

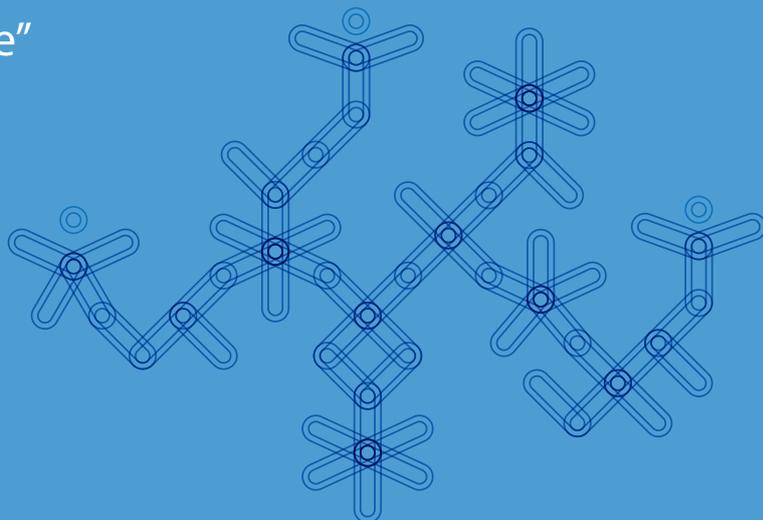


**ARS TOSCANA**  
agenzia regionale di sanità

# Piano triennale della Prevenzione della corruzione (PTPC)

## Aggiornamento 2016-2018

Adottato con decreto del direttore n. 1 del 28/01/2016  
Predisposto dal responsabile per la Prevenzione della corruzione  
Pubblicato sul sito Internet nella sezione  
"Amministrazione trasparente"



<b>LEGENDA DELLE ABBREVIAZIONI UTILIZZATE</b>
---

**ANAC** AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE

**PTPC** PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE

**PTTI** PIANO TRIENNALE TRASPARENZA ED INTEGRITÀ

**PNA** PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE

**DFP** DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA

**PEGP** PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE E DELLA PERFORMANCE

**RPCT** RESPONSABILE TRASPARENZA E PREVENZIONE CORRUZIONE

## **INDICE**

### **PREMESSA:**

#### **1. ANALISI DEL CONTESTO**

##### **1.1 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO**

###### **1.1.1. ASSETTO ORGANIZZATIVO DI ARS**

###### **1.1.2. L'AGENZIA: PERSONALE E RISORSE FINANZIARIE**

###### **1.1.3. ORGANIGRAMMA ARS**

##### **1.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO**

#### **2. QUADRO NORMATIVO E FINALITÀ DEL PIANO**

##### **2.1 CONTINUITA' CON IL PIANO 2015**

##### **2.2 RISULTATI DELLA GESTIONE 2015**

##### **2.3 CONCETTO DI CORRUZIONE E PREVENZIONE**

##### **2.4 AGGIORNAMENTO MAPPATURA DEI PROCESSI**

##### **2.5 INTEGRAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE**

#### **3. I SOGGETTI INTERNI**

##### **3.1 ORGANI DI INDIRIZZO**

##### **3.2 ORGANI AMMINISTRATIVI DI VERTICE E RESPONSABILI UFFICI**

##### **3.3 RESPONSABILE ANTICORRUZIONE**

##### **3.4 DIPENDENTI**

#### **4. FORMAZIONE**

#### **5. GESTIONE DEL RISCHIO**

##### **5.1 AZIONI DI MIGLIORAMENTO**

##### **5.2 AREE DI RISCHIO**

##### **5.3 VALUTAZIONE DEL RISCHIO**

#### **6. MISURE DI CONTRASTO DI CARATTERE OBBLIGATORIE E ULTERIORI**

#### **7. MONITORAGGIO DEL PTPC E DELLE MISURE**

#### **8. AZIONI PROGRAMMATE PER IL 2016 – 2018**

#### **9. ENTRATA IN VIGORE**

## **PREMESSA:**

Come è noto, la Legge n. 190/2012 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, ha imposto all’organo di indirizzo politico degli Enti l’adozione – su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione - di un Piano triennale di prevenzione della corruzione (di seguito “PTPC”) quale strumento che individua e sviluppa le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto di tale evento. La legge ha introdotto un nuovo concetto di corruzione, inteso in senso lato, comprensivo, non solo dell’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione, ma anche di tutte quelle situazioni in cui – pur non verificandosi una situazione penalmente perseguibile – si realizzi una distorsione dell’azione amministrativa dovuta all’uso a fini privati delle funzioni pubbliche attribuite, in spregio ai principi di trasparenza e di imparzialità cui l’azione pubblica deve costantemente ispirarsi. Oltre a ciò, in forza del D.Lgs. 33/2013 dettato in applicazione della delega conferita con la citata legge 190/2012, il legislatore ha imposto alle amministrazioni pubbliche l’adozione di un Piano triennale per la Trasparenza e l’integrità, diretto a assicurare l’accesso alle informazioni relative all’attività svolta dall’amministrazione, incrementare il controllo sociale e concorrere alla realizzazione di una “amministrazione aperta” garante di un adeguato livello di trasparenza, legalità e sviluppo della cultura dell’integrità. Con il presente Piano, l’Ente – in ottemperanza agli obblighi di cui sopra – intende contrastare il fenomeno corruttivo attraverso l’adozione di misure a carattere organizzativo e misure di trasparenza e integrità. Il Piano recepisce le indicazioni di cui alle Determinazioni ANAC n. 8 del 17/06/2015, recante “Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici” e n. 12 del 28/10/2015 recante “Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”. Le disposizioni che seguono hanno efficacia integrativa e modificativa delle norme contenute nei vigenti regolamenti/disciplinari di ARS e prevalgono sulle stesse in caso d’incompatibilità.

## **1. ANALISI DEL CONTESTO**

### **1.1. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO**

Per l’analisi del contesto interno si ha riguardo agli aspetti legati all’organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura a rischio di corruzione.

In particolare essa è utile a evidenziare, da un lato, il sistema delle responsabilità e, dall’altro, il livello di complessità dell’ente. L’obiettivo ultimo è che tutta l’attività dell’ente sia analizzata, in particolare attraverso la mappatura dei processi, al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell’attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

#### **1.1.1 ASSETTO ORGANIZZATIVO DI ARS**

L’Agenzia Regionale di Sanità (ARS) è un ente di consulenza della Regione Toscana, dotato di autonomia amministrativa, organizzativa e contabile, che svolge prevalentemente attività di supporto scientifico in ambito socio-sanitario sia per la Giunta regionale che per il Consiglio regionale.

In particolare ARS svolge attività di studio e ricerca in materia di epidemiologia attraverso analisi, proposte e valutazioni che hanno come oggetto lo stato e i bisogni di salute dei cittadini toscani. Si occupa inoltre di verificare la qualità dei servizi socio-sanitari regionali e l’equità di accesso ai servizi stessi da parte della popolazione toscana, con l’obiettivo di promuoverne il miglioramento.

Con la propria attività di ricerca fornisce informazioni e strumenti a supporto della programmazione regionale e dei processi decisionali e di rinnovamento organizzativo, sia di livello regionale che locale. Secondo il combinato disposto degli articoli 82, 82-bis, 82-ter e 82-novies decies della suddetta l.r. 40/2005, l’Agenzia è autorizzata ad accedere a tutti i flussi di dati a carattere regionale attinenti alla salute e al benessere sociale, ovunque collocati, per scopi di ricerca scientifica, specificando i tipi di dati che possono essere trattati, le operazioni eseguibili e le finalità di rilevante interesse pubblico perseguite.

E' stata istituita nel 1998 con la legge regionale n. 71 ed è stata poi riordinata con la l.r. n. 40 (Disciplina del servizio sanitario regionale) del 24 febbraio 2005 e successive modifiche, che ne ha fissato in via definitiva i compiti, le funzioni e la struttura organizzativa. L'assetto dell'Agenzia è stato definito dalla legge regionale n. 65/2010 "Finanziaria regionale per il 2011" che ha modificato la suddetta l.r. n. 40/2005. Attualmente in ARS sono previsti tre organi: il Direttore, il Comitato di indirizzo e controllo ed il Collegio dei revisori dei conti.

### 1.1.2 L'AGENZIA: PERSONALE E RISORSE FINANZIARIE

Al 31/12/2015 risultano complessivamente in servizio n. 52 dipendenti (compreso il personale a tempo determinato), suddivisi tra le tre strutture organizzative, la Direzione, l'Osservatorio di Epidemiologia e l'Osservatorio per la Qualità e l'Equità e come descritto nella tabella che segue, dove sono evidenziate le differenze tra il personale in servizio in ARS, con l'analogo quadro conoscitivo riferito al biennio precedente.

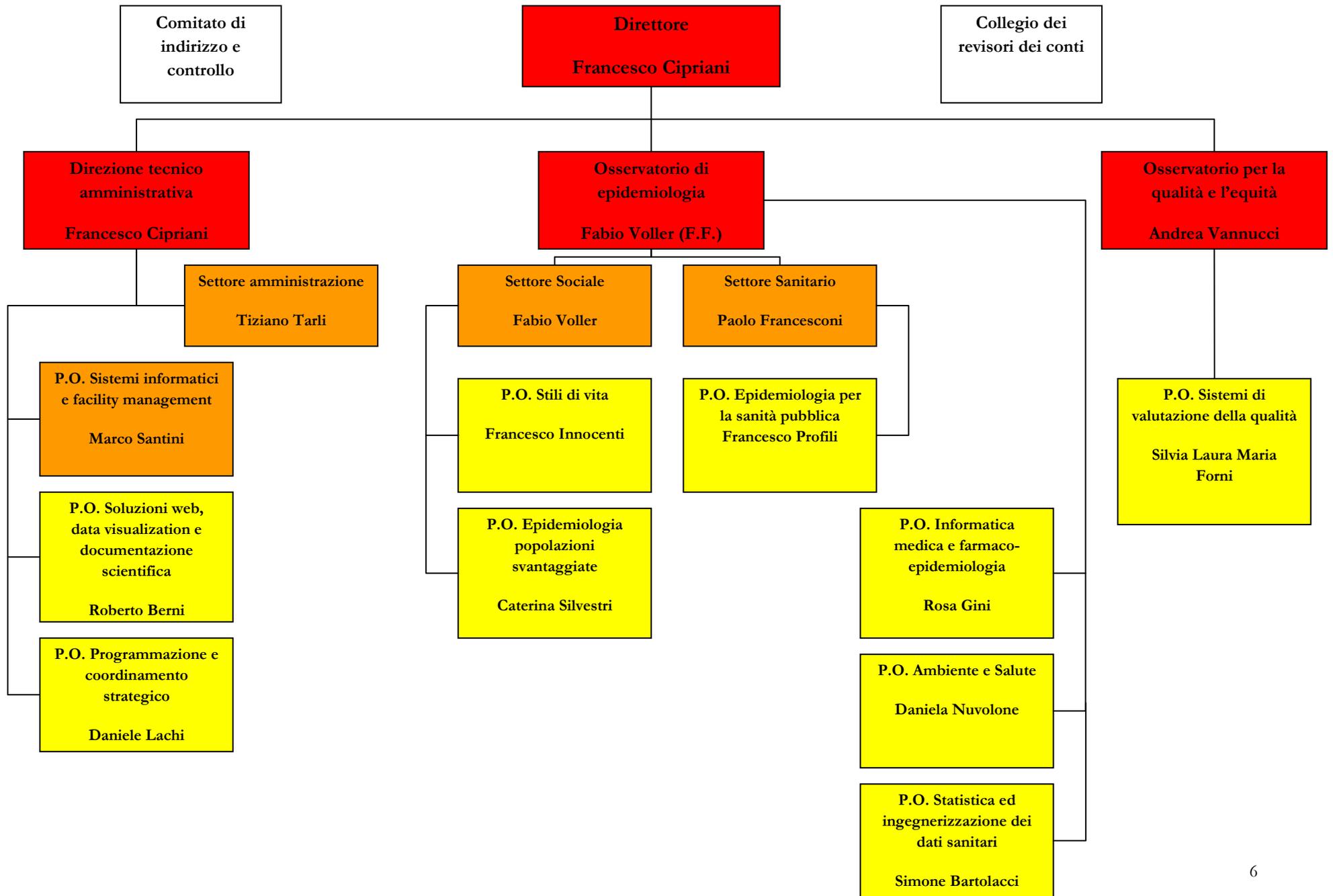
DISTRIBUZIONE PERSONALE ENTE									
Strutture	Al 31/12/2013			Al 31/12/2014			Al 31/12/2015		
	Comparto	Dirigenza	Totale	Comparto	Dirigenza	Totale	Comparto	Dirigenza	Totale
<i>Direzione</i>	27	1	28	28	1	29	27	1	28
<i>Osservatorio di Epidemiologia</i>	14	2	16	13	2	15	14	2	16
<i>Osservatorio Qualità e Equità</i>	8	1	9	8	1	9	7	1	8
<b>TOTALE</b>	<b>49</b>	<b>4</b>	<b>53</b>	<b>49</b>	<b>4</b>	<b>53</b>	<b>48</b>	<b>4</b>	<b>52</b>

Le informazioni della tabella precedente sono visualizzate nella rappresentazione grafica che segue.

### 1.1.3. ORGANIGRAMMA ARS

L'ARS svolge le proprie funzioni attraverso distinte strutture operative, cui è preposto un responsabile. Le strutture operative possono essere articolate in settori, la cui responsabilità è attribuita a dirigenti. La struttura operativa per l'esercizio delle funzioni tecnico-amministrative e scientifiche a carattere generale è denominata direzione. Le strutture operative per l'esercizio delle funzioni scientifico-disciplinari, sono l'osservatorio di epidemiologia e l'osservatorio per la qualità e l'equità. La responsabilità di tali strutture è affidata ad un coordinatore. Il PTPC è intimamente connesso ai contenuti degli atti di macro-organizzazione della singola pubblica amministrazione, e dunque al suo organigramma e funzionigramma, dai quali si deve partire.

Di seguito la rappresentazione grafica dell'organigramma ARS.



Legenda rischio alto:  rischio medio:  rischio basso:

LEGENDA RISCHIO		
Rischio corruzione	Compresenza di alcuni dei seguenti criteri	Priorità e tipologia intervento
<b>BASSO</b>	Attività a bassa discrezionalità per presenza di: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. specifica normativa;</li> <li>2. regolamentazione e/o disciplina interna</li> <li>3. elevato grado di pubblicità degli atti procedurali;</li> <li>4. potere decisionale sull'esito dell'attività in capo a più persone;</li> <li>5. sussistenza di specifici meccanismi di verifica e di controllo esterno;</li> <li>6. rotazione del personale dedicato all'attività.</li> </ol>	- Monitoraggio e verifiche annuali
<b>MEDIO</b>	Attività a media discrezionalità (regolamentazione e/o disciplina interna, normativa di principio, ridotta pubblicità): <ol style="list-style-type: none"> <li>1. controlli ridotti;</li> <li>2. modesta gravità dell'evento che può derivare dal fatto corruttivo;</li> <li>3. difficoltà nella rotazione del personale dedicato all'attività.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitoraggio e verifiche semