Il Laboratorio Nazionale di Riferimento per gli stafilococchi coagulasi positivi compreso <i>S. aureus</i> è stato istituito nel 2007 presso la S.C. Sicurezza Alimentare dell'Istituto in applicazione del Reg. CE 882/2004 ed ora del Reg. UE 625/2017, che prevedono che gli Stati membri predispongano per ciascun Laboratorio Europeo di Riferimento uno o più Laboratori Nazionali di Riferimento. Il Laboratorio ha instaurato, fin dal primo anno di attività, una stretta collaborazione con il Laboratorio Europeo di Riferimento (EURL-CPS) operante presso l'Agence Française de Sécurité Sanitaire des Aliments di Maison-Alfort (Francia) e, a partire dal 2008, ha istituito la rete dei
--	--

	referenti degli IZS per gli stafilococchi coagulasi-positivi. Il laboratorio ha il compito di: collaborare con il laboratorio comunitario di riferimento; coordinare le attività dei laboratori ufficiali responsabili dell'analisi dei campioni; organizzare test comparativi tra i laboratori nazionali ufficiali; assicurare la trasmissione all'autorità competente e ai laboratori nazionali ufficiali delle informazioni fornite dal laboratorio comunitario di riferimento; offrire assistenza scientifica e tecnica all'autorità competente per l'attuazione di piani di controllo coordinati adottati. Nel periodo 2021-2025, il laboratorio Nazionale di Riferimento Italiano per gli stafilococchi coagulasi-positivi compreso <i>S. aureus</i> è stato designato dalla Food Standard Agency (FSA) come Northern Ireland National Reference Laboratory for Coagulase-Positive Staphylococci including <i>S. aureus</i> (NRL-NI).
	Il Laboratorio Nazionale di Riferimento per le proteine animali nei mangimi, istituito nel 2006 presso la S.C. Chimica dell'Istituto, è parte del network europeo di Laboratori Nazionali di Riferimento facente capo all'EU Reference Laboratory for Animal Proteins in Feedingstuffs (EURL-AP), operante presso il Centre Wallon de Recherches Agronomiques (CRA-W) di Gembloux, in Belgio. L'attività di questo laboratorio è focalizzata su: preparazione annuale dei Proficiency Test per i Laboratori Ufficiali della rete degli IZS, l'ISS, l'ICQRF (Ispettorato Centrale della Tutela della Qualità e della Repressione Frodi dei prodotti agroalimentari); fornire assistenza all'autorità competente (Ministero, Regioni, ASL) e ai Laboratori Ufficiali; organizzare corsi di aggiornamento e formazione per i Laboratori Ufficiali; collaborare con il Laboratorio Europeo di Riferimento per lo sviluppo e la validazione di nuove metodiche nell'ambito delle proteine animali trasformate e delle farine di carne ed ossa (Meat and Bone Meal – MBM); condurre progetti di ricerca per sviluppare nuove tecniche e indagare sulle problematiche legate alle proteine animali e alle MBM.
	Nel 2009, il Ministero della Salute ha istituito il Laboratorio Nazionale di Riferimento per gli additivi impiegati nell'alimentazione animale presso la S.C. Chimica dell'Istituto, laboratorio che fa parte del network dei LNR facenti capo all'EU Reference Laboratory for Feed Additives (EURL-FA), operante presso il Joint Research Centre - Institute for Reference Materials and Measurements (JRC-IRMM) di Geel, in Belgio. Il Laboratorio si occupa di: fornire pareri e consulenze tecnico-legislative al Ministero della Salute e agli operatori coinvolti nell'alimentazione animale; fornire supporto tecnico-scientifico al Ministero della Salute e alle Regioni di competenza per elaborare i piani dei controlli ufficiali sugli alimenti per animali; organizzare convegni, workshop e corsi di formazione specialistici; condurre progetti di ricerca per sviluppare nuove tecniche di rilievo degli additivi nei mangimi; organizzare periodicamente i Proficiency Test per tutta la rete dei laboratori nazionali deputati al controllo ufficiale. Inoltre, si occupa di supportare il Laboratorio Europeo di

	Riferimento per gli additivi nei mangimi nella valutazione scientifica dei dossiers relativi a nuovi additivi di cui viene richiesta l'autorizzazione per la commercializzazione.
	Nel 2006, il Ministero della Salute ha designato il Laboratorio Nazionale di Riferimento per i metalli pesanti e composti azotati nei mangimi presso la S.C. Chimica dell'Istituto che, dunque, è entrato a far parte del network dei LNR europei facenti capo all'EU Reference Laboratory for Metals and Nitrogenous Compounds in Feed and Food (EURL-MN), ospitato presso il National Food Institute della Technical University of Denmark. Il Laboratorio si occupa di: fornire pareri e consulenze tecnico-legislative al Ministero della Salute e agli operatori coinvolti nell'alimentazione animale; fornire supporto tecnico-scientifico al Ministero della Salute e alle Regioni di competenza per elaborare i piani dei controlli ufficiali sugli alimenti per animali; organizzare convegni, workshop e corsi di formazione specialistici; condurre progetti di ricerca per sviluppare nuove tecniche di rilievo degli elementi nei mangimi; organizzare periodicamente i Proficiency Test per tutta la rete dei laboratori nazionali deputati al controllo ufficiale.
	Istituito nel 2006 ed operante presso la S.C. Liguria dell'Istituto, il Laboratorio Nazionale di Riferimento per i pesticidi nei cereali e nei mangimi fa parte del network che fa capo all'EU Reference Laboratory on Pesticide Residues in Cereals and Feed (EURL-CF), operante presso il National Food Institute della Technical University of Denmark. Il Laboratorio ha il compito di mettere a punto e validare metodi di analisi per la determinazione dei pesticidi nei cereali e nei mangimi e di collaborare con la rete dei laboratori che, in Italia, eseguono analisi ufficiali sui pesticidi.

1.5.3 Centri di Riferenza Nazionali

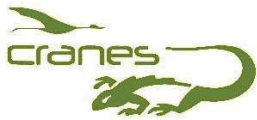
	Il Centro di Riferenza Nazionale per l'oncologia veterinaria e comparata (CEROVEC), ufficializzato dal Ministero della Sanità nel 1991 ed ubicato presso la S.C. Liguria dell'Istituto, è una struttura specialistica impegnata nel settore della ricerca e della diagnostica delle neoplasie negli animali, che ha stabilito una rete collaborativa con vari Enti, tra cui l'Istituto Tumori di Genova (IST), gli Istituti Zooprofilattici Sperimentali (IZS), le Università e altri centri di ricerca nazionali ed internazionali. Le attività di cui si occupa riguardano la conferma di diagnosi oncologiche presentate da altri laboratori anche attraverso sistemi di telediagnostica, la standardizzazione delle metodiche e diffusione dei metodi ufficiali di analisi redatti secondo le norme EN 17025, la formazione, l'aggiornamento ed il perfezionamento del personale.
---	---

 Centro di Referenza Nazionale per lo studio e le ricerche sulle encefalopatie animali e neuropatologie comparate	Il Centro di Referenza Nazionale sulle encefalopatie animali e neuropatologie comparate (CEA) si occupa delle Encefalopatie Spongiformi Trasmissibili (TSE) sia come Centro di Referenza Nazionale (dal 1991), sia come Laboratorio Nazionale di Riferimento (dal 2001). La sua attività è rivolta allo studio e alla sorveglianza dell'Encefalopatia Spongiforme Bovina (BSE) e dell'Encefalopatia Spongiforme Ovi- caprina (Scrapie). Fornisce supporto tecnico-scientifico al Ministero della Salute, alle Regioni e ai laboratori della rete degli IZS in materia di TSE, svolgendo attività di diagnosi, studio epidemiologico e ricerca scientifica.
 Centro di Referenza Nazionale per le Malattie degli Animali Selvatici	Il Centro di Referenza Nazionale per le malattie degli animali selvatici (CeRMAS), istituito nel 1999 con Decreto del Ministero della Salute ed ubicato presso la S.C. Valle d'Aosta dell'Istituto, operando in pieno raccordo con le altre strutture dell'IZSPLV, è impegnato in attività di diagnostica e di ricerca scientifica, organizzazione di eventi formativi, redazione di pubblicazioni scientifiche inerenti le malattie della fauna selvatica. Collabora direttamente con il Focal Point WOAH (malattie degli animali selvatici) del Ministero della Salute fornendo i dati sanitari della fauna selvatica raccolti annualmente da tutti gli II.ZZ.SS. del territorio nazionale e in particolare alimenta anche la sezione WOAH -WAHIS per quanto concerne le malattie degli animali selvatici che non figurano nell'elenco ufficiale OIE ma che richiedono una sorveglianza specifica.
 Centro di Referenza Nazionale per la Sorveglianza e il Controllo degli Alimenti per gli Animali	Il Centro di Referenza Nazionale per la sorveglianza e il controllo degli alimenti per gli animali (CReAA), istituito nel 2003 con decreto del Ministro della Salute, sviluppa metodi analitici per garantire la sicurezza degli alimenti per gli animali da reddito e gli animali d'affezione, organizza corsi di base e specialistici per la rete degli IZZSS, per i Servizi Veterinari delle ASL, per gli operatori del settore dei mangimi, collabora nella stesura del Piano Nazionale per l'Alimentazione Animale (PNAA), redige pareri su problematiche nei mangimi, fornisce supporto tecnico scientifico al Ministero della Salute partecipando a lavori di gruppo della Commissione Europea su argomenti legati all'alimentazione animale.
 Centro di Referenza Nazionale per le Indagini Biologiche sugli Anabolizzanti Animali	Il Centro di Referenza Nazionale per le indagini biologiche sugli anabolizzanti animali (CIBA), istituito con Decreto del Ministero della Salute del 18 gennaio 2013, nasce dall'esigenza di disporre di un punto di riferimento nazionale, sia a livello tecnico-applicativo che di ricerca, per i metodi alternativi ai controlli chimici utili a identificare l'utilizzo illegale di sostanze promotrici della crescita negli animali in produzione zootecnica (doping). Il Centro sviluppa metodi per l'individuazione dei marker biologici di trattamento e residui di farmaci, coordina la rete nazionale dei laboratori degli IZS che applicano il piano istologico e fornisce formazione di base e specialistica per gli attori coinvolti nel sistema di controllo degli illeciti. Supporta le autorità competenti nell'elaborazione di piani di controllo basati sul rischio, utili ad aumentare l'efficacia del monitoraggio degli illeciti a salvaguardia

	del consumatore e delle produzioni italiane di eccellenza.
	Il Centro di Referenza Nazionale per le indagini diagnostiche sui mammiferi marini spiaggiati (CReDiMa), istituito nel 2014 ed ubicato presso la S.C. Liguria dell'Istituto, costituisce il punto di riferimento nazionale per l'intervento diagnostico post mortem sui cetacei spiaggiati. L'Istituto, grazie ai progetti di ricerca finanziati dal Ministero della Salute, ha contribuito alla realizzazione di una rete di laboratori diagnostici presso gli IZZSS in grado di intervenire in modo armonico e capillare sui cetacei spiaggiati, applicando protocolli operativi uniformi e condividendo i risultati delle indagini di laboratorio.
	Il Centro di Referenza Nazionale per la rilevazione negli alimenti di sostanze e prodotti che provocano allergie o intolleranze (CReNaRIA) è stato ufficialmente istituito nel 2019 ed ha il compito di: realizzare un sistema strutturato e permanente di coordinamento di referenti all'interno dei singoli IZZSS al fine di coordinare le attività di pertinenza poste in essere sul territorio nazionale; fornire assistenza tecnico-scientifica al Ministero della Salute, autorità competenti territoriali e agli Organi di Controllo in materia di etichettatura e allergeni alimentari; organizzare corsi di formazione per il personale che opera nel Servizio Sanitario Nazionale e per gli operatori del settore alimentare; promuovere attività di programmazione scientifica, analisi del rischio, sorveglianza e analisi epidemiologica sulla tematica degli allergeni e delle intolleranze alimentari.

1.5.4 Centri Regionali

	Istituito con DG 4121 del 1988 e successivamente aggiornato con DGR 1023/1994 e DGR n. 4- 6871/2007, l'Osservatorio epidemiologico regionale per la prevenzione veterinaria (OVER) si occupa di epidemio-sorveglianza e valutazione del rischio applicate alle problematiche di Sanità Pubblica Veterinaria e di one health, operando in stretto raccordo funzionale con le altre strutture dell'Istituto, con quelle della rete epidemiologica regionale e con i Centri di Referenza Nazionali degli IZZSS. Le informazioni prodotte a partire dai dati grezzi diventano formazione erogata, relazioni periodiche o pareri ad hoc alle autorità sanitarie, strumenti utili per la gestione delle emergenze, l'introduzione di misure di prevenzione, l'attuazione e la verifica delle attività pianificate e l'assolvimento dei debiti informativi istituzionali.
	Istituito con DGR n. 22-10717/2003 e con sede presso la Sezione di Asti, il Centro apistico regionale (CARE) fornisce il necessario supporto tecnico per la stesura dei programmi regionali di sorveglianza

	epidemiologica sulle malattie delle api, conduce analisi di laboratorio per verificare le caratteristiche igienico-sanitarie dei prodotti apistici, svolge indagini su campioni di api e su altri prodotti in casi sospetti di inquinamento ambientale, assicura un sufficiente supporto tecnico-operativo ai Servizi Veterinari delle ASL piemontesi, collabora a programmi di ricerca e di approfondimento scientifico promossi dalla Regione o da altri istituti, supporta iniziative di qualificazione sanitaria e di promozione dei prodotti apistici regionali.
	Istituito con LR n. 6/2010, il Centro di Referenza Regionale animali esotici (CRANES) ha il compito di fornire un supporto tecnico-scientifico qualificato alla Commissione Regionale Animali Esotici. Secondo quanto stabilito dal Regolamento adottato dalla Giunta Regionale sviluppa metodiche per: l'identificazione delle specie esotiche e la verifica del grado di parentela di animali nati in cattività; la determinazione del sesso di specie che non presentano dimorfismo sessuale; la determinazione di parametri per la valutazione del benessere animale di specie esotiche; la diagnosi di malattie degli animali esotici con particolare attenzione alle zoonosi. Collabora con la Commissione nell'organizzazione dei corsi di formazione previsti e promuove progetti di ricerca legati allo studio delle esigenze di mantenimento delle principali specie esotiche presenti in Piemonte e della compatibilità di tali esigenze con la detenzione in cattività.
	Il Centro di Riferimento tipizzazione salmonelle (CeRTiS) è stato istituito con nota della Regione Piemonte – Direzione Sanità n. 30128/DB 2001 del 16/11/2011. Dal 01/07/2016 è stato nominato Laboratorio di Riferimento per la tipizzazione delle salmonelle anche per il territorio di competenza della Regione Liguria (prot. PG/2016/59393). Il Centro è deputato all'esecuzione delle analisi di secondo livello sui ceppi di <i>Salmonella</i> spp. e si occupa dell'identificazione e caratterizzazione di altri patogeni enterici quali <i>Campylobacter jejuni</i>, <i>Campylobacter coli</i>, <i>Yersinia</i> spp., <i>Shigella</i> spp., <i>Vibrio</i> spp., <i>Listeria monocytogenes</i> e <i>Staphylococcus aureus</i>. I compiti riguardano l'esecuzione delle indagini analitiche di caratterizzazione molecolare e di sequenziamento dell'intero genoma dei ceppi batterici per effettuare le correlazioni epidemiologiche nei casi di malattie alimentari, la valutazione dell'antimicrobico resistenza, l'aggiornamento dei data-base nazionali che raccolgono i dati da fornire all'EFSA. Collabora, inoltre, con il Centro di Riferimento Regionale per la sorveglianza, la prevenzione e il controllo delle Malattie Trasmesse da Alimenti (MTA) e il Laboratorio Regionale di Riferimento di diagnostica clinica presso la Struttura Complessa Microbiologia dell'Azienda Ospedaliera "Città della Salute e della Scienza di Torino".
	Istituito con Determinazione della Regione Piemonte – Direzione Sanità n. 756 del 03/10/2013, il Centro Regionale allergeni e intolleranze alimentari (CREALIA) si occupa di allergeni alimentari svolgendo attività nei controlli ufficiali ed attività di ricerca, collaborando fattivamente con Regione Piemonte, Rete Allergologica e Osservatorio Regionale Gravi Reazioni Allergiche, Politecnico di Torino, Università degli Studi di Torino, Università del Piemonte Orientale, nella messa a punto e standardizzazione di metodiche innovative, di conferma o che mirano a ricercare nuovi allergeni. Ha tra gli obiettivi quello di stimare l'impatto del problema legato alla presenza di allergeni negli alimenti e di valutare l'efficacia degli interventi di prevenzione o di gestione del rischio adottati a

	livello regionale. Partecipa, inoltre, alla comunicazione del rischio a diversi target, tra cui i produttori di alimenti, i consumatori allergici e i bambini.
	Istituito con DGR n. 29-5190/2022 e con sede presso la Sezione di Cuneo, il Centro di Referenza Regionale di sorveglianza sulle patologie delle chioccioline, la salubrità dei prodotti alimentari derivati e la sostenibilità ambientale (CeLI) è nato dall'esigenza di disporre di un riferimento regionale per affrontare le tematiche relative all'elicoltura, con particolare attenzione al coordinamento ed all'armonizzazione della gestione sanitaria e della sicurezza alimentare, oltre che al monitoraggio della sostenibilità ambientale. Tra i principali compiti ed obiettivi del Centro vi sono il supporto e l'aggiornamento tecnico-scientifico per la Regione Piemonte, l'elaborazione e partecipazione a progetti di ricerca, lo svolgimento di monitoraggi e piani d'intervento specifici, la standardizzazione di metodiche di laboratorio, la raccolta, la gestione e la divulgazione dei dati scientifici e la collaborazione con altri centri di riferimento nazionali ed internazionali.
	Istituito con DGR n. 29-5190/2022, il Centro di Referenza Regionale per la biodiversità degli ambienti acquatici (BiOAQUA) opera presso l'apposita struttura ad Avigliana (TO) fornendo supporto tecnico-scientifico alla Regione Piemonte in materia di ittiologia, ittiopatologia, genetica della conservazione, benessere delle specie ittiche e contaminazione ambientale. Partecipa a progetti di ricerca nazionali e internazionali per promuovere la tutela della biodiversità acquatica e collabora attivamente con altri centri e università. Svolge attività di ricerca sugli ecosistemi lacustri e fluviali con un approccio ecotossicologico e conduce monitoraggi sui contaminanti ambientali. Si occupa poi di monitorare le specie ittiche alloctone, prestando particolare attenzione al possibile ingresso di patogeni in grado di minacciare la biodiversità degli ecosistemi acquatici. Infine, organizza corsi di formazione, eventi formativi e workshop attraverso un percorso multidisciplinare basato sull'interazione tra biodiversità, ambiente e tecnologie produttive.

Sezione 2: Valore pubblico, *Performance* e Anticorruzione

2.1 Valore pubblico

Con il D.L. 80/2021, convertito in L. 113/2021, si assiste ad un cambio di paradigma del significato di *performance*, non più solo legato all'efficienza ed efficacia dei servizi, ma anche ad azioni orientate verso l'esterno, in un'ottica di "*accountability*" e di Valore Pubblico (di seguito, anche "**VP**"). La missione istituzionale di ogni pubblica amministrazione deve essere, quindi, la creazione di Valore Pubblico.

Un Ente genera Valore Pubblico quando riesce a gestire in modo razionale le risorse economiche a disposizione e a valorizzare il suo patrimonio intangibile in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale in cui esso si inserisce, cioè quando produce **impatti** sulle varie dimensioni del benessere economico, sociale, ambientale o sanitario di utenti, *stakeholders* e cittadini in generale.

Il Valore Pubblico, però, non si riferisce solo al miglioramento dell'impatto esterno generato dalle pubbliche amministrazioni, ma anche a quello delle condizioni interne alle amministrazioni stesse. Infatti, si parla di VP sia come incremento del benessere reale economico, sociale, ambientale, culturale etc., sia come capacità dell'Ente di impiegare al meglio le proprie risorse in una prospettiva di medio-lungo periodo.

La *performance* organizzativa degli Enti, dunque, deve essere misurata, oltre che attraverso indicatori di stato delle risorse, di efficienza o efficacia, anche tramite indicatori di impatto che possono riferirsi a vari ambiti (ad esempio: impatti sociali, ambientali, economici, ecc.). L'amministrazione crea Valore Pubblico quando riesce a generare un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti delle diverse categorie.

Prendendo in considerazione le tre principali aree di attività dell'Istituto (e cioè **sanità e benessere animale, sicurezza alimentare e ricerca**), il Valore Pubblico generato dall'Istituto si muove su due direttrici:

- A. la salvaguardia, in misura sempre crescente, della salute dei cittadini e della comunità di riferimento, attraverso la tutela della sanità e del benessere animale e della sicurezza alimentare, in un'ottica One Health;**
- B. il miglioramento della ricerca scientifica sia in termini qualitativi sia in termini quantitativi, secondo un approccio interdisciplinare e sinergico tra il mondo della**

medicina veterinaria, della medicina umana e dell'ecologia, nonché in collaborazione con le scienze sociali e umanistiche, le scienze fisiche e le scienze della vita.

Più nello specifico, nella seguente tabella, si possono individuare gli obiettivi di Valore Pubblico collegati alle aree in cui si articola l'attività dell'Istituto e i conseguenti impatti sulla collettività:

Tabella 1

Area di attività	Obiettivi di Valore Pubblico (OVP)	Impatti
<u>SANITÀ E BENESSERE ANIMALE</u>	OVP1: Migliorare costantemente l'attività istituzionale per assicurare la tutela della sanità e del benessere animale, secondo l'approccio <i>One Health</i> , così da tutelare il patrimonio zootecnico locale, ridurre il rischio di diffusione di malattie animali e salvaguardare la salute umana	<u>Sanitari:</u> riduzione del rischio di diffusione di malattie infettive degli animali e zoonosi; <u>Economici:</u> minori costi e perdite per il comparto zootecnico; minori costi per il SSN/SSR <u>Sociale-ambientale:</u> maggiore attenzione e consenso dell'opinione pubblica per migliori condizioni di vita degli animali; benefici per la salute umana
<u>SICUREZZA ALIMENTARE</u>	OVP2: Incrementare la sicurezza degli alimenti e implementare ulteriori attività, in sinergia con le figure professionali del Servizio Sanitario Nazionale e Regionale, in materia di sicurezza e qualità alimentare, informazioni al consumatore, sostenibilità produttiva	<u>Sanitari:</u> riduzione del rischio di esposizione a agenti chimici, fisici e microbiologici causa di malattie alimentari <u>Sociali-ambientali:</u> miglioramento della consapevolezza da parte dei consumatori in materia di sicurezza alimentare e riduzione degli sprechi di alimenti <u>Economici:</u> minor costo per il SSN; minori costi per il comparto della filiera alimentare
<u>RICERCA</u>	OVP3: Incrementare ulteriormente la produzione scientifica, implementando la sinergia tra il sapere della medicina veterinaria e della medicina umana e il sapere scientifico in generale	<u>Sociali-sanitari:</u> applicazione di misure preventive e di cura più efficaci e conseguente miglioramento dello stato di sicurezza sanitaria degli animali, degli alimenti e delle persone <u>Ambientali:</u> maggiore tutela ambientale e incremento del benessere degli ecosistemi

		<u>Economici</u> : minori costi di cura per il SSN e SSR e tutta la collettività
--	--	--

Dal contenuto della tabella che precede emerge, inoltre, che gli obiettivi di Valore Pubblico dell’Istituto sono in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell’Agenda 2030 dell’ONU (i cosiddetti *Sustainable Development Goals* o **SDGs**), come ben risulta dal grafico, che segue, nel quale sono rappresentati - per l'appunto - gli SDGs che l’IZSPLV persegue o intende perseguire attraverso l’attività istituzionale e di ricerca svolta dalle dieci strutture complesse (con annessi i centri di eccellenza) che afferiscono alla Direzione Sanitaria e di quelle strettamente connesse (S.C. Staff Scientifico, S.C. Acquisti e Logistica e S.C. Personale e Gestione Risorse Umane).

Strutture Complesse	SDGs				
S.C. BIOTECNOLOGIE					
S.C. SICUREZZA ALIMENTARE					
S.C. DIAGNOSTICA GENERALE					
S.C. DIAGNOSTICA SPECIALISTICA					
S.C. EPIDEMIOLOGIA					
S.C. NEUROSCIENZE					
S.C. CHIMICA					
S.C. PIEMONTE					
S.C. VALLE D'AOSTA					
S.C. LIGURIA					
S.C. STAFF SCIENTIFICO					
S.C. ACQUISTI E LOGISTICA					
S.C. PERSONALE E GESTIONE RISORSE UMANE					

Stabiliti, quindi, gli obiettivi di Valore Pubblico, vengono di seguito illustrate le strategie che l'Istituto intende mettere in atto nel triennio 2026-2028 per il loro raggiungimento.

2.1.1 Strategie dell'Istituto per la creazione di Valore Pubblico

A partire dagli obiettivi di Valore Pubblico descritti nella

Tabella 1, l'Istituto individua sei aree strategiche di intervento e altrettante linee strategiche, cui corrisponderanno i vari obiettivi specifici di *performance* organizzativa e individuale.

Quanto sopra è descritto qui di seguito, nella **Tabella 2**:

Tabella 2

Obiettivi di Valore Pubblico	Area strategica	Linea Strategica	Stakeholders	Impatto	Tempistica
OVP1 E OVP2	Attività istituzionali	Potenziare e migliorare l'offerta e i servizi erogati per garantire che l'attività istituzionale sia svolta in modo efficace e appropriato	SSN e SSR, operatori del comparto zootecnico e della filiera alimentare, privati cittadini	Sanitario, economico e sociale-ambientale	Triennale
OVP3	Ricerca e Innovazione	Incrementare le attività di ricerca nazionale e internazionale e delle collaborazioni interprofessionali e multidisciplinari tra settori diversi, secondo un approccio integrato e unificante, per meglio tutelare la salute umana, animale e gli ecosistemi	Personale interno, SSN e SSR, altri enti pubblici e privati, operatori del comparto zootecnico e della filiera alimentare, cittadini	Sanitario, economico, sociale-educativo e ambientale	Triennale
OVP1,OVP2 e OVP3	Formazione e Comunicazione	Migliorare, la formazione continua e la comunicazione efficace all'interno e all'esterno dell'Istituto	Personale interno, cittadini, operatori del settore, comunità scientifica, enti pubblici e privati	Sociale-educativo, sanitario	Triennale

OVP1,OVP2 e OVP3	Organizzazione e Governance	Razionalizzare le strutture organizzative, valorizzare l'attività amministrativa e ottimizzare le risorse economico-finanziarie	Personale interno, SSN, cittadini	Economico, sociale-ambientale	Triennale
OVP1,OVP2 e OVP3	Trasparenza e legalità	Potenziare il sistema di prevenzione della corruzione; consolidare e semplificare la trasparenza	Personale interno, cittadini, operatori del settore, altri enti pubblici e privati	Sociale-educativo, economico	Triennale
OVP1, OVP2	Sistema gestionale e Qualità	Migliorare l'efficienza dei sistemi gestionali e la razionalizzazione dei processi	Personale interno, cittadini e utenti, operatori del settore, enti partner, enti accreditatori	Sociale-educativo, economico, sanitario	Triennale

Per ciascuna area e linea strategica sopra riportate verranno esposti gli obiettivi specifici e le azioni ad essi collegate nella sottosezione [2.2.2 Dalle linee strategiche agli obiettivi specifici](#).

2.2 Performance

La *performance* è l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative.

Essa serve a programmare, misurare e, poi, valutare come l'organizzazione, consapevole dello stato delle risorse (salute dell'amministrazione), utilizza le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare Valore Pubblico, ossia di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli *stakeholders* (impatto).

Nella presente sottosezione, si descriverà brevemente il ciclo della *performance* dell'Istituto e si indicheranno gli obiettivi specifici dell'Ente, nonché gli obiettivi trasversali: (i) di digitalizzazione, (ii) per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione, (iii) per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

2.2.1 Il ciclo della *performance* nell'Istituto

Come accennato più sopra, il ciclo della *performance* si articola nelle seguenti fasi: programmazione, pianificazione, monitoraggio, valutazione e misurazione, rendicontazione dei risultati.

La definizione degli obiettivi avviene annualmente ad opera degli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione e i dirigenti delle singole strutture.

I passaggi principali che portano alla definizione degli obiettivi annuali per l'attività delle singole strutture dell'Istituto sono, pertanto, i seguenti:

- a) la Giunta della Regione Piemonte, sulla base degli indirizzi programmatici regionali di sviluppo dell'attività dell'Istituto e d'intesa con le Regioni Liguria e Valle d'Aosta, formula con propria D.G.R. le indicazioni per fissare gli obiettivi annuali da assegnare al Direttore Generale dell'Istituto;
- b) il Consiglio di Amministrazione dell'Istituto, recepite le indicazioni regionali, assegna al Direttore Generale gli obiettivi annuali con propria deliberazione, che viene trasmessa per conoscenza alle tre Regioni;
- c) gli obiettivi formulati dal Consiglio di Amministrazione vengono ripartiti dal Direttore Generale tra il Direttore Amministrativo e il Direttore Sanitario;
- d) attraverso il processo di budgeting, la Direzione assegna gli obiettivi e le relative risorse alle singole strutture organizzative dell'Istituto.

Purtroppo, da diversi anni, gli obiettivi assegnati dalle Regioni sono conosciuti solo nella parte finale dell'anno di riferimento; pertanto, gli ambiti di intervento risultano limitati e condizionati da quanto accaduto sino a quel momento.

Gli obiettivi sono assegnati alle varie strutture, sia sanitarie che amministrative, dell'Istituto attraverso schede di budget che a inizio di ogni anno sono oggetto di negoziazione tra la Direzione Generale e i responsabili di struttura complessa.

Il processo di pianificazione della *performance* avviene, infatti, in parallelo e in modo integrato con la programmazione annuale economico-finanziaria, cioè il sistema di budget, che assegna ai dirigenti gli obiettivi economici e le risorse da impiegare per la loro realizzazione.

Nel corso dell'anno, infine, avviene il monitoraggio e la rilevazione dei risultati, attraverso una valutazione intermedia, in cui i responsabili delle strutture redigono una relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi ricevuti e i risultati ottenuti fino a quel momento. Tali relazioni vengono condivise con la Direzione e l'Organismo Indipendente di Valutazione per una prima analisi dei dati che ne emergono.

La valutazione complessiva della *performance* viene svolta nei primi mesi dell'anno successivo ad opera dell'Organismo Indipendente di Valutazione che si riunisce per una verifica finale sul

raggiungimento degli obiettivi assegnati, sulla base dei dati contenuti nelle relazioni a consuntivo redatte da ciascun responsabile di struttura.

2.2.2 Dalle linee strategiche agli obiettivi specifici

A partire dalle linee strategiche individuate nella sottosezione [2.1.1 Strategie dell'Istituto per la creazione di Valore Pubblico](#), è possibile individuare degli obiettivi specifici di durata pluriennale, volti ad orientare l'attività dell'Ente e delle sue unità organizzative, a cui poi si ricollegheranno gli obiettivi individuali.

Area strategica 1 - Attività istituzionali

Linea strategica: Potenziare e migliorare l'offerta e i servizi erogati per garantire che l'attività istituzionale sia svolta in modo efficace e appropriato							
Obiettivi specifici	Azioni	Attori coinvolti	STK	Tempi	Indicatore	Target	Fonte
Migliorare la sorveglianza e i controlli per la sanità animale e la sicurezza alimentare, intercettando le esigenze del territorio	Ridurre i tempi di risposta nell'erogazione dei servizi	Strutture afferenti alla Direzione Sanitaria	SSN e SSR, operatori del comparto zootecnico e della filiera alimentare, privati cittadini	2026-2028	% di prove eseguite che rispettano i tempi riportati nella Carta dei Servizi	85% in 3 anni	Software gestionale sanitario
	Adeguare le attività diagnostiche agli eventuali aggiornamenti normativi apportati dalle autorità competenti centrali o regionali o eventuali piani di emergenza	Strutture afferenti alla Direzione Sanitaria	SSN e SSR, operatori del comparto zootecnico e della filiera alimentare, privati cittadini	2026-2028	Adeguamento (si/no)	100%	Software gestionale sanitario e Software gestionale qualità

Area strategica 2 – Ricerca e Innovazione

Linea strategica: Incrementare le attività di ricerca nazionale e internazionale e delle collaborazioni interprofessionali e multidisciplinari tra settori diversi, secondo un approccio integrato e unificante, per meglio tutelare la salute umana, animale e gli ecosistemi							
Obiettivi specifici	Azioni	Attori coinvolti	STK	Tempi	Indicatore	Target	Fonte
Migliorare e valorizzare la qualità della ricerca e rafforzare l'internazionalizzazione	Incrementare i rapporti con le Università	S.C Staff scientifico, Strutture afferenti alla Direzione Sanitaria	UE, Ministero della Salute, SSN e SSR, operatori economici del settore e cittadinanza	2026 - 2028	N° nuove convenzioni - accordi stipulati/ anno	+ 6% in 3 anni	Albo pretorio
	Aumentare e rafforzare la visibilità, anche internazionale, dell'Istituto al fine di attrarre nuovi ricercatori	S.C Staff scientifico Strutture afferenti alla Direzione Sanitaria	UE, Ministero della Salute, SSN e SSR, operatori economici del settore e cittadinanza	2026 - 2028	N° pubblicazioni pubblicate su piattaforme, siti, riviste nazionali e internazionali/ anno	+4% in 3 anni	Siti, piattaforme, riviste nazionali e internazionali
Rafforzare la progettualità e la competitività	Incrementare e sviluppare le collaborazioni strategiche con partner nazionali e internazionali e con altri enti del SSN e del SSR in un'ottica <i>One Health</i>	S.C Staff scientifico Strutture afferenti alla Direzione Sanitaria	UE, Ministero della Salute, SSN e SSR, operatori economici del settore e cittadinanza	2026 - 2028	N° collaborazioni sviluppate/ anno	+3% in 3 anni	Database interni
	Aumentare la competitività su bandi di ricerca nazionali e internazionali con approccio <i>One Health</i> , di sostenibilità ambientale, climatica e della biodiversità	S.C Staff scientifico Strutture afferenti alla Direzione Sanitaria	UE, Ministero della Salute, SSN e SSR, operatori economici del settore e cittadinanza	2026 - 2028	Incremento del finanziamento per progetti	+3% in 3 anni	Database interni

Area strategica 3 - Formazione e Comunicazione

Linea strategica: Migliorare la formazione continua e la comunicazione efficace all'interno e all'esterno dell'Istituto								
Obiettivi specifici	Azioni	Attori coinvolti	STK	Tempi	Indicatore	Baseline	Target	Fonte
Promuovere la formazione continua	Organizzare corsi di formazione sempre più aderenti alle esigenze di formazione del personale in relazione all'attività svolta	S.C. Staff scientifico	Personale interno, cittadini, operatori del settore, comunità scientifica, enti pubblici e privati	2026-2028	Partecipanti che hanno riscontrato utilità dall'evento/ totale dei partecipanti	86%	+2% in 3 anni	Data base interni
	Incentivare la partecipazione del personale a iniziative formative teoriche e pratiche, anche presso altri Enti	S.C. Staff scientifico	Personale interno, cittadini, operatori del settore, comunità scientifica, enti pubblici e privati	2026-2028	Numero di dipendenti iscritti a corsi di formazione esterni/numero totale dipendenti	25%	+ 5% in 3 anni	Data base interni
Incrementare la visibilità dell'istituto come ente di formazione nel panorama nazionale e internazionale	Potenziare l'offerta formativa	S.C. Staff scientifico	Personale interno, cittadini, operatori del settore, comunità scientifica, enti pubblici e privati	2026-2028	Numero di nuovi corsi di formazione di interesse nazionale e internazionale /totale dei corsi di formazione	74%	+ 7% in 3 anni	Data base interni
Migliorare il sistema di comunicazione interna ed esterna	Sviluppo di un sistema integrato di comunicazione interna con la creazione della intranet aziendale, utilizzando l'app share point e l'utilizzo come veicolo di trasmissione delle informazioni di interesse generale interagendo con il canale istituzionale in app Whatsapp	Tutte le strutture dell'Istituto	Personale Istituto	2026-2027	2026 - Inserimento su canale WhatsApp di tutte le informazioni di interesse generale veicolate via mail 2027 - inserimento comunicazioni di interesse generale su sito share point denominato intranet	0%	2026 – 50% 2027 – 50%	Canale whatsapp e intranet

	Potenziare la promozione del ruolo e delle attività dell'Istituto sul sito web istituzionale	Tutte le strutture dell'istituto	Personale Istituto, cittadini, operatori del settore, comunità scientifica, Enti e Aziende	31/12/2026	sei notizie/anno fornite da tutte le S.C. dell'Istituto		+15% delle notizie pubblicate sul sito istituzionale riferite all'anno 2025	Backend sito https://www.izsplv.it/it/
--	--	----------------------------------	--	------------	---	--	---	--

Area strategica 4 – Organizzazione e Governance

Linea strategica: Razionalizzare le strutture organizzative, valorizzare l'attività amministrativa e ottimizzare le risorse economico-finanziarie								
Obiettivi specifici	Azioni	Attori coinvolti	STK	Tempi	Indicatore	Baseline	Target	Fonte
Valorizzare l'organizzazione, il capitale umano e l'attività amministrativa	Implementazione della gestione documentale informatizzata con la digitalizzazione dei fascicoli	S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali	Personale interno	2026 – organizzazione del processo di digitalizzazione 2027 – attivazione del processo di digitalizzazione	2026 - relazione attività svolte (si/no) 2027 – attivazione dei fascicoli informatici (si/no)	0%	2026 – 50% 2027 – 100%	PIAO – sezione monitoraggio o Piattaforma gestionale interna
Efficientare i processi di approvvigionamento mediante l'implementazione della digitalizzazione, conformemente al Codice dei Contratti Pubblici (D. Lgs. 36/2023) e all'evoluzione normativa in materia	Consolidare le competenze del personale in materia di utilizzo delle piattaforme digitali	S.C. Acquisti e Logistica S.S. Settore Tecnico-Patrimoniale	Personale interno, altre parti contrattuali, collettività	2026 2027 2028	Numero di soggetti formati/totale soggetti da formare	30%	2026 – 55% 2027 – 75% 2028 – 100%	PIAO – sezione monitoraggio
Ottimizzare le risorse economico-finanziarie	Monitoraggio periodico (con cadenza trimestrale) della spesa – Assestamento procedura	Tutti i Centri di spesa e la S.S. Risorse Finanziarie	Personale interno	2026 2027 2028	Esito verifica trimestrale positivo e produzione del CE trimestrale (si/no)	100%	Mantenimento del 100%	Comunicazione S.S. Risorse Finanziarie
	Implementazione attività di recupero crediti	S.S. Risorse finanziarie	Personale interno, creditori	31/12/2026	Adozione Regolamento (si/no)	0%	100%	Albo pretorio

Area strategica 5 – Trasparenza e legalità

Linea strategica: Potenziare il sistema di prevenzione della corruzione; consolidare e semplificare la trasparenza								
Obiettivi specifici	Azioni	Attori coinvolti	STK	Tempi	Indicatore	Baseline	Target	Fonte
Incrementare i livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni pubblicate nella sezione Amministrazione Trasparente	Verificare la struttura dell'albero logico della sezione Amministrazione Trasparente attraverso l'applicativo di <i>web crawling</i> (TrasparenzaAI)	Tutte le strutture amministrative dell'Ente, RPCT	Personale interno, collettività	2026	Esito verifica (Si/No)	0%	100% - Esito verifica positivo	Report applicativo Trasparenza
	Aggiornare, secondo le raccomandazioni e linee guida di ANAC e secondo i criteri e le regole tecniche di accessibilità, la struttura della sezione Amministrazione Trasparente e implementarne i contenuti.	Tutte le strutture amministrative dell'ente, RPCT, RTD	Personale interno, Cittadini	2026 2027 2028	Attestazione positiva OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazioni	100%	Mantenimento del 100%	Sezione amministrazione trasparente sito internet aziendale
Promuovere e diffondere la cultura della trasparenza e della legalità	Promuovere iniziative di formazione sulla funzionalità del sistema anticorruzione e sulla trasparenza	S.C. Staff Scientifico, RPCT	Personale interno	2026	Organizzazione eventi formativi (Si/No)	0%	100%	PFA
Realizzare forme di integrazione e coordinamento tra la programmazione anticorruzione e gli altri strumenti di pianificazione del PIAO	Aggiornamento mappatura unica e integrata di tutti i processi a rischio corruttivo (aree obbligatorie e specifiche)	Tutte le strutture amministrative dell'ente, RPCT	Personale interno, Cittadini	2026 2027 2028	Stato avanzamento mappatura unica e integrata (Si/No)	100%	Mantenimento del 100%	PIAO
Rafforzare il controllo sull'affidament	Adeguare ai modelli standardizzati di	S.S. Assetto Istituzionale	Affidatari di incarichi pubblici,	2027	Revisione dei modelli di	0%	2027 100%	Sezione amministrazione

o di incarichi pubblici	ANAC le dichiarazioni, di cui all'art. 20, co. 3, d. lgs. 39/2013, sull'assenza di cause di incompatibilità e inconfiribilità	e Affari Generali, S.C. Personale e Gestione Risorse Umane, S.S. Settore Tecnico-Patrimoniale	Cittadini, collettività		dichiarazioni e di assenza di cause di inconfiribilità e incompatibilità (Si/No)			trasparente sito internet istituzionale
	Rafforzare i controlli a campione su incarichi già conferiti	RPCT	Affidatari di incarichi pubblici, Cittadini, collettività	2027 2028	Numero controlli a campione effettuati rispetto al valore di partenza (baseline)	20%	+5% ogni anno	PIAO – sezione monitoraggio

Area strategica 6 – Sistema gestionale e Qualità

Linea strategica: Migliorare l'efficienza dei sistemi gestionali e la razionalizzazione dei processi								
Obiettivi specifici	Azioni	Attori coinvolti	STK	Tempi	Indicatore	Baseline	Target	Fonte
Razionalizzare e semplificare le processi aziendali	Mappatura e standardizzazione dei processi aziendali	Tutte le strutture dell'ente	Personale interno, cittadini e utenti, operatori del settore, enti partner, enti accreditatori	2026	Processi revisionati/ Totale processi classificati	40%	2026 – 60%	Software interno gestionale qualità
				2027			2027 – 80%	
				2028			2028 – 100%	

2.2.3 Gli obiettivi trasversali

Tra le dimensioni oggetto di programmazione operativa, la normativa sul PIAO introduce una serie di obiettivi specifici trasversali all'amministrazione nel suo complesso, perché collegati a più aree strategiche.

Nel presente documento si intendono prendere in considerazione, tra i molti previsti dal D.M. 24 giugno 2022, in particolare gli obiettivi di digitalizzazione, gli obiettivi di piena accessibilità dell'amministrazione e gli obiettivi volti a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, in quanto collegati a più aree strategiche tra quelle indicate al [§ 2.1.1](#), che precede.

2.2.3.1 Obiettivi e *performance* di digitalizzazione e finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione

2.2.3.1.1 Obiettivi e *performance* correlati alla digitalizzazione

In linea con quanto previsto dal *Piano Triennale AGID* e dall'*Agenda Digitale*, l'Istituto Zooprofilattico del Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta adotta, nella pianificazione e nello sviluppo delle attività correlate alla digitalizzazione dei processi, i seguenti paradigmi:

- *digital first*: l'implementazione di nuovi servizi o l'ottimizzazione di quelli esistenti prevedendo come prima opzione la revisione e la digitalizzazione dei processi;
- *digital identity only*: partendo dai servizi diretti ai cittadini, l'IZSPLV attiva, come previsto dalla normativa, l'accesso tramite SPID e CIE ai propri servizi e prosegue nello sviluppo delle attività propedeutiche a consentire l'introduzione dell'identità digitale anche ad altri servizi, per garantire maggiore sicurezza e un accesso semplificato da parte dell'utenza;
- *cloud first*: è attualmente in esercizio piattaforma cloud per la maggior parte degli applicativi dell'IZSPLV ed il suo completamento nel 2026 consentirà di smantellare parzialmente il *Data Center* interno;
- *servizi inclusivi e accessibili*: l'IZSPLV eroga servizi, soprattutto nel contesto informativo/formativo, tenendo in considerazione gli aspetti correlati alla loro accessibilità e fruibilità da parte degli utenti finali;
- *interoperabilità by design*: attualmente i principali servizi e quelli di nuova introduzione prevedono l'utilizzo e l'esposizione di servizi web per garantire l'interoperabilità/integrazione dell'Istituto con altri soggetti pubblici o privati;
- *sicurezza e privacy by design*: l'Istituto garantisce la sicurezza dell'infrastruttura informatica attuando azioni preventive e di monitoraggio continuo delle risorse IT anche grazie all'attivazione di servizi specifici. Nell'implementazione di nuovi servizi viene posta particolare attenzione al tema della sicurezza e della privacy sia dal punto di vista architetturale che di gestione e trattamento dei dati;
- *once only*: l'integrazione dei gestionali dell'Istituto, con banche dati nazionali e con altri applicativi interni, nonché la loro razionalizzazione volta a garantire l'assenza della duplicazione di dati e funzioni, consente di perseguire l'obiettivo di evitare di chiedere informazioni ridondanti o già disponibili ai cittadini/imprese;
- *codice aperto*: negli ambiti per i quali è possibile, l'Istituto valuta e/o adotta soluzioni caratterizzate da codice aperto; alcune soluzioni attualmente utilizzate sono caratterizzate da licenza *open source* o da codice sorgente di proprietà dell'Istituto.

Nella tabella sottostante sono riportati gli obiettivi generali e specifici di digitalizzazione perseguiti dall’Istituto:

Obiettivi generali	Obiettivi specifici
Servizi Digitali: migliorare la capacità di generare ed erogare servizi digitali	• Monitoraggio statistiche dei servizi online erogati per migliorarne il processo evolutivo; • Diffondere il modello di riuso di software tra le amministrazioni in attuazione delle Linee Guida AGID sull’acquisizione e il riuso del software per la Pubblica Amministrazione; • Adeguamento delle procedure di acquisto di servizi digitali in Linea con le linee guida AGID sull’acquisizione del software e al CAD.
Accessibilità: migliorare l’esperienza d’uso e l’accessibilità dei servizi	• Migliorare l’usabilità dei servizi effettuando adeguati test di accessibilità ed usabilità; • Per ogni servizio, definire e perseguire gli obiettivi per garantirne l’accessibilità a tutti gli utenti; • Messa a sistema delle procedure interne per rispondere agli obblighi ricorrenti di comunicazione ad AGID circa l’uso di modelli, accessibilità e usabilità.
Favorire la condivisione e il riutilizzo dei dati tra le PA e il riutilizzo da parte di cittadini e imprese	• Fare una ricognizione per individuare e catalogare le basi dati di interesse nazionale che dovrebbero esporre API coerenti con il modello di interoperabilità e con i modelli di riferimento di dati nazionali ed europei. Verificare quali sono le basi dati di interesse nazionale con queste caratteristiche di interoperabilità gestite dall’Istituto e quali eventualmente sono da adeguare e rendere disponibili come dataset aperti. • Analizzare ed applicare, per quanto applicabile all’Istituto, le disposizioni contenute nelle direttive europee sui dati aperti di tipo dinamico (Direttiva 2019/1024) e sui dati territoriali (Inspire).
Aumentare la qualità dei dati e dei metadati	• Adeguare i metadati relativi ai dati non geografici gestiti dall’Istituto alle specifiche nazionali e documentare i propri dataset nel catalogo nazionale dati.gov.it. • Adeguare i metadati relativi ai dati geografici gestiti dall’Istituto all’ultima versione delle specifiche nazionali e documentare i propri dataset nel catalogo nazionale geodati.gov.it.
	• Pubblicare i dati aperti dell’Istituto nel catalogo PDND (Piattaforma Digitale Nazionale Dati), documentandoli anche secondo i riferimenti contenuti nel National Data Catalog per l’interoperabilità semantica.

Aumentare la consapevolezza sulle politiche di valorizzazione del patrimonio informativo pubblico e su una moderna economia dei dati	• IZSPLV promuove la partecipazione del proprio personale a interventi di formazione e sensibilizzazione sulle politiche open data. • Attivazione di un sistema di monitoraggio del riutilizzo dei dati aperti sulla base di quanto previsto nella Direttiva EU 2019/1024.
Favorire l'evoluzione delle piattaforme esistenti per migliorare i servizi offerti a cittadini ed imprese semplificando l'azione amministrativa.	• Analisi e valutazione delle opportunità relative all'adesione dell'Istituto alla piattaforma NOIPA (P15), per verificare la qualità e convenienza dei servizi offerti (p.e. procedura stipendi e pubblicizzazione concorsi e bandi) e pianificazione dell'eventuale adozione. Invio della manifestazione di interesse. • Sulla base dei risultati dell'analisi, eventuale adozione di servizi identificati. Invio della richiesta di adesione alla piattaforma NOIPA (P15), e avvio delle attività sulla base di quanto pianificato.
Aumentare il grado di adozione ed utilizzo delle piattaforme abilitanti esistenti da parte delle Pubbliche Amministrazioni.	• Incremento dell'adozione e dell'utilizzo dell'identità digitale (SPID e CIE). • Incremento dei servizi sulla piattaforma pagoPA.
Incrementare e razionalizzare il numero di piattaforme per le amministrazioni al fine di semplificare i servizi ai cittadini.	• Eventuale pianificazione integrazione indice nazionale Domicili Digitali (INAD) con protocollo aziendale e con altri eventuali software.
Migliorare la qualità e la sicurezza dei servizi digitali erogati dalle Amministrazioni locali migrandone gli applicativi on-premise (data center Gruppo B) verso infrastrutture e servizi cloud qualificati.	• Predisposizione Piano di Migrazione al Cloud, conforme con il Manuale AGID di abilitazione al Cloud. Invio del piano ad AGID. • Attuazione del piano in fasi incrementalì secondo quanto stabilito dal piano di migrazione.
Migliorare la fruizione dei servizi digitali per cittadini ed imprese tramite il potenziamento della connettività per le PA.	• Attivazione di una connessione in fibra ottica tra la sede di via Bologna e il CSI Piemonte (rete RUPAR), per accesso al cloud Nivola. • Attivazione linea di backup su fibra ottica spenta connettendosi alla rete Wi-Pie di Regione Piemonte. • Adesione alla rete RUPAR regionale, per connettere le sedi periferiche IZSPVL alla sede centrale di Torino, passando dagli attuali 4-6 Megabit/sec, delle sedi più piccole, e i 30 Mbits/sec delle sedi più rilevanti, a 200/600 Mbps con le sezioni, un doppio circuito di raccolta SCR Gbps 4, 10 Gbps fra iza e csi con altrettanti su fibra ottica spenta e router forniti da csi.
Favorire l'applicazione della Linea guida sul Modello di Interoperabilità da parte degli erogatori di API.	• Analisi delle Linee di indirizzo sull'interoperabilità tecnica per la PA. • Pianificazione delle azioni necessarie per trasformare i servizi per l'interazione con altre PA, implementando API conformi.
Adottare API conformi al Modello di Interoperabilità.	• Registrazione su developers.italia.it dei servizi resi conformi alla Linea di indirizzo sull'interoperabilità tecnica.
	• Pubblicazione delle API conformi sul catalogo PDND. • Valutazione dell'utilizzo da parte dell'Istituto delle API presenti sul catalogo PDND.

Adottare modelli e regole per l'erogazione integrata di servizi interoperabili.	• Valutazione e comunicazione di eventuali esigenze che non trovano riscontro nella Linea guida, per partecipare alla definizione di pattern e profili di interoperabilità.
Aumentare la consapevolezza del rischio cyber (Cyber Security Awareness) nelle PA.	• Incremento del livello di cyber security awareness misurato tramite questionari di self-assessment a RTD, UTD e tutti gli uffici coinvolti nel PTI, oltre che nei confronti di tutto il personale.
Aumentare il livello di sicurezza informatica dei portali istituzionali della Pubblica Amministrazione.	• Incremento del numero dei siti IZS che utilizzano il protocollo https, misurato tramite tool di analisi specifico.
Rafforzare le leve per l'innovazione delle PA e dei territori.	• Incremento della percentuale di PMI e start up che partecipano agli appalti di innovazione e alle Gare strategiche.
Rafforzare le competenze digitali per la PA e per il Paese e favorire l'inclusione digitale.	• Partecipazione dell'Istituto alle iniziative pilota e di sensibilizzazione e formazione di base e specialistica sulle competenze digitali, come da pianificazione.
Migliorare i processi di trasformazione digitale della PA.	• Il consolidamento del ruolo del Responsabile per la transizione al digitale. • Raccordo delle programmazioni ICT con il PTI. • Il monitoraggio del Piano triennale. • L'adozione del Format del Piano Triennale.
Documentazione elettronica e collaborazione.	• Estendere e razionalizzare la gestione elettronica delle informazioni trattate dall'Istituto, degli atti, dei documenti, delle comunicazioni e la possibilità di collaborare in tempo reale per elaborare e per validare tali informazioni, nel modo più semplice e rapido possibile, anche attraverso il lavoro a distanza (smart working, mobile working).
Gestione documentale atti	• Proseguire la digitalizzazione e automatizzazione della gestione degli atti, del protocollo informatico, della trasmissione e conservazione dei documenti elettronici, anche per facilitare la conformità con le normative e le regole tecniche aggiornate applicabili, tramite l'applicativo DocSuite, piattaforma adottata in riuso dall'AUSL Emilia-Romagna.
Gestione delle tecnologie	• Riesaminare il processo di gestione degli asset tecnologici dell'Istituto, a partire dalle PDL, verificando le procedure di manutenzione, le procedure di valutazione dell'obsolescenza dell'hardware e le procedure di acquisto. • Occorre anche valutare il livello di conformità con le misure minime di sicurezza previste dalle normative applicabili.
Cyber sicurezza e raccordo con le agenzie nazionali	• Raccordare le attività di sicurezza dell'Ente alle segnalazioni emesse dalle agenzie competenti (ACN e CSIRT). Ogni sistema aziendale deve poter essere tempestivamente adeguato alle segnalazioni di sicurezza emesse tramite i bollettini pubblici di ACN e CSIRT.

2.2.3.1.2 Obiettivi e *performance* correlati all'accessibilità

Per *accessibilità* si intende la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.

La legge di riferimento per l'*accessibilità* è la Legge n. 4/2004, che ha attribuito all'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID) numerosi compiti tra i quali:

- vigilare sull'attuazione della stessa Legge;
- fornire assistenza alla Pubblica Amministrazione per l'applicazione della normativa vigente;
- emanare regole tecniche, circolari e linee guida in materia di accessibilità degli strumenti informatici;
- monitorare i siti web e le applicazioni mobili della Pubblica Amministrazione (PA);
- relazionare periodicamente la Commissione europea sugli esiti del monitoraggio;
- divulgare i temi dell'accessibilità nella Pubblica Amministrazione.

Con il Decreto legislativo n. 106/2018, che modifica e aggiorna la Legge n. 4/2004, l'Italia ha recepito la Direttiva UE 2016/2102 rivolta a migliorare l'accessibilità dei siti web e delle app mobili nel settore pubblico di ciascun Stato Membro. In attuazione della Direttiva europea AGID ha emanato le Linee Guida sull'Accessibilità degli strumenti informatici in vigore dal 10 gennaio 2020, che indirizzano le PA all'erogazione di servizi sempre più accessibili, realizzati in conformità agli standard tecnici internazionali di riferimento (WCAG 2.1, ETSI EN 301 549).

Secondo le Linee Guida AGID, le Pubbliche Amministrazioni hanno inoltre l'obbligo di redigere ogni anno gli *obiettivi di accessibilità* e la *dichiarazione di accessibilità*, due documenti in cui si pubblicano diverse informazioni sulle iniziative che la PA adotta per migliorare l'accessibilità dei suoi servizi, e sul livello di conformità di ciascun sito e applicazione mobile che la PA gestisce agli standard sull'accessibilità previsti dalla normativa.

La normativa sull'*accessibilità* prevede alcune deroghe rispetto agli obblighi che prescrive. Nel secondo l'art. 3 comma 2, della Legge 4/2004, gli obblighi *“non si applicano ai contenuti che si trovano esclusivamente su dispositivi mobili o programmi utente per dispositivi mobili sviluppati per gruppi chiusi di utenti o per uso specifico in determinati contesti, e non disponibili e usati da ampi segmenti di utenti. Le medesime disposizioni non si applicano ai contenuti di extranet o intranet pubblicati prima del 23 settembre 2019 fino a una loro revisione sostanziale”*.

L'art. 3-ter della Legge 4/2004 prevede inoltre una deroga alle prescrizioni fissate dalla legge in materia di *accessibilità*, per cui i soggetti erogatori possono ragionevolmente limitare l'accessibilità di un sito web o applicazione mobile di cui sono titolari quando queste impongano un onere

sproporzionato. L'onere sproporzionato deve fondarsi su motivazioni legittime e adeguatamente giustificate, in base anche alla dimensione organizzativa del soggetto erogatore. È possibile avvalersi della deroga in caso di:

- onere organizzativo eccessivo;
- onere finanziario eccessivo;
- rischio di pregiudicare la capacità di adempiere allo scopo prefissato;
- rischio di pregiudicare la capacità di pubblicare informazioni necessarie o pertinenti ai propri compiti.

In particolare, come specificato nel cap. 6.1.2. "Onere finanziario eccessivo" delle Linee Guida sull'Accessibilità degli strumenti informatici, *"rispetto ai benefici, il soggetto erogatore deve tener conto della frequenza e della durata d'uso dello specifico sito web o applicazione mobile. La sussistenza di un onere sproporzionato può essere invocata solo dopo aver adottato il citato principio di stretta necessità al caso di specie, ossia dopo aver verificato che il numero di accessi e di utilizzo effettivo del sito web e dell'applicazione mobile in questione è così limitato da rendere del tutto sproporzionato il costo necessario per garantire la piena accessibilità del servizio o dell'informazione"*.

In questo contesto l'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta mette in atto quanto necessario offrendo l'accessibilità digitale attraverso le seguenti attività:

1. attività di analisi degli ambiti di intervento per rispondere adeguatamente alla normativa sull'Accessibilità;
2. attività gestionali e amministrative per adempiere agli obblighi normativi, che servono a coordinare le azioni e reperire le informazioni necessarie alla valutazione degli obiettivi di accessibilità e alle dichiarazioni di accessibilità per i portali istituzionali dell'IZSPLV;
3. attività per migliorare tecnicamente il sito web istituzionale dell'IZSPLV, in modo che possano essere il più possibile utilizzabili anche da parte di utenti con disabilità, che necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.

2.2.3.2 Obiettivi e *performance* per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Al fine di favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, l'Istituto intende proseguire nel percorso intrapreso nel 2023, muovendosi in continuità con gli obiettivi fissati nel PIAO 2025-2027.

Nella tabella che segue, quindi, sono riportati gli obiettivi specifici per il triennio 2026-2028:

Obiettivi specifici	Azioni positive	Attori coinvolti	STK	Tempi	Indicatori	Fonte
Promuovere le pari opportunità nello sviluppo professionale, anche tramite l'incremento e la valorizzazione della presenza femminile nelle posizioni apicali e in commissioni, <i>task force</i> e gruppi di lavoro	Costante implementazione della formazione in materia di <i>diversity management</i> per il personale in posizione di <i>leadership</i>	S.C. Staff Scientifico, CUG	Personale interno	2026 2027 2028	Erogazione dei percorsi formativi per i responsabili di S.C./S.S. e i titolari di incarichi dirigenziali o di incarichi di funzione (si/no)	PIAO – sezione monitoraggio
Migliorare il benessere lavorativo dell'Istituto	Creazione della sezione dedicata alle attività del CUG sul sito <i>internet</i> istituzionale	S.S. Sistemi Informativi e Telematici; CUG	Personale interno	31/06/2026	Creazione sezione dedicate alle attività del CUG (si/no)	Sito web istituzionale
Promuovere la consapevolezza e la cultura dell'uguaglianza e rafforzare attitudini positive verso la diversità	Organizzazione di corsi su dimensioni di genere, atteggiamenti legate alle discriminazioni di genere	S.C. Staff Scientifico, CUG	Personale interno	2026 2027 2028	Erogazione dei corsi di formazione (si/no)	PIAO – sezione monitoraggio

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza: i soggetti

La presente sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e trasparenza è redatta in base ai Piani Nazionali Anticorruzione, circolari, linee guida, direttive e indicazioni in materia ed è stata predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione all'interno dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Piemonte, Liguria e Valle D'Aosta sono:

- il Direttore Generale quale autorità di indirizzo politico-amministrativo dell'Istituto;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (di seguito, anche "RPCT");
- tutti i dirigenti per l'area di rispettiva competenza;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito, anche "OIV");
- il Collegio dei Revisori;

- l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (di seguito, anche “**UPD**”);
- il Responsabile per la transizione digitale (di seguito, anche “**RDT**”) e la S.S. Gestione Sistemi Informatici e Telematici;
- il Responsabile della Protezione Dati (di seguito, anche “**DPO**”);
- il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (di seguito, anche “**RASA**”);
- tutti i dipendenti dell'Istituto;
- i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Istituto.

Il RPCT ed i soggetti sopra elencati devono agire in maniera coordinata e collaborativa. **In particolare, al RPCT deve essere fornita ogni informazione utile a conoscere tempestivamente fatti corruttivi tentati o realizzati all'interno dell'Istituto, anche con riferimento al contesto in cui la vicenda si è sviluppata. Al fine di approfondire il rischio derivante da possibili atti di corruzione, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, in qualsiasi momento, può richiedere alle strutture informazioni e dati relativi a determinati provvedimenti o attività.**

Il Direttore Generale

Il Direttore Generale, quale organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Istituto, partecipa direttamente al processo di individuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

In particolare:

- nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- **definisce** ai sensi dell'art. 1, comma 8, della Legge 190/2012, così come modificato dall'art. 41, comma 1, lett. g), del D. Lgs. 97/2016, **gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza** e concorre all'individuazione delle relative misure, promuovendone l'attuazione;
- adotta il PIAO e i suoi aggiornamenti annuali;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- assicura la sostanziale coerenza e la rispondenza alla strategia di prevenzione di tutti gli atti di programmazione, garantendone il reale coordinamento e collegamento con la presente sezione del PIAO;
- assicura al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza lo svolgimento di adeguati percorsi formativi e di aggiornamento annuale ed un adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio.

Con D.P.G.R. n. 24 del 02/06/2023, è stato nominato quale Direttore Generale dell'Istituto, il dott. Claudio Ghittino, per la durata di un triennio, a far data dal 19 giugno 2023.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

L'Istituto, nell'esercizio della propria discrezionalità riconosciuta ex lege, individua un unico soggetto per lo svolgimento delle funzioni di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

Ai sensi dell'art. 1, comma 7 della L. 190/2012 e dell'art. 43 del D. Lgs. 33/2013, il Direttore Generale ha nominato – con delibera n. 62 del 26/02/2025 – la dott.ssa Barbara CATTABRIGA rispettivamente, Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

Al RPCT sono attribuiti prioritariamente i seguenti compiti:

- elaborare e proporre al Direttore Generale il contenuto della Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO e i suoi aggiornamenti;
- definire le priorità di trattamento dei rischi;
- definire procedure atte a selezionare e formare i dipendenti che operano nei settori particolarmente esposti a rischio di corruzione, sui temi della legalità, dell'etica e dell'anticorruzione;
- verificare l'efficace attuazione della Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO e la sua idoneità;
- proporre modifiche alla Sezione in caso di accertate significative violazioni non espressamente previste o in seguito a cambiamenti significativi dell'organizzazione;
- verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio di corruzione;
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione su indicazione dei responsabili delle diverse strutture;
- definire procedure/competenze in materia di accesso civico di cui al D. Lgs. 97/2016, tra cui in particolare quelle relative ai casi di riesame;
- collaborare con l'Organismo Indipendente di Valutazione al fine di sviluppare una sinergia tra gli obiettivi di performance organizzativa e l'attuazione delle misure di prevenzione;
- predisporre la relazione annuale prevista dall'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione sull'efficacia delle misure di prevenzione. La relazione è redatta secondo la scheda standard predisposta dall'ANAC ed è pubblicata, come previsto dalla norma, sul sito istituzionale dell'Ente. Ai sensi dell'art. 1, comma 14 della Legge

190/2012 e s.m.i.; il RPCT trasmette la relazione annuale al OIV e al Direttore Generale.

Al RPCT devono, inoltre, essere trasmesse le segnalazioni circa il mancato adempimento agli obblighi di trasparenza.

Il RPCT, ai fini dell'esercizio delle proprie prerogative di coordinamento, può utilizzare qualsiasi strumento di raccordo ritenuto adeguato e, in particolare:

- effettua e adotta comunicazioni, informazioni e disposizioni operative, emanate prioritariamente attraverso modalità semplificate (posta elettronica, news sulla intranet, ecc....);
- mette a disposizione materiale e documentazione di specifico interesse sulla rete informatica dell'Istituto o mediante le modalità alternative effettivamente disponibili, anche alla luce dell'implementazione del processo di dematerializzazione della documentazione;
- può organizzare e supervisionare specifici gruppi di lavoro sulle tematiche della legalità e della trasparenza.

La mancata risposta alle richieste di collaborazione e di informativa del RPCT da parte dei suddetti soggetti è suscettibile di essere sanzionata disciplinarmente.

Il Responsabile riferisce sull'attività svolta qualora il Direttore Generale lo richieda e nei casi in cui lo ritenga opportuno.

L'art. 1, comma 7 della Legge 190/2012 stabilisce, altresì, l'obbligo da parte del RPCT di segnalare al Direttore Generale e all'Organismo Indipendente di Valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e indica agli uffici competenti ad esercitare l'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure.

Nel caso riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa deve presentare tempestiva denuncia alla competente Procura della Corte dei Conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale e, qualora riscontri dei fatti che rappresentano notizia di reato, deve presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica e darne tempestiva informazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

I Dirigenti

Al fine di una corretta gestione del rischio, l'attività del RPCT deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'amministrazione. L'art. 16 del D. Lgs. 165/2001, nonché la circolare n. 1/2013 del Dipartimento per la Funzione Pubblica, attribuiscono ad ogni dirigente specifiche competenze e responsabilità in materia di prevenzione della corruzione. I Direttori di Struttura e tutti i Dirigenti sono responsabili dell'effettiva e puntuale attuazione dei regolamenti e procedure dell'Istituto, delle disposizioni della Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO e di tutte le misure, sia generali che specifiche, del monitoraggio sulla corretta applicazione delle misure già attuate e, per quelle nuove, del corretto rispetto dei termini per l'implementazione.

In particolare, i dirigenti individuati quali Responsabili dei processi "mappati" concorrono alla definizione delle misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi e all'attuazione degli obblighi di pubblicazione e assumono, per quanto di competenza, la responsabilità di attuazione della presente Sezione del PIAO.

Nei confronti del RPCT, i Dirigenti coinvolti devono:

- fornire le informazioni necessarie per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione collaborando così nella fase di individuazione ed analisi del rischio;
- proporre misure di prevenzione e contrasto dei fenomeni di corruzione concrete e sostenibili dal punto di vista organizzativo, entro tempi chiaramente definiti;
- monitorare e controllare l'applicazione delle misure di prevenzione e contrasto così individuate;
- presentare annualmente o su specifica richiesta del RPCT una relazione contenente lo stato di attuazione delle misure di prevenzione previste dal PIAO, la proposta di eventuali ulteriori misure da adottare, nonché l'individuazione di nuovi strumenti di controllo;
- vigilare sul rispetto del Codice di Comportamento da parte dei dipendenti assegnati alla propria struttura;
- adottare le misure disciplinari idonee dirette a sanzionare i comportamenti dei propri collaboratori sulla base del Codice di Comportamento dell'Istituto, secondo quanto previsto dai regolamenti in materia;

- garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare nel rispetto dei termini previsti dalla legge e di quanto disposto dal presente Piano circa gli obblighi di pubblicazione;
- comunicare l'avvio e/o l'esito di procedimenti penali riguardanti eventi corruttivi;
- vigilare e riferire tempestivamente d'iniziativa propria, o su richiesta, al Responsabile in merito a:
 - correttezza degli atti adottati;
 - rispetto dei termini previsti dalla legge e dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti e, in caso di inosservanza, le connesse motivazioni;
 - rapporti tra l'Istituto e i soggetti che con lo stesso stipulano contratti/convenzioni o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dipendenti dell'Istituto;
- avanzare proposte per la rotazione del personale esposto a rischio, afferente alla struttura di competenza;
- fornire informazioni sulla gestione del personale con riferimento al conflitto d'interesse potenziale o effettivo nei rapporti con soggetti esterni che hanno relazioni con l'Istituto;
- proporre i nominativi del personale con priorità di formazione.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Ai sensi dell'art. 14, d. lgs. 150/2009, ogni amministrazione si dota di un Organismo Indipendente di Valutazione della performance, normalmente costituito in forma collegiale con tre componenti (di cui uno con funzioni di presidente), con il compito di:

- monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborare una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;
- validare la relazione sulla performance a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali;
- garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi nonchè dell'utilizzo dei premi;
- proporre, sulla base del sistema di misurazione e valutazione, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi.

L'OIV è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica, supporta l'amministrazione sul piano metodologico e verifica la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale: in particolare formula un parere vincolante sull'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione.

Ai sensi dell'art. 1, L. 190/2012, l'OIV, inoltre:

- verifica, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione (ora confluiti nella presente sezione del PIAO) siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- verifica i contenuti della Relazione del RPCT sull'efficacia delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza in rapporto ai relativi obiettivi, potendo chiedere al RPCT le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo ed effettuare audizioni di dipendenti;
- riferisce all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Considerato che l'organismo deputato alla valutazione della *performance* presente in Istituto (nominato con delibera del Direttore Generale n. 15 del 02/02/2023, integrata dalla delibera del Direttore Generale n. 125 del 13/05/2024) cesserà il suo mandato il 31/01/2026, con delibera del Direttore Generale n. 17 del 28/01/2026 è stato nominato il nuovo Organismo di Valutazione della Performance per il periodo dal 01/02/2026 al 31/02/2029.

Il Collegio dei Revisori

Con delibera del Direttore Generale n. 2 del 09/01/2023, l'Istituto ha nominato il Collegio dei Revisori nella seguente composizione:

- Dott. Fabio Aimar (Presidente);
- Dott.ssa Sara Scavone (Componente);
- Dott. Stefano Palumbo (Componente).

Il Collegio dei Revisori nella veste di organo di controllo interno partecipa, di fatto, alle strategie attuate dal RPCT nell'ambito dei propri compiti istituzionali, collaborando all'attività di monitoraggio

tramite controlli sulla gestione della cassa, accertando la regolare tenuta della contabilità e la coerenza fra il bilancio consuntivo e le scritture contabili.

L'ufficio per i Procedimenti Disciplinari

L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari collabora con il RPCT all'aggiornamento del Codice di Comportamento; fornisce, altresì, informazioni sulle segnalazioni di violazione dello stesso e provvede alla raccolta degli atti delle condotte illecite accertate e sanzionate.

Con deliberazioni del Direttore Generale n. 7 del 17/01/2025 e n. 138 del 15/09/2023, l'Istituto ha nominato, rispettivamente, l'UPD per la Dirigenza e l'UPD del personale del Comparto.

Il Responsabile per la transizione digitale e la S.S. Sistemi Informatici e Telematici

Il Responsabile della prevenzione della Corruzione e per la trasparenza è, inoltre, coadiuvato nello svolgimento delle proprie attività dal Responsabile per la Transizione alla Modalità Operativa Digitale ai sensi dell'art. 17, commi 1 e 1 ter del D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.

Con Deliberazione del Direttore Generale n. 145 del 27/09/2023, l'Istituto ha nominato RTD, il dott. Enrico Aliberti, Dirigente Responsabile della S.S. Sistemi Informatici e Telematici.

Come previsto dalla Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 1/2019 avente a oggetto: *“Attuazione dell'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)”*, il Responsabile per la Transizione Digitale: *“...è tenuto a promuovere ed abilitare l'utilizzo dei sistemi di protocollo informatico e gestione documentale per la gestione delle richieste di accesso civico generalizzato, adottando gli interventi di evoluzione e configurazione dei sistemi già in uso che si rendano necessari”* (Registro unico dell'Accesso).

Collabora, poi, con il RPCT, altresì, la Struttura semplice Sistemi Informatici e Telematici, provvedendo alle attività di aggiornamento, integrazione e modifica necessarie all'interno del sito web istituzionale per garantire l'accessibilità dei dati secondo le specifiche tecniche definite dalla normativa vigente.

Detta Struttura collabora, inoltre, all'inserimento sulla rete intranet di materiale e documentazione di particolare interesse e fornisce il necessario supporto per la definizione e l'utilizzo di un modello gestionale informatizzato adeguato alle necessità di tutela del segnalante nell'ambito della procedura interna (Whistleblowing Policy).

Il Responsabile della Protezione dei Dati

A seguito dell'introduzione della nuova disciplina di cui al Regolamento (UE) 2016/679 e del D. Lgs. 10 agosto 2018 n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali alle disposizioni del Regolamento citato, con delibera del Direttore Generale n. 141 del 20/06/2022, l'Istituto ha provveduto a nominare Liguria Digitale S.p.A., quale Responsabile della Protezione dei Dati Personali.

Per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati il DPO costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT.

Le istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato, che possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, ai sensi dell'art. 5, comma 7, del D. Lgs. 33/2013, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali. In questi casi il RPCT si può avvalere, se ritenuto necessario, di un supporto del DPO nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici ma limitatamente a profili di carattere generale.

Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante

Con Determinazione Dirigenziale S.C. Acquisti Beni, Servizi e Tecnologie n. 269 del 14/07/2022, la Rag. Fiorenza Burzio è stata nominata Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante dell'Istituto, incaricata della compilazione e dell'aggiornamento annuale delle informazioni e dei dati identificativi nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti, considerato che il PNA 2016 ha previsto l'indicazione di tale figura nel PTPCT di ogni stazione appaltante, quale misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

I dipendenti dell'Istituto

Tutti i dipendenti dell'Istituto partecipano al processo di gestione del rischio e, in particolare, al processo di autoanalisi organizzativa di mappatura dei processi e di ponderazione del rischio e osservano le misure di prevenzione della corruzione, segnalando le situazioni di illecito nonché i casi di personale conflitto di interessi.

Tutti i dipendenti devono rispettare le prescrizioni contenute nel PIAO (sottosezione 2.3), prestando, altresì, la loro collaborazione al RPCT, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria come previsto dalla normativa vigente.

La violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare (art. 1, c. 14, L. n. 190/2012) restando in capo ai Dirigenti l'obbligo di avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente ai sensi dell'art. 55-sexies, comma 3, del d. lgs. 165/2001. Tutti i dipendenti forniscono quindi il loro apporto collaborativo quale impegno etico a creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Istituto

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Istituto osservano le misure contenute nel PIAO e nei documenti ad esso collegati e segnalano le situazioni di illecito, ai sensi dell'art. 8 del DPR 62/2013.

I contratti dei consulenti e collaboratori saranno integrati con apposita clausola che preveda il rispetto del Codice di Comportamento e della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO.

2.3.2 Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza

Il D. Lgs. 97/2016 modificando l'art. 1, comma 8 della Legge 190/2012, prevede in capo all'organo di indirizzo la responsabilità della definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Al RPCT è affidato il compito di predisporre e aggiornare **la presente Sezione del PIAO in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza e di vigilare sulla sua osservanza**, avvalendosi della collaborazione dei Direttori di Struttura Complessa e dei Dirigenti Responsabili dei processi "mappati".

Per ogni riferimento ai Piani Nazionali Anticorruzione, circolari, linee guida, direttive e indicazioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza si rimanda alla specifica sezione del sito dell'Autorità Nazionale Anticorruzione <https://www.anticorruzione.it/consulta-i-documenti> ovvero agli specifici link segnalati.

La presente Sezione del PIAO individua le misure di prevenzione della corruzione programmate per il triennio 2026-2028 e i conseguenti strumenti di monitoraggio e controllo, tenendo conto altresì delle attività programmate ed espletate nell'anno precedente e dell'integrazione con tutti gli altri strumenti di programmazione.

2.3.2.1 Analisi del contesto esterno e interno

Per l'analisi del contesto in cui opera l'Istituto si rinvia a quanto scritto al [§ 1.4](#) che precede.

2.3.2.2 Mappatura dei processi. Identificazione e valutazione del rischio corruttivo

L'Istituto, in conformità alle prescrizioni della normativa sull'anticorruzione e, in particolare, della L. n. 190/2012, già da alcuni anni si è dedicato alla mappatura dei processi, consistente nell'individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi dell'amministrazione. La mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi. Una mappatura dei processi adeguata consente all'organizzazione di evidenziare duplicazioni, ridondanze e inefficienze e quindi di poter migliorare l'efficienza allocativa e finanziaria, l'efficacia, la produttività, la qualità dei servizi erogati e di porre le basi per una corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo.

Si riporta, di seguito, l'elenco dei processi organizzativi amministrativi dell'Istituto, mappati al fine di individuare i rischi corruttivi e la conseguente attività di prevenzione della corruzione; ad ognuno di essi corrisponde un codice alfanumerico (colonna "Codice") che ne identifica la procedura formalizzata nel software aziendale SIMPLEDO:

CLASSIFICAZIONE PROCESSI AZIENDALI AMMINISTRATIVI SOTTOPOSTI AD ANALISI RISCHIO CORRUTTIVO		
DATA: 31.12.2025		
Codice	SOTTOPROCESSO	SERVIZIO AMMINISTRATIVO COMPETENTE
2GAGM001	GESTIONE MAGAZZINO	S.C. Acquisti e Logistica
2GLAS001	GESTIONE ACCESSI INGRESSO SECONDARIO	S.C. Acquisti e Logistica
2GLAU001	GESTIONE AUTOMEZZI	S.C. Acquisti e Logistica
2GLIP001	GESTIONE ACCESSI INGRESSO PRINCIPALE	S.C. Acquisti e Logistica
2GAEC001	ESECUZIONE CONTRATTO	S.C. Acquisti e Logistica
2GAPM001	PROGRAMMAZIONE	S.C. Acquisti e Logistica
2GAPT001	PROGETTAZIONE	S.C. Acquisti e Logistica
2GASC001	SELEZIONE DEL CONTRAENTE	S.C. Acquisti e Logistica
2ACCE001	CONVENZIONI E ACCORDI CON ENTI ESTERNI	S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali
2ACIE001	AFFIDAMENTO INCARICHI A PROFESSIONISTI ESTERNI	S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali
2CEPI001	GESTIONE POSTA IN INGRESSO	S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali
2REAS001	RENDICONTAZIONE SEMESTRALE	S.S. Controllo di Gestione e Performance Aziendali
2SIDB001	GESTIONE DATA BASE	S.S. Sistemi Informativi e Telematici
2SIGS001	GESTIONE DEI SOFTWARE	S.S. Sistemi Informativi e Telematici
2SIMH001	ASSISTENZA E MANUTENZIONE HARDWARE E SOFTWARE	S.S. Sistemi Informativi e Telematici
2SIPS001	CONFIGURAZIONE PERIMETRO E SICUREZZA DEL SISTEMA INFORMATICO (ISO 27001 E ISO 27005)	S.S. Sistemi Informativi e Telematici
2SIPU001	GESTIONE PROFILI UTENTI	S.S. Sistemi Informativi e Telematici

2GPGC001	GESTIONE DEL CARTELLINO	S.C. Personale e Gestione risorse umane
2GPGM001	GESTIONE MISSIONI	S.C. Personale e Gestione risorse umane
2SPAP001	ASSUNZIONE DEL PERSONALE	S.C. Personale e Gestione risorse umane
2SPCO001	CONCORSI	S.C. Personale e Gestione risorse umane
2CISC001	CONFERIMENTO INCARICHI DIRIGENZIALI DI STRUTTURA COMPLESSA SANITARIA	S.C. Personale e Gestione risorse umane
2CIDI001	CONFERIMENTO INCARICHI DIRIGENZIALI DIVERSI DALLA SC SANITARIA	S.C. Personale e Gestione risorse umane
2GPES001	ELABORAZIONE STIPENDI	S.C. Personale e Gestione risorse umane
2SPPM001	PROCEDURA DI MOBILITA' ESTERNA	S.C. Personale e Gestione risorse umane
2SPTR001	TIROCINIO	S.C. Personale e Gestione risorse umane
2GPCA001	GESTIONE CASSA ECONOMALE	S.S. Risorse Finanziarie
2GPPR001	Rendicontazione economica Piani Finalizzati, Progetti e Ricerche	S.S. Risorse Finanziarie
2GPFS001	FLUSSO STIPENDI	S.S. Risorse Finanziarie
2GPGA001	FATTURAZIONE PASSIVA	S.S. Risorse Finanziarie
2ACFA001	FATTURAZIONE ATTIVA	S.S. Risorse Finanziarie
20AM033	S.S. Risorse Finanziarie	S.S. Risorse Finanziarie
2IRPR001	GESTIONE PROGETTI DI RICERCA	S.C. Staffa Scientifico
2GLMC001	MANUTENZIONE CORRETTIVA	S.S. Settore Tecnico-Patrimoniale
2GLMI001	MANUTENZIONE IMPIANTI E INFRASTRUTTURE	S.S. Settore Tecnico-Patrimoniale
2GLSR001	SUPPORTO ALLA GESTIONE DEI RISCHI	S.S. Settore Tecnico-Patrimoniale
2GLGP001	GESTIONE AMMINISTRATIVA DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE	S.S. Settore Tecnico-Patrimoniale
2GLME001	MANUTENZIONE EDILIZIA ORDINARIA E STRAORDINARIA	S.S. Settore Tecnico-Patrimoniale

Ad ogni processo amministrativo è stata associata un'area di rischio secondo la legenda di seguito rappresentata:

	AREE DI RISCHIO
A	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
B	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
C	Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)
D	Acquisizione e gestione del personale
E	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
F	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
G	Incarichi e nomine
H	Affari legali e contenzioso

I	Farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie: ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni
L	Area istituzionale: prestazioni di laboratorio e supporto tecnico scientifico all'autorità sanitaria pubblica
M	Attività a pagamento: forniture di servizi e prodotti ed erogazione di prestazioni di diritto privato
N	AREE ULTERIORI
O	NON SOGGETTE A VALUTAZIONE ANTICORRUTTIVA

Individuati i processi organizzativi, per valutare l'esposizione a specifici rischi corruttivi sono stati elaborati indicatori di rischio soggettivi e oggettivi, che forniscono informazioni precise sul livello di esposizione al rischio complessivo di ogni processo o delle sue singole attività. A ciascun indicatore è stata applicata una scala di misurazione ordinale (B Basso rischio, M Medio rischio, A Alto rischio), e ogni misurazione è stata adeguatamente motivata sulla base dei dati raccolti.

Rappresentano indicatori di rischio soggettivo:

- Effetti del processo: se l'attività espletata ha come destinatario un soggetto interno i rischi saranno minori; maggiori invece nel caso di soggetto esterno.
- Livello di interesse "esterno": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- Grado di discrezionalità del decisore interno: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- Complessità del procedimento ed eventuale coinvolgimento di una pluralità di Amministrazioni: più è complesso il processo espletato e/o coinvolge altre amministrazioni, maggiore è il rischio;
- Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- Opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- Livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del rischio: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischio;
- Grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi;

- Presenza di controlli: l'espletamento di controlli sul processo determina una riduzione del rischio;
- Frazionabilità del processo: se 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, il rischio aumenta.

Rappresentano indicatori di rischio oggettivo:

- Dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione. Le fattispecie che possono essere considerate sono le sentenze passate in giudicato, i procedimenti in corso, e i decreti di citazione a giudizio riguardanti:
 - i reati contro la PA;
 - il falso e la truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate all'amministrazione (artt. 640 e 640 bis c.p.);
 - i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti);
 - i ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici.
- Segnalazioni pervenute, nel cui ambito rientrano certamente le segnalazioni ricevute tramite apposite procedure di whistleblowing, ma anche quelle pervenute dall'esterno dell'amministrazione o in altre modalità;
- Reclami e risultanze di indagini di *customer satisfaction*, che possono indirizzare l'attenzione su possibili malfunzionamenti o sulla malagestione di taluni processi organizzativi;
- Ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (es. rassegne stampa, ecc.).

In questo modo, si è pervenuti ad una *valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio* il cui valore ha lo scopo di fornire una misurazione sintetica e oggettiva del rischio associato a ciascun processo o evento rischioso oltre alle misure per contrastare i medesimi.

Per supportare la fase di valutazione, è stata sviluppata già in anni pregressi la scheda "Analisi dei rischi anticorruzione", che viene utilizzata per analizzare ogni singolo processo aziendale mappato e della quale è stato chiesto l'eventuale aggiornamento. Tale scheda viene di seguito rappresentata:

ZACCE001	ESTERNI	BASSO	N	Generali
----------	---------	-------	---	----------

2ACIE001	AFFIDAMENTO INCARICHI A PROFESSIONISTI ESTERNI	BASSO	D	S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali
2CEPI001	GESTIONE POSTA IN INGRESSO	BASSO	N	S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali
2REAS001	RENDICONTAZIONE SEMESTRALE	BASSO	N	S.S.S.S.Controllo di Gestione e Performance Aziendali e Performance Aziendali
2SIDB001	GESTIONE DATA BASE	BASSO	N	S.S. Sistemi Informativi e Telematici
2SIGS001	GESTIONE DEI SOFTWARE	BASSO	N	S.S. Sistemi Informativi e Telematici
2SIMH001	ASSISTENZA E MANUTENZIONE HARDWARE E SOFTWARE	BASSO	N	S.S. Sistemi Informativi e Telematici
2SIPS001	CONFIGURAZIONE PERIMETRO E SICUREZZA DEL SISTEMA INFORMATICO (ISO 27001 E ISO 27005)	MEDIO	N	S.S. Sistemi Informativi e Telematici
2SIPU001	GESTIONE PROFILI UTENTI	BASSO	N	S.S. Sistemi Informativi e Telematici
2GPGC001	GESTIONE DEL CARTELLINO	BASSO	B	S.C. Personale e Gestione risorse umane
2GPGM001	GESTIONE MISSIONI	BASSO	B	S.C. Personale e Gestione risorse umane
2SPAP001	ASSUNZIONE DEL PERSONALE	BASSO	D	S.C. Personale e Gestione risorse umane
2SPCO001	CONCORSI	MEDIO	D	S.C. Personale e Gestione risorse umane
2CISC001	CONFERIMENTO INCARICHI DIRIGENZIALI DI STRUTTURA COMPLESSA SANITARIA	MEDIO	D	S.C. Personale e Gestione risorse umane
2CIDI001	CONFERIMENTO INCARICHI DIRIGENZIALI DIVERSI DALLA SC SANITARIA	MEDIO	D	S.C. Personale e Gestione risorse umane
2GPES001	ELABORAZIONE STIPENDI	BASSO	B	S.C. Personale e Gestione risorse umane
2SPPM001	PROCEDURA DI MOBILITA' ESTERNA	BASSO	B	S.C. Personale e Gestione risorse umane
2SPTR001	TIROCINIO	BASSO	D	S.C. Personale e Gestione risorse umane
2GPCA001	GESTIONE CASSA ECONOMALE	BASSO	E	S.S. Risorse Finanziarie
2GPPR001	RENDICONTAZIONE ECONOMICA PIANI FINALIZZATI, PROGETTI E RICERCHE	BASSO	N	S.S. Risorse Finanziarie

2GPFS001	FLUSSO STIPENDI	BASSO	D	S.S. Risorse Finanziarie
2GPGA001	FATTURAZIONE PASSIVA	BASSO	B	S.S. Risorse Finanziarie
2ACFA001	FATTURAZIONE ATTIVA	BASSO	B	S.S. Risorse Finanziarie
20AM033	MONITORAGGI TRIMESTRALI	BASSO	E	S.S. Risorse Finanziarie
2IRPR001	GESTIONE PROGETTI DI RICERCA	BASSO	L	S.C. Staffa Scientifico
2GLMC001	MANUTENZIONE CORRETTIVA	BASSO	N	S.S. Settore Tecnico-Patrimoniale
2GLMI001	MANUTENZIONE IMPIANTI E INFRASTRUTTURE	BASSO	N	S.S. Settore Tecnico-Patrimoniale
2GLSR001	SUPPORTO ALLA GESTIONE DEI RISCHI	BASSO	C	S.S. Settore Tecnico-Patrimoniale
2GLGP001	GESTIONE AMMINISTRATIVA DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE	BASSO	C	S.S. Settore Tecnico-Patrimoniale
2GLME001	MANUTENZIONE EDILIZIA ORDINARIA E STRAORDINARIA	BASSO	C	S.S. Settore Tecnico-Patrimoniale

2.3.2.3 Trattamento del rischio. Le misure per la prevenzione della corruzione

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi. Sulla base degli esiti dell’analisi del rischio vengono esaminate le diverse opzioni per ridurre l’esposizione dei processi alla corruzione, da attuare nel rispetto dei principi di sostenibilità economica ed organizzativa, nonché delle altre indicazioni contemplate nell’allegato 1 del PNA 2019; inoltre, particolare attenzione è posta sul grado di efficacia delle misure già attuate e sulla possibilità di un loro miglioramento, anche con la necessità di evitare un appesantimento dell’attività amministrativa, dando preferenza all’individuazione delle misure con il miglior rapporto costo/efficacia.

Ricordato che le misure generali per la prevenzione della corruzione intervengono in maniera trasversale sull’intera amministrazione e che, invece, le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcune specifiche tematiche, in questa sede si vogliono evidenziare le misure messe in atto dall’Istituto per neutralizzare o minimizzare il rischio corruttivo.

Le misure di prevenzione adottate dall’Istituto sono, pertanto, le seguenti.

2.3.2.3.1 Codice di comportamento

Il nuovo Codice di Comportamento dell'Istituto è stato approvato con deliberazione n. 291 del 30/12/2024, risulta pubblicato sul sito dell'Istituto nell'ambito Amministrazione Trasparente - sezione Disposizioni Generali e del medesimo ne è stata data ampia diffusione come previsto nell'art. 19 del Codice stesso.

Il nuovo Codice di Comportamento dà attuazione a quanto previsto dal decreto-legge cosiddetto PNRR2 e si adegua alle esigenze di maggior tutela dell'ambiente, del principio di non discriminazione nei luoghi di lavoro e a quelle derivanti dall'evoluzione e dalla maggiore diffusione di *internet* e dei *social network*.

L'osservanza del Codice sia da parte dei dipendenti che da parte di coloro che si trovano ad operare all'interno delle Strutture in nome e per conto dell'Istituto è, in ogni caso, assicurata dai Direttori di Struttura che hanno l'obbligo di attivare il relativo procedimento disciplinare in caso di violazione; copia del Codice è, inoltre, consegnata ad ogni neoassunto all'atto della sottoscrizione del contratto individuale.

Nel corso del 2025 si sono conclusi quattro procedimenti disciplinari a carico del personale del comparto per violazione del codice di comportamento.

2.3.2.3.2 Conflitto di interessi

L'obbligo di evitare ogni possibile situazione di conflitto di interesse, anche solo potenziale, è ben definito dalla normativa generale. L'art. 1, comma 41, della L. 190/2012 e s.m.i ha introdotto l'art. 6 bis nella L. 241/1990 e s.m.i., rubricato "*Conflitto di interessi*" il quale dispone che "*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*".

La norma deve essere letta in maniera coordinata con le disposizioni inserite agli artt. 6 "*Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessi*" e 7 "*Obbligo di astensione*" del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici di cui al DPR 62/2013.

Il vigente Codice di Comportamento di Istituto disciplina il conflitto di interessi agli artt. 6 e ss., in conformità alla succitata normativa nazionale.

2.3.2.3.3 Inconferibilità e incompatibilità di incarichi

Il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, prevede e disciplina una serie articolata di cause di inconferibilità e incompatibilità.

L'Istituto ha approvato con deliberazione n. 290 del 30/12/2024 il "Regolamento per la disciplina delle incompatibilità e delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali da parte del personale dipendente dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta". Tale Regolamento è pubblicato sul sito dell'Istituto nell'ambito di Amministrazione Trasparente - sezione Disposizioni Generali.

L'Istituto per il biennio 2027-2028 ha, inoltre, programmato specifiche azioni finalizzate a implementare il controllo sui potenziali casi di incompatibilità e inconferibilità nel conferimento di incarichi (cfr. § [2.2.2](#)).

2.3.2.3.4 Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pa

Oltre a quelle già segnalate, la L. 190/2012 ha previsto altre misure di prevenzione di carattere soggettivo, ovvero misure che anticipano il loro effetto già al momento dell'individuazione dei soggetti competenti a prendere decisioni nelle pubbliche amministrazioni, relativamente alla partecipazione a commissioni di concorso o di gara nonché allo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati ad alto rischio di corruzione.

In base a queste disposizioni, l'Istituto pertanto verifica che i dipendenti (dirigenti e/o personale del comparto) che siano stati condannati, anche in via non definitiva ed anche in caso di patteggiamento, per delitti contro la pubblica amministrazione:

- non facciano parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- non siano 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;

- non facciano, infine, 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.

L'Istituto, inoltre, richiede che:

- il presidente e i componenti della commissione giudicatrice nell'ambito di ogni procedura a evidenza pubblica rilascino una dichiarazione sostitutiva di certificazione e atto di notorietà in merito all'inesistenza di cause di incompatibilità e di astensione;
- i componenti delle commissioni giudicatrici dei concorsi pubblici indetti dall'ente dichiarino di non trovarsi in situazioni di incompatibilità né di avere condanne penali.

Al momento di una nuova assunzione, prima della firma del contratto, il soggetto da assumere riceve, poi, un'informativa sull'art. 53 del D. Lgs. 165/2001 e dichiara di non avere situazioni di incompatibilità ai sensi del medesimo articolo. È inoltre richiesta la comunicazione dell'adesione ad associazioni e organizzazioni che possano comportare incompatibilità o conflitti di interesse, nonché degli interessi finanziari che possano determinare analoghe situazioni.

Analoghe dichiarazioni di assenza di cause di incompatibilità e inconfiribilità sono richieste ai consulenti e/o collaboratori cui l'Istituto affida incarichi di studio, ricerca e consulenza.

2.3.2.3.5 Divieti post-employment (pantouflage) e patti di integrità negli affidamenti

La L. 190/2012 ha previsto per la prima volta una disciplina generale diretta a prevenire il rischio che il dipendente durante il periodo lavorativo possa sfruttare il ruolo ricoperto per ottenere successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro un impiego più vantaggioso presso l'impresa o il privato con i quali ha avuto in precedenza contatti. La legge citata ha stabilito una limitazione della libertà negoziale del (ex) dipendente per un periodo di tre anni successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di eventuali accordi fraudolenti.

A questo riguardo, la norma richiamata prevede un effetto preventivo legato alla particolare rilevanza delle sanzioni previste in caso di loro inosservanza, visto che i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto 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.

In conformità alla previsione normativa dell'art. 1, comma 42, lett. l) della suddetta L. 190/2012 e s.m.i. è previsto all'interno del Modello di formulario per il documento di Gara Unico Europeo (DGUE)

che l'operatore economico dichiara di non trovarsi nella condizione prevista dall'art. 53 c. 16-ter del D. Lgs. 165/2001 (pantouflage o revolving door) ovvero di non aver concluso contratti di lavoro subordinati o autonomi o comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti della stazione appaltante che abbiano cessato il loro rapporto di lavoro da meno di tre anni e che negli ultimi anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della stessa stazione appaltante nei confronti del medesimo operatore economico.

2.3.2.3.6 La formazione

La Legge 190/2012 prevede una serie di misure per la formazione del personale e, in particolare:

- la definizione di procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- la previsione, per le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- l'organizzazione di attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

L'organizzazione e la gestione dei corsi di formazione rientrano nella competenza e responsabilità del Direttore della SC Staff Scientifico che collabora con il RPCT per l'individuazione dei contenuti formativi, l'elaborazione delle relative linee strategiche e programmatiche e la rilevazione del fabbisogno formativo inerente alla materia.

Il Responsabile, sulla base anche delle indicazioni pervenute dai Referenti/Dirigenti, individua il personale da inserire nel Programma di formazione di cui al comma 11 dell'art. 1 della legge 190/2012.

La formazione deve prevedere interventi di formazione articolati su più livelli: FORMAZIONE GENERALE, rivolta alla generalità del personale; FORMAZIONE MIRATA, rivolta a particolari categorie di lavoratori.

Si rinvia, peraltro, a quanto descritto al [§ 3.4 Formazione](#) per ogni informazione di dettaglio in merito alle iniziative formative che l'Istituto assumerà nel triennio di riferimento.

2.3.2.3.7 La rotazione ordinaria e straordinaria

La rotazione rappresenta una misura importante ma certo di difficile attuazione in un Istituto Zooprofilattico ed in particolare nei confronti del personale di area sanitaria e tecnica che è assegnato necessariamente alla struttura corrispondente alla propria disciplina di specializzazione. La rotazione è altrettanto complessa nei settori amministrativi e tecnico professionali dove è comunque necessario garantire le competenze professionali per lo svolgimento di attività specifiche ad elevato contenuto tecnico; peraltro, la maggior parte dei dirigenti dell'area PTA sono stati reclutati nel corso del 2024 e, quindi, la necessità di una valutazione circa la rotazione degli incarichi, potrà essere fatta alla scadenza del quinquennio di attività quale responsabile di struttura.

L'orientamento dell'Autorità Nazionale Anticorruzione è quello di rimettere l'applicazione della misura della rotazione ordinaria all'autonoma programmazione delle amministrazioni e degli enti tenuti all'applicazione della Legge 190/2012. Ogni amministrazione deve quindi poterla adattare alle proprie specificità organizzative individuando, ove non sia possibile l'applicazione, scelte organizzative o altre misure di equivalente efficacia.

Viene confermata, invece, la misura della rotazione straordinaria quale misura positiva di carattere cautelare in caso di coinvolgimento del dipendente in fatti di natura corruttiva, a seguito di:

- avvio di procedimento penale;
- ricevimento di informazione di garanzia o ordine di esibizione ex art. 256 c.p.p. o perquisizione o sequestro;
- avvio di procedimento disciplinare.

Ferma restando la possibilità di adottare un provvedimento di sospensione del rapporto di lavoro, l'Istituto, per il tramite della S.C. Personale e Gestione delle risorse umane, procede:

- per il personale dirigenziale, alla revoca dell'incarico in corso e al contestuale passaggio ad altro incarico (combinato disposto dell'art. 16 comma 1 lett. L quater e art. 55 ter comma 1 del D. Lgs. 165/2001);
- per il personale non dirigenziale, all'assegnazione ad altro servizio (art. 16 comma 1 lett. L quater D. Lgs. 165/2001).

2.3.2.3.8 Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)

L'Istituto, rispetto alla previsione normativa di tutela del whistleblower, aveva redatto nel 2014 una iniziale procedura aziendale con la possibilità di effettuare la segnalazione di illeciti e irregolarità su

piattaforma a maggior tutela del segnalante stesso. La piattaforma in questione è quella utilizzata da Transparency International Italia.

L'Istituto nel rivedere le modalità di gestione del whistleblowing, ha redatto in data 31/01/2023 la procedura 20IZ189 che descrive la prassi con cui un dipendente, o qualsiasi altro soggetto operante a vario titolo all'interno dell'Istituto, possa segnalare fatti illeciti, irregolarità o condotte ritenute contrarie alla legge, di cui sia venuto a conoscenza durante la propria attività lavorativa. Tale procedura è stata divulgata a tutte le strutture e al personale dell'Istituto attraverso il portale Simpledo; è stata inoltre pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione".

Al RPCT è garantita la collaborazione con la struttura informatica finalizzata alle revisioni che si renderanno necessarie sull'attuale piattaforma già in uso.

2.3.2.3.9 Informatizzazione dei processi

L'informatizzazione costituisce una misura fondamentale perché è lo strumento che permette di ottemperare a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di tracciabilità e trasparenza di tutti i processi aziendali.

2.3.2.3.10 La trasparenza amministrativa: l'accesso agli atti e gli obblighi di pubblicazione su Amministrazione Trasparente

Ruolo fondamentale per il controllo della correttezza dell'agire pubblico e, dunque, per il contrasto alla "corruzione", riveste il principio della trasparenza amministrativa la cui corretta e compiuta attuazione rappresenta una delle misure fondamentali per la prevenzione dei fenomeni di corruzione e di cattiva amministrazione.

Tale attività di controllo sulla correttezza dell'agire pubblico in Istituto è garantita dal diritto di accesso agli atti e ai documenti amministrativi e, in particolare, dal:

- Diritto di accesso ai documenti di cui all'art. 22 della Legge 241/90;
- Diritto di accesso civico "semplice" di cui all'art. 5, comma 1 del D. Lgs. 33/2013;
- Diritto di accesso "generalizzato" di cui all'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 33/2013;

L'Istituto con delibera del Direttore Generale n. 330 del 29/12/2025 ha, inoltre, provveduto a regolamentare le modalità di esercizio del diritto di accesso in genere.

Con riferimento agli obblighi di pubblicazione, l'Istituto ha provveduto ad individuare le strutture responsabili dell'elaborazione dei dati e della loro pubblicazione.

È opportuno precisare che le figure – responsabile dell'elaborazione dei dati e responsabile della pubblicazione – possono non coincidere nel medesimo soggetto. Il sistema si basa sulla responsabilizzazione di ogni singolo ufficio e dei relativi dirigenti cui compete l'elaborazione/trasmissione dei dati e delle informazioni nonché la loro pubblicazione. I Responsabili possono comunque individuare uno o più soggetti incaricati della pubblicazione dei dati; detti incaricati devono garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni. In merito all'aggiornamento dei dati si è scelto di mantenere la periodicità fissata dalle norme e richiamate nella griglia predisposta, così come risulta dall'Allegato 2 del presente Piano.

Questa Amministrazione, in una logica di piena apertura all'esterno, ha provveduto inoltre a pubblicare nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente – Dati ulteriori" diverse informazioni non espressamente indicate e richieste da specifiche disposizioni normative o, in ogni caso, subentrate da norme successivamente intervenute.

Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

3.1 Struttura Organizzativa

Nella presente sezione, si presenta il modello organizzativo dell'Istituto.

Il Consiglio di Amministrazione, con deliberazione n. 4 del 31/01/2024, ha adottato il “Nuovo regolamento per l’ordinamento interno dei servizi e la relativa dotazione organica dell’Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Piemonte, Liguria e Valle d’Aosta” proposto dal Direttore Generale con delibera n. 18 del 29/01/2024.

Tale regolamento rispetto a quello precedente, risalente al 2019, ha previsto:

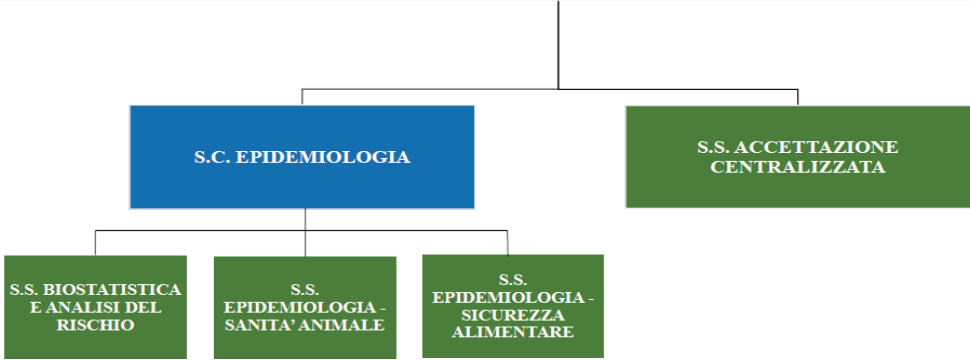
- la riduzione e la razionalizzazione della Strutture Complesse dell'Istituto (ossia degli uffici di livello dirigenziale generale), che sono passate da n. 14 a n. 13, di cui n. 11 tecnico-sanitarie e n. 2 amministrative;
- la riduzione e la razionalizzazione delle Strutture Semplici dell'Istituto (ossia degli uffici di livello dirigenziale non generale), che sono passate da n. 42 a n. 41, di cui n. 34 tecnico-sanitarie e n. 7 amministrative;
- l’eliminazione formale delle Unità Operative per consentire ai Direttori e ai Dirigenti Responsabili una organizzazione delle singole Strutture più snella;
- la conferma del numero di unità presenti nella dotazione organica e, in particolare, la conferma di 74 posizioni dirigenziali.

A) ORGANIGRAMMA

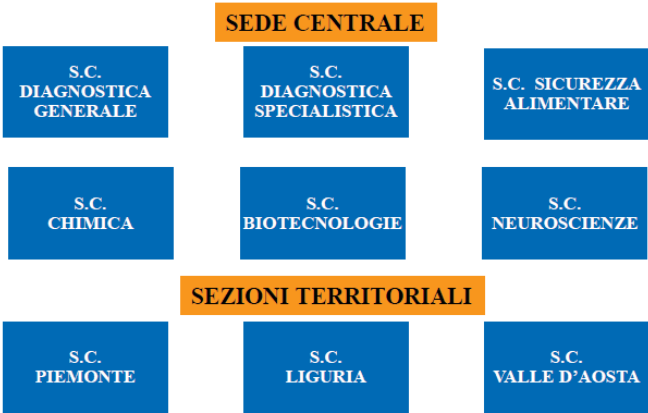




**STRUTTURE DI STAFF
AL DIRETTORE SANITARIO**



**DIREZIONE SANITARIA
STRUTTURE DI LINE**



B) LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

I livelli di responsabilità organizzativa dell'IZSPLV previsti sono così articolati:

- n. 13 Incarichi dirigenziali di Direzione di Strutture Complesse;
- n. 41 Incarichi dirigenziali di Responsabile di Struttura Semplice;
- n. 20 Incarichi dirigenziali professionali;
- n. 70 Incarichi di funzione per il personale del comparto.

C) DIMENSIONI DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

I dipendenti alla data del 31/12/2025 inclusi i tempi determinati sono 432, così suddivisi per struttura⁴⁷:

STRUTTURA	SEDE	DIRIGENTI	COMPARTO	RICERCA	
				STABIL.	T. DET.
STRUTTURE DI STAFF AL DIRETTORE GENERALE	TORINO	0	0	0	0
S.C. STAFF SCIENTIFICO	TORINO	2	15	0	7
STRUTTURE DI STAFF AL DIRETTORE AMMINISTRATIVO	TORINO	0	7	0	1
DIREZIONE AMMINISTRATIVA STRUTTURE DI LINE	TORINO	3	18	0	1
S.C. PERSONALE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	TORINO	1	7	0	2
S.C. ACQUISTI E LOGISTICA	TORINO	1	21	0	3
STRUTTURE DI STAFF AL DIRETTORE SANITARIO	TORINO	2	11	2	0
S.C. EPIDEMIOLOGIA	TORINO	7	12	0	3
S.C. DIAGNOSTICA GENERALE	TORINO	7	41	1	6
S.C. DIAGNOSTICA SPECIALISTICA	TORINO	7	16	1	8

⁴⁷ Si precisa che i dati riepilogativi del personale fanno riferimento a tutte le tipologie di contratto (tempo indeterminato e determinato) in servizio alla data richiesta. I dati tengono, inoltre, conto della qualifica ricoperta dal dipendente alla data del 31/12/2025, indipendentemente dalla tipologia di contratto (tempo indeterminato o determinato).

S.C. SICUREZZA ALIMENTARE	TORINO	5	24	3	6
S.C. CHIMICA	TORINO	5	18	1	3
S.C. BIOTECNOLOGIE	TORINO	5	18	2	3
S.C. NEUROSCIENZE	TORINO	6	9	1	5
S.C. PIEMONTE	SEZIONI PROVINCIALI	5	31	0	2
S.C. LIGURIA	SEZIONI PROVINCIALI	17	28	1	6
S.C. VALLE D'AOSTA	SEZIONI PROVINCIALI	3	8	0	2
		76	286	12	58

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro (per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici) ed è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa, garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Le modalità di esecuzione del lavoro agile presso l'Istituto sono state adottate con delibera del Direttore Generale n. 17 del 26/01/2024.

Le modalità esecutive stabiliscono che possono essere svolte in modalità agile le attività lavorative che non rientrino in: i) accettazione e smistamento campioni, refertazione rapporti di prova; ii) analisi di laboratorio; iii) necropsia, anatomia patologica, istopatologia; iv) attività di supporto ai laboratori: lavaggio vetreria, gestione rifiuti; v) produzione terreni di coltura e reagenti; vi) portineria e centralino; vii) front office utenza interna ed esterna; viii) protocollazione documenti cartacei; ix) manutenzione hardware postazioni di lavoro e periferiche; x) trasporto campioni e materiali; xi) manutenzione impianti e attrezzature.

Il personale del comparto (con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale, con contratto a tempo indeterminato o determinato) che ne faccia richiesta, può effettuare la propria attività lavorativa in modalità agile un giorno a settimana ovvero quattro giorni al mese, se svolge attività tecnico-sanitaria, e sei giorni al mese, se svolge attività tecnico-amministrativa. Resta comunque ferma la possibilità di essere autorizzati a svolgere l'attività lavorativa in modalità agile, per un massimo di tre giorni a settimana, per i dipendenti del comparto che presentano una delle seguenti condizioni:

- 1. presenza in famiglia di minori con età inferiore ai 12 anni nel caso in cui non vi siano altri adulti in condizione di non occupazione;
- 2. assistenza a persone anziane o a famigliari disabili nell'ambito dello stesso nucleo familiare

nel caso in cui non vi siano altri adulti in condizione di non occupazione;

3. assistenza a persone anziane o a familiari disabili anche all'esterno del proprio nucleo familiare per i quali siano stati accordati i benefici previsti dalla Legge 104/1992 ex art. 3 comma 3 laddove si prevede che “le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici”;
4. condizioni di invalidità accertate nonché problematiche, anche temporanee, di salute e necessità, previa certificazione del medico competente, di flessibilità nella prestazione lavorativa per ragioni di cura e di salute;
5. presenza di competenze professionali e digitali individuali nonché di capacità di autoorganizzazione del lavoro.

Il personale dirigenziale privo di ruoli di responsabilità di Struttura Complessa o di Struttura Semplice può chiedere di avvalersi del lavoro agile per un giorno alla settimana, ferma restando la possibilità di essere autorizzato a svolgere la propria attività in modalità agile per un massimo di due giorni a settimana in presenza di una delle condizioni precedentemente riportate ai numeri da 1 a 4.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile è disciplinato da un apposito accordo individuale (tacitamente rinnovato alla scadenza per una sola volta e per la medesima durata, salvo recesso motivato di una delle parti), sottoscritto dal lavoratore e dall'Istituto.

Il lavoratore agile deve garantire di essere contattabile dalle ore 9.00 alle ore 12.30 e dalle ore 13.30 alle ore 16.00, ma gode del diritto alla disconnessione sia al di fuori della fascia di contattabilità sia nella fascia di inoperabilità (e, in particolare, dalle ore 20 della sera alle ore 8 del mattino seguente).

La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti relativi al trattamento economico accessorio. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile, peraltro, non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

La responsabilità dell'organizzazione del lavoro agile è in capo ai Direttori di Struttura Complessa: è loro dovere organizzare il servizio nei modi e con le finalità disposte dalla legge, garantire l'efficienza nell'uso delle risorse assegnate e l'efficacia nell'erogazione dei servizi ai quali è deputata la propria struttura.

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 19/12/2025, di approvazione della delibera del Direttore Generale n. 313 del 5/12/2025, è stato approvato il Piano triennale anni 2026-2028 dei fabbisogni di personale che si riporta qui di seguito:

ANNO 2026

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO							
	Num.	Mesi	Struttura di destinazione	Costo annuo pro capite	Oneri+IRAP	Totale costo annuo + Oneri e IRAP	Totale costo + Oneri e IRAP anno 2026
Personale del comparto (turn-over personale in cessazione dal 1° dicembre 2025 al 31 dicembre 2026)							
Area dei Professionisti della salute e dei funzionari							
TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	1	7	S.C. Diagnostica Generale - S.S. Patologia Animante	27.889,06	10.040,06	37.929,12	22.125,35
TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	1	12	S.C. Diagnostica Generale - S.S. Diagnostica Sierologica	27.889,06	10.040,06	37.929,12	37.929,12
TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	1	1	S.C. Piemonte	27.889,06	10.040,06	37.929,12	3.160,76
TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	1	12	S.C. Piemonte	27.889,06	10.040,06	37.929,12	37.929,12
TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	1	1	S.S. Qualità e Sicurezza	27.889,06	10.040,06	37.929,12	3.160,76
COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE	1	12	S.C. Chimica	27.265,42	9.447,61	36.713,03	36.713,03
Area degli Assistenti							
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	1	3	S.C. Staff Scientifico	26.053,95	9.379,42	35.433,37	8.858,34
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	1	10	S.C. Personale e Gestione risorse umane	26.053,95	9.379,42	35.433,37	29.527,81
Area degli Operatori							
COADIUTORE AMMINISTRATIVO SENIOR	1	12	S.S. Accettazione Centralizzata	23.698,35	8.531,41	32.229,76	32.229,76
OPERATORE TECNICO SENIOR	1	6	S.C. Biotecnologie	23.698,35	8.531,41	32.229,76	16.114,88
Totale	10	76					227.748,90
Personale Dirigente							
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO (spesa già in essere)	1	12	S.C. Personale e Gestione Risorse I	48.825,66	17.577,24	66.402,90	66.402,90
DIRIGENTE VETERINARIO	1	2	Direttore S.C. Neuroscienze	52.024,96	18.728,99	70.753,95	11.792,32
DIRIGENTE VETERINARIO	1	2	Direttore S.C. Staff Scientifico	52.024,96	18.728,99	70.753,95	11.792,32
DIRIGENTE BIOLOGO	1	2	S.C. Diagnostica Specialistica	50.994,84	18.358,14	69.352,98	11.558,83
DIRIGENTE BIOLOGO	1	2	S.C. Biotecnologie	50.994,84	18.358,14	69.352,98	11.558,83
Totale	5	20					113.105,21
Totale complessivo	15	96					340.854,11
Progressioni tra le aree (da completare entro il 31/12/2026)							
Area dei Professionisti della salute e dei funzionari	6						
Area degli Assistenti	2						
Area degli Operatori	2						
Totale	10						

ANNO 2027

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO							
	Num.	Mesi		Costo annuo pro capite	Oneri+IRAP	Totale costo + Oneri e IRAP	Totale costo + Oneri e IRAP anno 2027
Personale del comparto							
Area dei Professionisti della salute e dei funzionari							
TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	4			27.889,06	10.040,06	37.929,12	12.643,04
COLLABORATORE TECNICO PROFESSIONALE	1			27.265,42	9.815,55	37.080,97	3.090,08
Area degli Assistenti							
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	2			26.053,95	9.379,42	35.433,37	5.905,56
Totale	7						21.638,68
Personale Dirigente							
DIRIGENTE VETERINARIO	3			52.024,96	18.728,99	70.753,95	17.688,49
Totale	3						17.688,49
Totale complessivo	10						39.327,17

ANNO 2028

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO					
	Num.	Mesi	Costo annuo Qualifica	Oneri+IRAP	Totale costo + Oneri e IRAP anno 2028
Personale del comparto					
Area dei Professionisti della salute e dei funzionari					
TECNICO SANITARIO DI LABORATORIO BIOMEDICO	4		27.889,06	10.040,06	37.929,12
Area degli Assistenti					
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	1		26.053,95	9.379,42	35.433,37
Totale	5				15.595,82
Personale Dirigente					
DIRIGENTE VETERINARIO	2		52.024,96	18.728,99	70.753,95
Totale	2				11.792,32
Totale complessivo	7				27.388,15

Il Piano triennale anni 2026-2028 dei fabbisogni di personale è stato redatto, nel rispetto del quadro normativo vigente, in una logica di sostituzione del personale cessato in precedenza compatibilmente con la previsione di spesa di bilancio, suddividendo per ciascun anno con relativa quantificazione dei costi, oneri inclusi:

- il personale a tempo indeterminato del comparto di cui si prevede l'acquisizione;
- il numero dei passaggi fra le aree del personale del comparto ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- il personale a tempo indeterminato della dirigenza di cui si prevede l'acquisizione;

3.4 Formazione

Il miglioramento delle competenze del personale concorre alla generazione di Valore pubblico; conoscere il proprio contesto lavorativo, comprendere gli obiettivi e saper mettere in campo le giuste risorse professionali migliora l'efficacia ed efficienza operativa e favorisce il soddisfacimento delle esigenze degli *stakeholders*.

Consapevole dell'importanza della formazione, l'Istituto ha dato piena applicazione alla circolare ministeriale che prevede l'effettuazione, da parte di ciascun dipendente, di 40 ore di formazione, assegnando specifico obiettivo al personale del comparto e a quello della dirigenza.

Sulla base di questi presupposti l'offerta annuale di formazione viene definita attraverso la redazione del *Piano di Formazione Annuale* (di seguito, "**PFA**"), con riferimento ai processi aziendali ed alle linee di attività dell'Istituto.

Definizione delle esigenze formative.

L'individuazione delle priorità di interventi formativi viene delineata a seguito dell'analisi di:

- 1) Indagine dei bisogni formativi rivolta al personale, allo scopo di evidenziare esigenze, emerse in conseguenza di nuove attribuzioni di mansioni, cambiamenti nei sistemi di supporto all'attività, nuove linee di attività, difficoltà incontrate nel corso dell'attività routinaria.
- 2) Valutazione della formazione erogata nel periodo precedente e verifica degli obiettivi raggiunti.
- 3) Azioni di miglioramento introdotte a seguito delle risultanze dei monitoraggi di processo e rischio dell'IZSPLV che comportano l'acquisizione di competenze.
- 4) Programmazione strategica dell'IZSPLV e nuove competenze richieste.

Predisposizione del Piano di Formazione Annuale

In stretta collaborazione con le Strutture competenti per linee di azione individuate, vengono definiti gli interventi formativi delineando: obiettivi, destinatari, risultati attesi.

Vengono ricompresi dal PFA corsi di formazione di interesse trasversale, rivolti a più Strutture e/o destinatari di diverse strutture, coinvolti a vario titolo in attività comuni.

L'IZSPLV destina parte del budget disponibile alla formazione ad interventi mirati a persone e strutture, individuate dai rispettivi Responsabili di Struttura Complessa.

La S.S. Qualità e Formazione cura l'attuazione del PFA in conformità alle procedure del sistema qualità IZSPLV e monitora nel tempo i relativi indicatori di processo e rischio.

Per il triennio 2026 – 2028, coerentemente alle strategie aziendali, si proseguirà l'azione di alfabetizzazione digitale e di sensibilizzazione alla sicurezza informatica, sistematizzando nel contempo interventi volti all'accrescimento culturale del personale in tema di anticorruzione e trasparenza, nonché di parità di genere, senza tralasciare i concetti chiave dell'agire amministrativo con particolare riferimento al provvedimento amministrativo.

Di seguito si riporta il dettaglio del PFA 2026:

PIANO FORMATIVO AZIENDALE ANNO 2026								
N.	TITOLO	OBIETTIVO	DESTINATARI	N. EDIZIONI	N. PARTECIPANTI PER EDIZIONE	ECM	VERIFICA	INDICATORI DI QUALITA'
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO								

1	Formazione dei LAVORATORI AI SENSI DELL'ART. 37 c. 2 DEL D. Lgs. 81/2008 – Conferenza Statore Regioni e Province Autonome (Rep. atti n. 59/CSR del 17 aprile 2025) – Classe di rischio: ALTA	Formare il personale di nuovo inserimento sulle disposizioni del D.Lgs. 81/2008.	Tutto il personale di nuovo inserimento	FAD	---	no	-questionario gradimento; - test di apprendimento	- 70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso - 90% dei partecipanti superamento test di apprendimento
2	Aggiornamento RLS D. Lgs. 81/2008 – Conferenza Statore Regioni e Province Autonome (Rep. atti n. 59/CSR del 17 aprile 2025)	Formare il personale incaricato sul ruolo del RLS nella valutazione dei rischi, la gestione delle emergenze e l'evoluzione della normativa di riferimento	Personale incaricato	1	3x1=1	no	-questionario gradimento; - test di apprendimento	- 70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso - 90% dei partecipanti superamento test di apprendimento
3	Rischi specifici: Utilizzo dei DPI (ar. 77 D. Lgs. 81/2008	Formare il personale al corretto utilizzo dei DPI nei luoghi di lavoro	Tutto il personale di nuovo inserimento, esposto ai rischi chimico e biologico.	4	10x4=40	no	-questionario gradimento; - test di apprendimento	- 70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso - 90% dei partecipanti superamento test di apprendimento
4	Formazione aggiornamento - Preposti art. 37 c. 7 del D.Lgs. 81/08 . Conferenza Statore Regioni e Province Autonome (Rep. atti n. 59/CSR del 17 aprile 2025)	Aggiornamento periodico su innovazioni ed evoluzioni in ambito: - normativo; - approfondimenti tecnici sui rischi a cui possono essere esposti i lavoratori; - organizzazione e gestione della sicurezza in azienda; - fonti di rischio e prevenzione	Preposti	2	20x2=40	si	-questionario gradimento; - test di apprendimento	- 70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso - 90% dei partecipanti superamento test di apprendimento
5	Aggiornamento addetti Prevenzione Incendi-Livello 2 art.46 D.Lgs.81/08	Mantenere e aggiornare le conoscenze e le competenze pratiche degli addetti antincendio, garantendo la loro capacità di gestire le emergenze, eseguire le procedure di evacuazione e utilizzare correttamente i presidi antincendio	Personale incaricato	2	2x27=54	no	-questionario gradimento; - test di apprendimento	- 70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso - 90% dei partecipanti superamento test di apprendimento

6	Aggiornamento addetti Primo Soccorso art.45 D.Lgs.81/08	Aggiornare e rinforzare le competenze degli addetti per gestire in modo efficace le emergenze sanitarie sul posto di lavoro	Personale incaricato	1	1x8=8	no	-questionario gradimento; - test di apprendimento	- 70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso - 90% dei partecipanti superamento test di apprendimento
7	Corso BLSD re-training per aggiornamento periodo addetti utilizzo defibrillatore (DAE)	Rinnovare le competenze e le qualifiche degli addetti, mantenendo così la capacità di intervenire tempestivamente in caso di arresto cardiaco	Personale incaricato	1	10x1=10	no	-questionario gradimento; - test di apprendimento	- 70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso - 90% dei partecipanti superamento test di apprendimento
PRIVACY								
8	Corso privacy (GDPR) per il personale IZSPLV Corso base	Fornire al personale neoassunto conoscenze sulle corrette procedure da rispettare e sulle regole fondamentali previste dal DGPR in tema di privacy, trattamento e protezione dei dati personali in ambito aziendale	Tutto il personale di nuovo inserimento	FAD	60	no	-questionario gradimento; - test di apprendimento	- 70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso - 90% dei partecipanti superamento test di apprendimento
TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA								
9	PIAO IZSPLV 2026 2028 - Programmare in modo integrato per creare valore pubblico	Approfondire i principi del PIAO, al fine di condividere una panoramica completa ed esaustiva della struttura del documento e migliorare le strategie per il raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico in esso contenuti	Dirigenti, Personale amministrativo, personale coinvolto a vario titolo	4	4x70=280	no	-questionario gradimento; - test di apprendimento	- 70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso - 90% dei partecipanti superamento test di apprendimento

10	Il ciclo di misurazione e valutazione della performance nelle amministrazioni pubbliche	Fornire gli strumenti per interpretare i sistemi di valutazione delle performance come moderni strumenti di governo delle strutture organizzative e delle relazioni di lavoro, anche alla luce dei contenuti del PIAO e delle Direttive del Ministro P.A.	Dirigenti	2	2x40=80	sì	-questionario gradimento; - test di apprendimento	- 70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso - 90% dei partecipanti superamento test di apprendimento
11	E-procurement e contratti pubblici	Consolidare le competenze del personale sull'utilizzo delle piattaforme digitali certificate per la gestione del ciclo vita dei contratti pubblici.	Personale amministrativo Settore Acquisti e Tecnico impiantistico	1	1x40=40	no	-questionario gradimento; - esercitazione	- 70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso - 90% dei partecipanti elaborato sufficiente
12	Aggiornamenti in materia di Anticorruzione e Trasparenza	Fornire al personale dell'IZSPLV una panoramica sugli adempimenti necessari a garantire Anticorruzione e Trasparenza anche alla luce delle novità introdotte in Azienda con l'aggiornamento della mappatura dei processi	Personale amministrativo	2	2 x 50= 100	no	questionario gradimento	70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso
MIGLIORAMENTO								
13	La partecipazione ai circuiti interlaboratorio: non solo forma	Approfondire le prescrizioni definite dal Regolamento RT 39 accredita in tema di partecipazione a prove valutative interlaboratorio (PT) e/o confronti interlaboratori di circuiti interlaboratorio (ILC)	Personale Sanitario e Tecnico coinvolto nella gestione dell'assicurazione qualità dei risultati di prova	2	2x35=70	sì	-questionario gradimento; - test di apprendimento	- 70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso - 90% dei partecipanti superamento test di apprendimento
14	La norma UNI CEI EN ISO IEC 17025	Formare il personale di recente inserimento in IZSPLV circa i contenuti della norma di riferimento per la gestione dei laboratori di prova	Personale di recente inserimento	1	50	sì	-questionario gradimento; - test di apprendimento	- 70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso - 90% dei partecipanti superamento test di apprendimento

15	La manutenzione delle apparecchiature di laboratorio in conformità alla norma UNI EN ISO 17025:2018__	Fornire le competenze necessarie per una corretta progettazione di specifiche schede di manutenzione collegate alle apparecchiature di laboratorio.	Dirigenti sanitari, tecnici di laboratorio, chimici e periti chimici, ricercatori sanitari	4	4x50=200	sì	-questionario gradimento; - test di apprendimento	- 70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso - 90% dei partecipanti superamento test di apprendimento
16	CORSO METROLOGIA DI BASE	Fornire conoscenze di metrologia di base: linguaggio metrologico, Riferibilità metrologica, Incertezza di misura	Referenti e Adetti metrologia	1	1x40	sì	-questionario gradimento; - test di apprendimento	- 70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso - 90% dei partecipanti superamento test di apprendimento
EDUCAZIONE CONTINUA								
17	Gruppi di miglioramento per la qualità	Attività mirate al coinvolgimento del personale sui processi di qualità associati al mantenimento dell'accreditamento	Attivazione per singole strutture richiedenti	10	200	sì	-questionario gradimento; - test di apprendimento	- 70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso - 90% dei partecipanti superamento test di apprendimento
18	Innovazione tecnologica, strumenti e metodi	Fornire approfondimenti specialistici in ambito strumentale e metodologico sulla base delle dotazioni presenti e future	Attivazione per singole strutture richiedenti	10	200	sì	-questionario gradimento; - test di apprendimento	- 70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso - 90% dei partecipanti superamento test di apprendimento
19	IZSPLV 2.0: A quali evoluzioni siamo giunti?	Creare uno spazio di dialogo tra le diverse Strutture Complesse dell'IZSPLV, favorendo un reale rafforzamento del networking interno. migliorare la conoscenza reciproca e valorizzare competenze e risorse interne.	Dirigenti Ricercatori	1	80	sì	-questionario gradimento; - test di apprendimento	- 70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso

20	IZSPLV e il mondo: opportunità e collaborazioni internazionali	Stimolare nuove progettualità e accompagnare le strutture dell'Istituto verso una maggiore apertura alla dimensione internazionale, illustrando la rete degli Istituti Zooprofilattici e il rapporto con il Ministero della Salute. le collaborazioni con enti come FAO, EFSA e WOAH ed il ruolo dell'Ufficio Cooperazione izsply	Dirigenti Ricercatori, Personale amministrativo	4	4x50=200	sì	-questionario gradimento; - test di apprendimento	- 70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso
21	Soft Skills	Sviluppare le competenze relazionali per affiancarle alle competenze tecniche...un binomio perfetto per ciascun lavoratore	Tutto il personale	FAD	400	no	-questionario gradimento; - test di apprendimento	- 70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso
PRINCIPI E VALORI								
22	Le regole del gioco di squadra in IZSPLV: Etica, competenza e sistema	Rendere maggiormente consapevole il personale di nuovo inserimento in IZSPLV circa il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione attraverso la conoscenza di obiettivi, strumenti e regole messi a loro disposizione	Personale neoassunto	4	15 x 4=60	no	-questionario gradimento; - test di apprendimento	- 70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso - 90% dei partecipanti superamento test di apprendimento
23	Syllabus - In prima linea contro ogni discriminazione. Livello base	Promuovere sostegno e crescita dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere del personale e il contrasto alle discriminazioni	Tutto il personale	FAD	450	MP	-questionario gradimento; - test di apprendimento	- 70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso - 90% dei partecipanti superamento test di apprendimento
24	Il Comitato Unico di Garanzia: composizione, funzionamento e compiti	Fornire adeguata formazione in merito alla normativa di riferimento, alle modalità di funzionamento e ai compiti del CUG	Membri di nuova nomina del Comitato Unico di Garanzia	1	1x20=20	no	-questionario gradimento; - test di apprendimento	- 70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso - 90% dei partecipanti superamento test di apprendimento

TRANSIZIONE DIGITALE								
25	Collaborazione aziendale e produttività personale. Sharepoint: intranet aziendale, sito di struttura	Fornire strumenti alle SSCC per la realizzazione di un proprio ambiente di collaborazione per il gruppo, creando uno spazio dedicato, dove i membri del team possono lavorare insieme su documenti, progetti e attività.	Tutto il personale	10	10x40=400	NO	-questionario gradimento; - test di apprendimento	- 70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso - 90% dei partecipanti superamento test di apprendimento
26	SYLLABUS - Competenze Digitali	Proseguimento progetto di acquisizione conoscenze di base previste dal sistema delle Competenze digitali per la PA, per la partecipazione attiva alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione	Tutto il personale	FAD	100	NO	-questionario gradimento; - test di apprendimento	- 70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso - 90% dei partecipanti superamento test di apprendimento
27	Syllabus - Introdurre all'intelligenza artificiale	Acquisire un linguaggio comune in tema di Intelligenza artificiale, definendo in modo chiaro: cos'è, come funziona e quali sono i rischi e le opportunità derivanti dall'utilizzo.	Tutto il personale	FAD	450	NO	-questionario gradimento; - test di apprendimento	- 70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso - 90% dei partecipanti superamento test di apprendimento
28	SYLLABUS - Adottare l'Intelligenza Artificiale nella PA	Favorire la comprensione da parte dei dipendenti pubblici, non specialisti IT, delle potenzialità dell'Intelligenza Artificiale (IA) per la trasformazione e l'ottimizzazione delle attività della pubblica amministrazione	Tutto il personale	FAD	450	NO	-questionario gradimento; - test di apprendimento	- 70% giudizio "soddisfacente" nella valutazione complessiva del corso - 90% dei partecipanti superamento test di apprendimento

Sezione 4: Monitoraggio

Nella presente sezione si riporta il Report del PIAO, che evidenzia a consuntivo con riferimento all'anno precedente i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse allocate con rilevazione degli scostamenti.

4.1 Obiettivi di Valore Pubblico

4.1.1 Obiettivi strategici e specifici

Per quanto riguarda il monitoraggio degli obiettivi strategici e specifici merita evidenziare quanto segue:

- 1) con riferimento all'*Area Strategica 1 - Attività istituzionali* e alla relativa linea strategica *“Potenziare e migliorare l’offerta e i servizi erogati per garantire che l’attività istituzionale sia svolta in modo efficace e appropriato”*, si segnala che – con riferimento al miglioramento dei tempi di risposta delle analisi – in relazione alle analisi a supporto dell’importazione e dell’esportazione di merci alimentari nei porti liguri, nel 2025 sono stati conferiti dai PCF 1405 campioni; di questi 1245 campioni (pari all’88% del totale) sono stati refertati in 16 giorni lavorativi (88%); nel 2026, si procederà ulteriormente ad ottimizzare le tempistiche di analisi a discapito dei costi di esecuzione, operazione che consentirà di ridurre i tempi di risposta delle analisi eseguite internamente.
- 2) con riferimento all'*Area Strategica 2 – Ricerca e Innovazione* e alla strategia *“Implementare le attività di ricerca nazionale e internazionale e le collaborazioni interprofessionali e multidisciplinari tra settori diversi, secondo l’approccio One Health, integrato e unificante, per meglio tutelare la salute umana, animale e gli ecosistemi”*, merita evidenziare come il target annuale fissato sia stato raggiunto sia per l’obiettivo *“Migliorare e valorizzare la qualità della ricerca e rafforzare l’internazionalizzazione”* sia per l’obiettivo *“Rafforzare la progettualità e la competitività”*, essendosi registrato un incremento percentuale rispetto alla baseline per ogni azione connessa ai suddetti obiettivi (pari, rispettivamente, al 3% e al 2%, per le azioni connesse al primo obiettivo, e al 2% per ciascuna delle azioni connesse al secondo obiettivo);
- 3) con riferimento all'*Area Strategica 3 – Formazione e Comunicazione* e alla linea strategica *“Implementare la formazione continua e la comunicazione efficace all’interno e all’esterno dell’Istituto”*, i target previsti per il 2025 sono stati rispettati, se non addirittura superati;
- 4) con riguardo, poi, all'*Area Strategica 4 – Organizzazione e Governance*, a fronte dell’insorgenza – nel corso del 2025 – di nuove e più stringenti esigenze relative all’organizzazione e alla governance di Istituto, si è ritenuto opportuno sospendere il perseguimento delle due azioni *“Aggiornare il regolamento interno dei servizi e relativa dotazione organica”* e *“Aggiornare le modalità di esecuzione del lavoro agile”*, in cui era stato articolato l’obiettivo specifico *“Valorizzare*

organizzazione e capitale umano”;

- 5) relativamente all'*Area Strategica 5 - Trasparenza e legalità* e alla strategia *“Potenziare il sistema di prevenzione della corruzione; consolidare e semplificare la trasparenza”*, l'Istituto ha intrapreso le attività necessarie a promuovere e diffondere la cultura della trasparenza e della legalità, mediante l'incremento delle attività formative in tema di trasparenza e anticorruzione. Per quanto riguarda, invece, l'attività di implementazione della sezione Amministrazione Trasparente del sito internet aziendale, si evidenzia che nel corso del 2025 è avvenuta la nomina di un nuovo RPCT; in seguito, si è dato avvio a una nuova attività di monitoraggio della documentazione presente nella sezione AT, dalla quale sono emerse alcune carenze nella pubblicazione, a cui si è tempestivamente posto rimedio. L'attività di monitoraggio è, peraltro, proseguita evidenziando la necessità di allineare talune sezioni agli schemi di pubblicazione di Anac, pertanto, tra le azioni connesse agli obiettivi di trasparenza e legalità per il triennio 2026-2028, è stata inserita proprio quella di *“Aggiornare, secondo le raccomandazioni e linee guida di ANAC e secondo i criteri e le regole tecniche di accessibilità, la struttura della sezione Amministrazione Trasparente (con particolare riguardo alle sottosezioni: organizzazione, bandi di gara e contratti, controlli e rilievi sull'amministrazione, spese e pagamenti dell'amministrazione), e implementarne i contenuti”*. Infine, si è reso necessario rimodulare l'azione relativa al potenziamento dell'intranet aziendale; tale azione è stata, pertanto, riproposta con alcuni correttivi migliorativi per il triennio 2026-2028, in relazione all'obiettivo specifico *“Migliorare il sistema di comunicazione interna ed esterna”* dell'*Area strategica 3 - Formazione e comunicazione*;
- 6) con riferimento all'*Area Strategica 6 – Sistema Gestionale e Qualità* e alla linea strategica: *“Migliorare l'efficienza dei sistemi gestionali e la sostenibilità dei processi in un'ottica multidimensionale e di qualità”*, si evidenzia che nel corso del 2025 è stata integralmente svolta l'attività di aggiornamento della mappatura e monitoraggio dei processi a rischio corruttivo, nonché la relativa valutazione dei rischi, come risulta dalle tabelle allegate *sub A)* al presente documento.

4.1.2 Obiettivi trasversali

Con riguardo agli *“Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere”* fissati per il triennio 2025 – 2027, gli stessi sono in corso di realizzazione. In ragione del rinnovo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) di Istituto nel corso del 2025, l'obiettivo relativo alla realizzazione della sezione dedicata sul sito internet aziendale ha richiesto una rimodulazione, ma verrà attuato entro i primi mesi del 2026.

Con riferimento, invece, agli obiettivi di digitalizzazione, l'Istituto sta proseguendo l'attività di migrazione dei propri server e dei propri applicativi sul Polo Strategico Nazionale, infrastruttura ad alta affidabilità, la cui creazione è stata promossa dal Dipartimento per la trasformazione digitale con

l'obiettivo di dotare la Pubblica Amministrazione di tecnologie e infrastrutture cloud che possano beneficiare delle più alte garanzie di affidabilità, resilienza e indipendenza.

L'Istituto sta, inoltre, proseguendo il progetto di implementazione delle misure di cybersicurezza previste dalla direttiva NIS2.

4.1.3 Obblighi in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza

In ordine al monitoraggio degli obblighi in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza si rinvia a quanto scritto ai punti 5) e 6) del § [“4.1.1 Obiettivi strategici e specifici”](#).

4.1.4 Programmazione del fabbisogno di personale e della relativa spesa e attuazione del Piano Organizzativo Lavoro Agile

Con riguardo alla programmazione del fabbisogno di personale e della relativa spesa e all'attuazione del Piano Organizzativo Lavoro Agile, si rimanda a quanto scritto più sopra, ai §§ [3.2 Organizzazione del Lavoro Agile](#) e [3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni](#).

Si precisa, infine, che qualora occorra effettuare, nel corso dell'anno 2026, modifiche di rilievo al contenuto del PIAO 2026-2028, la cui approvazione non può essere procrastinata all'adozione del PIAO per il triennio 2027-2029, dette modifiche verranno adottate con apposita delibera del Direttore Generale.

ALLEGATI:

- 1) Tabella obblighi pubblicazione.

ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE (d.lgs 33/2013 modificato dal d.lgs 97/2016)						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Soggetto che detiene, elabora, aggiorna e pubblica il dato
Disposizioni generali	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013 Art. 6, co. 4, d.l. n. 80/2021	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)/Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231) (link alla sotto-sezione Altri contenuti/Anticorruzione)	Annuale	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
	Atti generali	Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Riferimenti normativi su organizzazione e attività	Riferimenti normativi con i relativi <i>link</i> alle norme di legge statale pubblicate nella banca dati "Normattiva" che regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
			Atti amministrativi generali	Direttive, circolari, programmi, istruzioni e ogni atto che dispone in generale sulla organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi, sui procedimenti, ovvero nei quali si determina l'interpretazione di norme giuridiche che riguardano o dettano disposizioni per l'applicazione di esse	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
			Documenti di programmazione strategico-gestionale	Direttive ministri, documento di programmazione, obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
		Art. 12, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Statuti e leggi regionali	Estremi e testi ufficiali aggiornati degli Statuti e delle norme di legge regionali, che regolano le funzioni, l'organizzazione e lo svolgimento delle attività di competenza dell'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
		Art. 55, c. 2, d.lgs. n. 165/2001 Art. 12, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Codice disciplinare e codice di condotta	Codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni del codice disciplinare e relative sanzioni (pubblicazione on line in alternativa all'affissione in luogo accessibile a tutti - art. 7, l. n. 300/1970) Codice di condotta inteso quale codice di comportamento	Tempestivo	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
	Oneri informativi per cittadini e imprese	Art. 12, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Scadenario obblighi amministrativi	Scadenario con l'indicazione delle date di efficacia dei nuovi obblighi amministrativi a carico di cittadini e imprese introdotti dalle amministrazioni secondo le modalità definite con DPCM 8 novembre 2013 (Per obbligo amministrativo si intende qualunque adempimento, comportante raccolta, elaborazione, trasmissione, conservazione e produzione di informazioni e documenti, cui cittadini e imprese sono tenuti nei confronti della pubblica amministrazione).	Tempestivo	Responsabili S.C. Acquisti e Logistica, S.C. Personale e Gestione Risorse Umane, S.C. Staff Scientifico, S.S. Risorse Finanziarie, S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali, S.S. Settore Tecnico-Patrimoniale, S.S. Sistemi Informativi e Telematici.
		Art. 13, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Soggetto che detiene, elabora, aggiorna e pubblica il dato
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi politici di cui all'art. 14, co. 1, del dlgs n. 33/2013 (da pubblicare in tabelle)	Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) 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, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	=====
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		4) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi politici di amministrazione, di	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali

Denominazione sotto- sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto- sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Soggetto che detiene, elabora, aggiorna e pubblica il dato
	direzione o di governo	Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Soggetto che detiene, elabora, aggiorna e pubblica il dato
Organizzazione		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982	Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo di cui all'art. 14, co. 1-bis, del dlgs n. 33/2013	1) 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, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	=====
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		4) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Cessati dall'incarico (documentazione da pubblicare sul sito web)	Atto di nomina, con l'indicazione della durata dell'incarico	Nessuno	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Nessuno	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Nessuno	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Nessuno	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Nessuno	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Nessuno	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Nessuno	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Soggetto che detiene, elabora, aggiorna e pubblica il dato
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte con riferimento al periodo dell'incarico (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Nessuno	=====
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982		4) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico).	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
	Articolazione degli uffici	Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Articolazione degli uffici	Indicazione delle competenze di ciascun ufficio, anche di livello dirigenziale non generale, i nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
		Art. 13, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Organigramma (da pubblicare sotto forma di organigramma, in modo tale che a ciascun ufficio sia assegnato un link ad una pagina contenente tutte le informazioni previste dalla norma)	Illustrazione in forma semplificata, ai fini della piena accessibilità e comprensibilità dei dati, dell'organizzazione dell'amministrazione, mediante l'organigramma o analoghe rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
		Art. 13, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
	Telefono e posta elettronica	Art. 13, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Telefono e posta elettronica	Elenco completo dei numeri di telefono e delle caselle di posta elettronica istituzionali e delle caselle di posta elettronica certificata dedicate, cui il cittadino possa rivolgersi per qualsiasi richiesta inerente i compiti istituzionali	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.C. Acquisti e Logistica
		Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Estremi degli atti di conferimento di incarichi di collaborazione o di consulenza a soggetti esterni a qualsiasi titolo (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa) con indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali e Responsabile S.C. Staff Scientifico
				Per ciascun titolare di incarico:		
		Art. 15, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		1) curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali e Responsabile S.C. Staff Scientifico

Denominazione sotto- sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto- sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Soggetto che detiene, elabora, aggiorna e pubblica il dato
Consulenti e collaboratori	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Art. 15, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	Consulenti e collaboratori (da pubblicare in tabelle)	2) dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali e Responsabile S.C. Staff Scientifico
		Art. 15, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		3) compensi comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, di consulenza o di collaborazione (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa), con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali e Responsabile S.C. Staff Scientifico
		Art. 15, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Tabelle relative agli elenchi dei consulenti con indicazione di oggetto, durata e compenso dell'incarico (comunicate alla Funzione pubblica)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali e Responsabile S.C. Staff Scientifico
		Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001		Attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse	Tempestivo	Responsabile S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali e Responsabile S.C. Staff Scientifico
				Per ciascun titolare di incarico:		
		Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1- bis, d.lgs. n. 33/2013		Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1- bis, d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1- bis, d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1- bis, d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Soggetto che detiene, elabora, aggiorna e pubblica il dato
	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Incarichi amministrativi di vertice (da pubblicare in tabelle)	Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) 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, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi della nomina o dal conferimento dell'incarico	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (non oltre il 30 marzo)	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
				Per ciascun titolare di incarico:		

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Soggetto che detiene, elabora, aggiorna e pubblica il dato
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)	Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione e titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali (da pubblicare in tabelle che distinguano le seguenti situazioni: dirigenti, dirigenti individuati discrezionalmente, titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali)	Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, l. n. 441/1982		1) 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, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi della nomina o dal conferimento dell'incarico	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 Art. 3, l. n. 441/1982		3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Soggetto che detiene, elabora, aggiorna e pubblica il dato
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
		Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, d.lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (non oltre il 30 marzo)	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
		Art. 19, c. 1-bis, d.lgs. n. 165/2001	Posti di funzione disponibili	Numero e tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica e relativi criteri di scelta	Tempestivo	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
	Dirigenti cessati	Art. 14, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Dirigenti cessati dal rapporto di lavoro (documentazione da pubblicare sul sito web)	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Nessuno	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Nessuno	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Nessuno	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Nessuno	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Nessuno	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Nessuno	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, l. n. 441/1982		1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Nessuno	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013 Art. 4, l. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico).	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Soggetto che detiene, elabora, aggiorna e pubblica il dato
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi dirigenziali	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonchè tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
	Posizioni organizzative	Art. 14, c. 1-quinquies., d.lgs. n. 33/2013	Posizioni organizzative	Curricula dei titolari di posizioni organizzative redatti in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
	Dotazione organica	Art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Conto annuale del personale	Conto annuale del personale e relative spese sostenute, nell'ambito del quale sono rappresentati i dati relativi alla dotazione organica e al personale effettivamente in servizio e al relativo costo, con l'indicazione della distribuzione tra le diverse qualifiche e aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 16, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
		Art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo personale tempo indeterminato	Costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio, articolato per aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 16, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
	Personale non a tempo indeterminato	Art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, ivi compreso il personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 17, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
		Art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Costo del personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Costo complessivo del personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Trimestrale (art. 17, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
	Tassi di assenza	Art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Tassi di assenza trimestrali (da pubblicare in tabelle)	Tassi di assenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale	Trimestrale (art. 16, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)	Art. 18, d.lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti), ivi compresi gli incentivi per funzioni tecniche (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente (dirigente e non dirigente), ivi compresi gli incentivi per funzioni tecniche, con l'indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso spettante per ogni incarico	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
	Contrattazione collettiva	Art. 21, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 47, c. 8, d.lgs. n. 165/2001	Contrattazione collettiva	Riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e accordi collettivi nazionali ed eventuali interpretazioni autentiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
	Contrattazione integrativa	Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Contratti integrativi	Contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa, certificate dagli organi di controllo (collegio dei revisori dei conti, collegio sindacale, uffici centrali di bilancio o analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
		Art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 Art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009	Costi contratti integrativi	Specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, trasmesse al Ministero dell'Economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica	Annuale (art. 55, c. 4, d.lgs. n. 150/2009)	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Soggetto che detiene, elabora, aggiorna e pubblica il dato
	OIV	Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013	OIV (da pubblicare in tabelle)	Nominativi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Art. 10, c. 8, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Curricula	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
		Par. 14.2, delib. CIVIT n. 12/2013		Compensi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
Bandi di concorso		Art. 19, d.lgs. n. 33/2013	Bandi di concorso (da pubblicare in tabelle)	Bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione nonche' i criteri di valutazione della Commissione e le tracce delle prove scritte	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Par. 1, delib. CIVIT n. 104/2010	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance (art. 7, d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
	Piano della Performance	Art. 10, c. 8, lett. b), d.lgs. n. 33/2013	Piano della Performance/Piano esecutivo di gestione	Piano della Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009) Piano esecutivo di gestione (per gli enti locali) (art. 169, c. 3-bis, d.lgs. n. 267/2000)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
	Relazione sulla Performance		Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto istituzionale e Affari Generali
	Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Ammontare complessivo dei premi (da pubblicare in tabelle)	Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
				Ammontare dei premi effettivamente distribuiti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
	Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Dati relativi ai premi (da pubblicare in tabelle)	Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
				Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	S.C. Personale e Gestione Risorse Umane
				Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	S.C. Personale e Gestione Risorse Umane

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Soggetto che detiene, elabora, aggiorna e pubblica il dato
	Enti pubblici vigilati	Art. 22, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Enti pubblici vigilati (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli enti pubblici, comunque denominati, istituiti, vigilati e finanziati dall'amministrazione ovvero per i quali l'amministrazione abbia il potere di nomina degli amministratori dell'ente, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali
				Per ciascuno degli enti:		
		Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
				2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
				3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
				4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
				5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
				6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
				7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	
		Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali degli enti pubblici vigilati	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 22, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Elenco delle società di cui l'amministrazione detiene direttamente quote di partecipazione anche minoritaria, con l'indicazione dell'entità, delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate, ad esclusione delle società, partecipate da amministrazioni pubbliche, con azioni quotate in mercati regolamentati italiani o di altri paesi dell'Unione europea, e loro controllate. (art. 22, c. 6, d.lgs. n. 33/2013)	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali
				Per ciascuna delle società:	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
				1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	

Denominazione sotto- sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto- sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Soggetto che detiene, elabora, aggiorna e pubblica il dato
Enti controllati	Società partecipate	Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Dati società partecipate (da pubblicare in tabelle)	2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali
				3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
				4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
				5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
				6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
				7) incarichi di amministratore della società e relativo trattamento economico complessivo	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
				Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)		
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2014				
		Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Collegamento con i siti istituzionali delle società partecipate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)		
		Art. 22, c. 1. lett. d-bis, d.lgs. n. 33/2013	Provvedimenti	Provvedimenti in materia di costituzione di società a partecipazione pubblica, acquisto di partecipazioni in società già costituite, gestione delle partecipazioni pubbliche, alienazione di partecipazioni sociali, quotazione di società a controllo pubblico in mercati regolamentati e razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche, previsti dal decreto legislativo adottato ai sensi dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (art. 20 d.lgs 175/2016)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 19, c. 7, d.lgs. n. 175/2016		Provvedimenti con cui le amministrazioni pubbliche socie fissano obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
				Provvedimenti con cui le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 22, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Elenco degli enti di diritto privato, comunque denominati, in controllo dell'amministrazione, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali
				Per ciascuno degli enti:		
				1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
				2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	

Denominazione sotto- sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto- sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Soggetto che detiene, elabora, aggiorna e pubblica il dato
	Enti di diritto privato controllati	Art. 22, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Enti di diritto privato controllati (da pubblicare in tabelle)	3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali
				4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
				5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
				6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
				7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	Tempestivo (art. 20, c. 1, d.lgs. n. 39/2013)	
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	Annuale (art. 20, c. 2, d.lgs. n. 39/2013)	
	Rappresentazione grafica	Art. 22, c. 3, d.lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali degli enti di diritto privato controllati	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 22, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013	Rappresentazione grafica	Una o più rappresentazioni grafiche che evidenziano i rapporti tra l'amministrazione e gli enti pubblici vigilati, le società partecipate, gli enti di diritto privato controllati	Annuale (art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali
				Per ciascuna tipologia di procedimento:		Detentore del dato: Responsabili di tutte le strutture dell'Istituto che svolgono procedimenti
		Art. 35, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		1) breve descrizione del procedimento con indicazione di tutti i riferimenti normativi utili	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 35, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		2) unità organizzative responsabili dell'istruttoria	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 35, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		3) l'ufficio del procedimento, unitamente ai recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 35, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		4) ove diverso, l'ufficio competente all'adozione del provvedimento finale, con l'indicazione del nome del responsabile dell'ufficio unitamente ai rispettivi recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 35, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		5) modalità con le quali gli interessati possono ottenere le informazioni relative ai procedimenti in corso che li riguardano	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 35, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		6) termine fissato in sede di disciplina normativa del procedimento per la conclusione con l'adozione di un provvedimento espresso e ogni altro termine procedimentale rilevante	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Soggetto che detiene, elabora, aggiorna e pubblica il dato
Attività e procedimenti	Tipologie di procedimento	Art. 35, c. 1, lett. g), d.lgs. n. 33/2013	Tipologie di procedimento (da pubblicare in tabelle)	7) procedimenti per i quali il provvedimento dell'amministrazione può essere sostituito da una dichiarazione dell'interessato ovvero il procedimento può concludersi con il silenzio-assenso dell'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	amministrativi ex L. 241/1990. Pubblicatore: Responsabile S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali
		Art. 35, c. 1, lett. h), d.lgs. n. 33/2013		8) strumenti di tutela amministrativa e giurisdizionale, riconosciuti dalla legge in favore dell'interessato, nel corso del procedimento nei confronti del provvedimento finale ovvero nei casi di adozione del provvedimento oltre il termine predeterminato per la sua conclusione e i modi per attivarli	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 35, c. 1, lett. i), d.lgs. n. 33/2013		9) <i>link</i> di accesso al servizio on line, ove sia già disponibile in rete, o tempi previsti per la sua attivazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 35, c. 1, lett. l), d.lgs. n. 33/2013		10) modalità per l'effettuazione dei pagamenti eventualmente necessari, con i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 35, c. 1, lett. m), d.lgs. n. 33/2013		11) nome del soggetto a cui è attribuito, in caso di inerzia, il potere sostitutivo, nonché modalità per attivare tale potere, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
				Per i procedimenti ad istanza di parte:		
		Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		1) atti e documenti da allegare all'istanza e modulistica necessaria, compresi i fac-simile per le autocertificazioni	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Detentore del dato: Responsabili di tutte le strutture dell'Istituto che svolgono procedimenti amministrativi ex L. 241/1990. Pubblicatore: Responsabile S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali
		Art. 35, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013 e Art. 1, c. 29, l. 190/2012		2) uffici ai quali rivolgersi per informazioni, orari e modalità di accesso con indicazione degli indirizzi, recapiti telefonici e caselle di posta elettronica istituzionale a cui presentare le istanze	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	
	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Art. 35, c. 3, d.lgs. n. 33/2013	Recapiti dell'ufficio responsabile	Recapiti telefonici e casella di posta elettronica istituzionale dell'ufficio responsabile per le attività volte a gestire, garantire e verificare la trasmissione dei dati o l'accesso diretto degli stessi da parte delle amministrazioni precedenti all'acquisizione d'ufficio dei dati e allo svolgimento dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Detentore del dato: Responsabili di tutte le strutture dell'Istituto che svolgono procedimenti amministrativi ex L. 241/1990. Pubblicatore: Responsabile S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Soggetto che detiene, elabora, aggiorna e pubblica il dato
Provvedimenti	Provvedimenti organi indirizzo politico	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti organi indirizzo politico	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (<i>link</i> alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabili S.C. Acquisti e Logistica, S.C. Personale e Gestione Risorse Umane, S.C. Staff Scientifico, S.S. Risorse Finanziarie, S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali, S.S. Settore Tecnico-Patrimoniale, S.S. Sistemi Informativi e Telematici
	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 /Art. 1, co. 16 della l. n. 190/2012	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (<i>link</i> alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale (art. 23, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabili S.C. Acquisti e Logistica, S.C. Staff Scientifico, S.C. Personale e Gestione Risorse Umane, S.S. Sistemi Informativi e Telematici, S.S. Risorse Finanziarie, S.S. Settore Tecnico-Patrimoniale
		Art. 30, d.lgs. 36/2023	Uso di procedure automatizzate nel ciclo di vita dei contratti pubblici	Elenco delle soluzioni tecnologiche adottate per l'automatizzazione delle proprie attività.	Una tantum con aggiornamento tempestivo in caso di modifiche	Responsabili S.C. Acquisti e Logistica e S.S. Settore Tecnico-Patrimoniale
		Art. 4, co. 3; ALLEGATO I.5 al d.lgs. 36/2023	Elementi per la programmazione dei lavori e dei servizi. Schemi tipo.	Avviso finalizzato ad acquisire le manifestazioni di interesse degli operatori economici in ordine ai lavori di possibile completamento di opere incompiute nonché alla gestione delle stesse NB: Ove l'avviso è pubblicato nella apposita sezione del portale web del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, la pubblicazione in AT è assicurata mediante link al portale MIT	Tempestivo	

Denominazione sotto- sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto- sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Soggetto che detiene, elabora, aggiorna e pubblica il dato
		Art. 5, co. 8 e 7, co. 4; ALLEGATO I.5 al d.lgs. 36/2023	Elementi per la programmazione dei lavori e dei servizi. Schemi tipo.	Link sito SCP del MIT mancata redazione del programma triennale dei lavori pubblici, per assenza di lavori Comunicazione circa la mancata redazione del programma triennale degli acquisti di forniture e servizi, per assenza di acquisti di forniture e servizi.	Tempestivo	Responsabili S.C. Acquisti e Logistica e S.S. Settore Tecnico-Patrimoniale
		Art. 11, co. 2-quater, l. n. 3/2003, introdotto dall'art. 41, co. 1, d.l. n. 76/2020	Dati e informazioni sui progetti di investimento pubblico	Obbligo previsto per i soggetti titolari di progetti di investimento pubblico Elenco annuale dei progetti finanziati, con indicazione del CUP, importo totale del finanziamento, le fonti finanziarie, la data di avvio del progetto e lo stato di attuazione finanziario e procedurale	Tempestivo	Responsabili S.C. Staff Scienfico, S.S. Settore Tecnico-patrimoniale, S.S. Risorse Finanziarie
	FASE	PER OGNI SINGOLA PROCEDURA DI AFFIDAMENTO E' INSERITO LINK ALLA BDNCP CONTENENTE I DATI E LE INFORMAZIONI TRASMESSI E PUBBLICATI DA ANAC AI SENSI DELLA DELIBERA N. 261/2023 PER CIASCUNA PROCEDURA SONO PUBBLICATI INOLTRE I SEGUENTI ATTI E DOCUMENTI				
	Pubblicazione	Art. 82, d.lgs. 36/2023 Art. 85, co. 4, d.lgs. 36/2023 Pubblicazione a livello nazionale (cfr. anche l'Allegato II.7)	Documenti di gara	Avvisi di pre-informazione indittivi Indagini di mercato Decisione di contrarre in riferimento ad affidamenti diretti Delibera a contrarre Bando/avviso di gara/lettera di invito Disciplinare di gara Capitolato speciale Condizioni contrattuali proposte	Tempestivo	Responsabili S.C. Acquisti e Logistica e S.S. Settore Tecnico-Patrimoniale
		Art. 28, d.lgs. 36/2023	Trasparenza dei contratti pubblici	Composizione delle commissioni giudicatrici e CV dei componenti	Tempestivo	Responsabili S.C. Acquisti e Logistica e S.S. Settore Tecnico-Patrimoniale

Denominazione sotto- sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto- sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Soggetto che detiene, elabora, aggiorna e pubblica il dato
Bandi di gara e contratti	Affidamento	Art. 47, co. 2, e 9 d.l. 77/2021, convertito con modificazioni dalla l. 108/2021 D.P.C.M. 20 giugno 2023	Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati	Copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile redatto dall'operatore economico, tenuto alla sua redazione ai sensi dell'art. 46, decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti). Il documento è prodotto, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta	Da pubblicare successivamente alla pubblicazione degli avvisi relativi agli esiti delle procedure	Responsabili S.C. Acquisti e Logistica e S.S. Settore Tecnico- Patrimoniale
		Art. 215 e ss. e All. V.2, d.lgs 36/2023	Collegio consultivo tecnico	Composizione del Collegio consultivo tecnici (nominativi) CV dei componenti	Tempestivo	Responsabili S.C. Acquisti e Logistica e S.S. Settore Tecnico- Patrimoniale

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Soggetto che detiene, elabora, aggiorna e pubblica il dato
	Esecutiva	Art. 47, co. 2, e 9 d.l. 77/2021, convertito con modificazioni dalla l. 108/2021 D.P.C.M. 20 giugno 2023	Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici PNRR e PNC e nei contratti riservati	1) Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla stazione appaltante/ente concedente dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti 2) Certificazione di cui all'art. 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e della relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza della presentazione delle offerte e consegnate alla stazione appaltante/ente concedente entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti)	Tempestivo	Responsabili S.C. Acquisti e Logistica e S.S. Settore Tecnico-Patrimoniale
	Sponsorizzazioni	Art. 134, co. 4, d.lgs. 36/2023	Contratti gratuiti e forme speciali di partenariato	Affidamento di contratti di sponsorizzazione di lavori, servizi o forniture per importi superiori a quarantamila 40.000 euro: 1) avviso con il quale si rende nota la ricerca di sponsor per specifici interventi, ovvero si comunica l'avvenuto ricevimento di una proposta di sponsorizzazione, con sintetica indicazione del contenuto del contratto proposto.	Tempestivo	Responsabili S.C. Acquisti e Logistica e S.S. Settore Tecnico-Patrimoniale
	Procedure di somma urgenza e di protezione civile	Art. 140, d.lgs. 36/2023	Comunicato del Presidente ANAC del 19 settembre 2023	Atti e documenti relativi agli affidamenti di somma urgenza a prescindere dall'importo di affidamento. In particolare: 1) verbale di somma urgenza e provvedimento di affidamento; con specifica indicazione delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie; 2) perizia giustificativa; 3) elenco prezzi unitari, con indicazione di quelli concordati tra le parti e di quelli dedotti da prezzari ufficiali; 4) verbale di consegna dei lavori o verbale di avvio dell'esecuzione del servizio/fornitura; 5) contratto, ove stipulato.	Tempestivo	Responsabili S.C. Acquisti e Logistica e S.S. Settore Tecnico-Patrimoniale
	Finanza di progetto	Art. 193, d.lgs. 36/2023	Procedura di affidamento	Provvedimento conclusivo della procedura di valutazione della proposta del promotore relativa alla realizzazione in concessione di lavori o servizi	Tempestivo	Responsabili S.C. Acquisti e Logistica e S.S. Settore Tecnico-Patrimoniale
	Criteri e modalità	Art. 26, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Criteri e modalità	Atti con i quali sono determinati i criteri e le modalità cui le amministrazioni devono attenersi per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. assetto Istituzionale e Affari Generali

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Soggetto che detiene, elabora, aggiorna e pubblica il dato
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Atti di concessione	Art. 26, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Atti di concessione (da pubblicare in tabelle creando un collegamento con la pagina nella quale sono riportati i dati dei relativi provvedimenti finali) (NB: è fatto divieto di diffusione di dati da cui sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute e alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati, come previsto dall'art. 26, c. 4, del d.lgs. n. 33/2013)	Atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. assetto Istituzionale e Affari Generali
				Per ciascun atto:		
		Art. 27, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013		1) nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali o il nome di altro soggetto beneficiario	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 27, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		2) importo del vantaggio economico corrisposto	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 27, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		3) norma o titolo a base dell'attribuzione	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 27, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 33/2013		4) ufficio e funzionario o dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 27, c. 1, lett. e), d.lgs. n. 33/2013		5) modalità seguita per l'individuazione del beneficiario	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		6) <i>link</i> al progetto selezionato	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 27, c. 1, lett. f), d.lgs. n. 33/2013		7) link al curriculum vitae del soggetto incaricato	Tempestivo (art. 26, c. 3, d.lgs. n. 33/2013)	
		Art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Elenco (in formato tabellare aperto) dei soggetti beneficiari degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Annuale (art. 27, c. 2, d.lgs. n. 33/2013)	
Bilanci	Bilancio preventivo e consuntivo	Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26 aprile 2011	Bilancio preventivo	Documenti e allegati del bilancio preventivo, nonché dati relativi al bilancio di previsione di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Risorse Finanziarie
		Art. 29, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 e d.p.c.m. 29 aprile 2016		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Risorse Finanziarie
		Art. 29, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.p.c.m. 26 aprile 2011	Bilancio consuntivo	Documenti e allegati del bilancio consuntivo, nonché dati relativi al bilancio consuntivo di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Risorse Finanziarie

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Soggetto che detiene, elabora, aggiorna e pubblica il dato
		Art. 29, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013 e d.p.c.m. 29 aprile 2016		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci consuntivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Risorse Finanziarie
	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Art. 29, c. 2, d.lgs. n. 33/2013 - Art. 19 e 22 del dlgs n. 91/2011 - Art. 18-bis del dlgs n.118/2011	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, con l'integrazione delle risultanze osservate in termini di raggiungimento dei risultati attesi e le motivazioni degli eventuali scostamenti e gli aggiornamenti in corrispondenza di ogni nuovo esercizio di bilancio, sia tramite la specificazione di nuovi obiettivi e indicatori, sia attraverso l'aggiornamento dei valori obiettivo e la soppressione di obiettivi già raggiunti oppure oggetto di ripianificazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Risorse Finanziarie
Beni immobili e gestione patrimonio	Patrimonio immobiliare	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	Patrimonio immobiliare	Informazioni identificative degli immobili posseduti e detenuti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Settore Tecnico Patrimoniale
	Canoni di locazione o affitto	Art. 30, d.lgs. n. 33/2013	Canoni di locazione o affitto	Canoni di locazione o di affitto versati o percepiti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Settore Tecnico Patrimoniale
Controlli e rilievi sull'amministrazione	Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Art. 31, d.lgs. n. 33/2013	Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	Annuale e in relazione a delibere A.N.AC.	Responsabile S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali
				Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance (art. 14, c. 4, lett. c), d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	Responsabile S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali
				Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, c. 4, lett. a), d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	Responsabile S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali
				Altri atti degli organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe, procedendo all'indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali
	Organi di revisione amministrativa e contabile		Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile al bilancio di previsione o budget, alle relative variazioni e al conto consuntivo o bilancio di esercizio	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Risorse Finanziarie

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Soggetto che detiene, elabora, aggiorna e pubblica il dato
	Corte dei conti		Rilevi Corte dei conti	Tutti i rilievi della Corte dei conti ancorchè non recepiti riguardanti l'organizzazione e l'attività delle amministrazioni stesse e dei loro uffici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Risorse Finanziarie
Servizi erogati	Carta dei servizi e standard di qualità	Art. 32, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Carta dei servizi e standard di qualità	Carta dei servizi o documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.C. Staff Scientifico
	Class action	Art. 1, c. 2, d.lgs. n. 198/2009	Class action	Notizia del ricorso in giudizio proposto dai titolari di interessi giuridicamente rilevanti ed omogenei nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizio pubblico al fine di ripristinare il corretto svolgimento della funzione o la corretta erogazione di un servizio	Tempestivo	Responsabile S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali
		Art. 4, c. 2, d.lgs. n. 198/2009		Sentenza di definizione del giudizio	Tempestivo	Responsabile S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali
		Art. 4, c. 6, d.lgs. n. 198/2009		Misure adottate in ottemperanza alla sentenza	Tempestivo	Responsabile S.S. Assetto Istituzionale e Affari Generali
	Costi contabilizzati	Art. 32, c. 2, lett. a), d.lgs. n. 33/2013 Art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013	Costi contabilizzati (da pubblicare in tabelle)	Costi contabilizzati dei servizi erogati agli utenti, sia finali che intermedi e il relativo andamento nel tempo	Annuale (art. 10, c. 5, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Risorse Finanziarie
	Servizi in rete	Art. 7 co. 3 d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 8 co. 1 del d.lgs. 179/16	Risultati delle indagini sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete e statistiche di utilizzo dei servizi in rete	Risultati delle rilevazioni sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete resi all'utente, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, statistiche di utilizzo dei servizi in rete.	Tempestivo	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
	Dati sui pagamenti	Art. 4-bis, c. 2, d.lgs n. 33/2013	Dati sui pagamenti pubblicare in tabelle) (da	Dati sui propri pagamenti in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Trimestrale (in fase di prima attuazione semestrale)	Responsabile S.S. Risorse Finanziarie

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Soggetto che detiene, elabora, aggiorna e pubblica il dato
Pagamenti dell'Amministrazione	Dati sui pagamenti del servizio sanitario nazionale	Art. 41, c. 1-bis, d.lgs. n. 33/2013	Dati sui pagamenti in forma sintetica e aggregata (da pubblicare in tabelle)	Dati relativi a tutte le spese e a tutti i pagamenti effettuati, distinti per tipologia di lavoro, bene o servizio in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Trimestrale (in fase di prima attuazione semestrale)	Responsabile S.S. Risorse Finanziarie
	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Art. 33, d.lgs. n. 33/2013	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi, prestazioni professionali e forniture (indicatore annuale di tempestività dei pagamenti)	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Risorse Finanziarie
				Indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti	Trimestrale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Risorse Finanziarie
			Ammontare complessivo dei debiti	Ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici	Annuale (art. 33, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Risorse Finanziarie
	IBAN e pagamenti informatici	Art. 36, d.lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 82/2005	IBAN e pagamenti informatici	Nelle richieste di pagamento: i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonchè i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Risorse Finanziarie
Opere pubbliche	Nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici	Art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Informazioni realtive ai nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici (art. 1, l. n. 144/1999)	Informazioni relative ai nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici, incluse le funzioni e i compiti specifici ad essi attribuiti, le procedure e i criteri di individuazione dei componenti e i loro nominativi (obbligo previsto per le amministrazioni centrali e regionali)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Settore Tecnico Patrimoniale
	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Art. 38, c. 2 e 2 bis d.lgs. n. 33/2013 Art. 21 co.7 d.lgs. n. 50/2016 Art. 29 d.lgs. n. 50/2016	Atti di programmazione delle opere pubbliche	Atti di programmazione delle opere pubbliche (<i>link</i> alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"). A titolo esemplificativo: - Programma triennale dei lavori pubblici, nonchè i relativi aggiornamenti annuali, ai sensi art. 21 d.lgs. n 50/2016 - Documento pluriennale di pianificazione ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 228/2011, (per i Ministeri)	Tempestivo (art.8, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Settore Tecnico Patrimoniale

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Soggetto che detiene, elabora, aggiorna e pubblica il dato
	Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche	Art. 38, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Tempi, costi unitari e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate. (da pubblicare in tabelle, sulla base dello schema tipo redatto dal Ministero dell'economia e della finanza d'intesa con l'Autorità nazionale anticorruzione)	Informazioni relative ai tempi e agli indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Tempestivo (art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Settore Tecnico Patrimoniale
		Art. 38, c. 2, d.lgs. n. 33/2013		Informazioni relative ai costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Tempestivo (art. 38, c. 1, d.lgs. n. 33/2013)	Responsabile S.S. Settore Tecnico Patrimoniale
Interventi straordinari e di emergenza		Art. 42, c. 1, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Interventi straordinari e di emergenza (da pubblicare in tabelle)	Provvedimenti adottati concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente, con l'indicazione espressa delle norme di legge eventualmente derogate e dei motivi della deroga, nonché con l'indicazione di eventuali atti amministrativi o giurisdizionali intervenuti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ambito soggettivo non rilevato
		Art. 42, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 33/2013		Termini temporali eventualmente fissati per l'esercizio dei poteri di adozione dei provvedimenti straordinari	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ambito soggettivo non rilevato
		Art. 42, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013		Costo previsto degli interventi e costo effettivo sostenuto dall'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)	Ambito soggettivo non rilevato
Altri contenuti	Prevenzione della Corruzione	Art. 10, c. 8, lett. a), d.lgs. n. 33/2013	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231)	Annuale	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
		Art. 1, c. 8, l. n. 190/2012, Art. 43, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Tempestivo	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
			Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità	Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità (laddove adottati)	Tempestivo	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
		Art. 1, c. 14, l. n. 190/2012	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione recante i risultati dell'attività svolta (entro il 15 dicembre di ogni anno)	Annuale (ex art. 1, c. 14, L. n. 190/2012)	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
		Art. 1, c. 3, l. n. 190/2012	Provvedimenti adottati dall'A.N.A.C. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti	Provvedimenti adottati dall'A.N.A.C. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione	Tempestivo	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
		Art. 18, c. 5, d.lgs. n. 39/2013	Atti di accertamento delle violazioni	Atti di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 39/2013	Tempestivo	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Soggetto che detiene, elabora, aggiorna e pubblica il dato
Altri contenuti	Accesso civico	Art. 5, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 / Art. 2, c. 9-bis, l. 241/90	Accesso civico "semplice" concernente dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria	Nome del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonchè modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale e nome del titolare del potere sostitutivo, attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
		Art. 5, c. 2, d.lgs. n. 33/2013	Accesso civico "generalizzato" concernente dati e documenti ulteriori	Nomi Uffici competenti cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonchè modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
		Linee guida Anac FOIA (del. 1309/2016)	Registro degli accessi	Elenco delle richieste di accesso (atti, civico e generalizzato) con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione	Semestrale	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
Altri contenuti	Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati	Art. 53, c. 1 bis, d.lgs. 82/2005 modificato dall'art. 43 del d.lgs. 179/16	Catalogo dei dati, metadati e delle banche dati	Catalogo dei dati, dei metadati definitivi e delle relative banche dati in possesso delle amministrazioni, da pubblicare anche tramite link al Repertorio nazionale dei dati territoriali (www.rndt.gov.it), al catalogo dei dati della PA e delle banche dati www.dat.gov.it e http://basidati.agid.gov.it/catalogo gestiti da AGID	Tempestivo	Responsabile S.S. Sistemi Informatici e Telematici
		Art. 53, c. 1, bis, d.lgs. 82/2005	Regolamenti	Regolamenti che disciplinano l'esercizio della facoltà di accesso telematico e il riutilizzo dei dati, fatti salvi i dati presenti in Anagrafe tributaria	Annuale	Responsabile S.S. Sistemi Informatici e Telematici
		Art. 9, c. 7, d.l. n. 179/2012 convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221	Obiettivi di accessibilità (da pubblicare secondo le indicazioni contenute nella circolare dell'Agenzia per l'Italia digitale n. 1/2016 e s.m.i.)	Obiettivi di accessibilità dei soggetti disabili agli strumenti informatici per l'anno corrente (entro il 31 marzo di ogni anno) e lo stato di attuazione del "piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione	Annuale (ex art. 9, c. 7, D.L. n. 179/2012)	Responsabile S.S. Sistemi Informatici e Telematici
Altri contenuti	Dati ulteriori	Art. 7-bis, c. 3, d.lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 9, lett. f), l. n. 190/2012	Dati ulteriori (NB: nel caso di pubblicazione di dati non previsti da norme di legge si deve procedere alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti, in virtù di quanto disposto dall'art. 4, c. 3, del d.lgs. n. 33/2013)	Dati, informazioni e documenti ulteriori che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente e che non sono riconducibili alle sottosezioni indicate		Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza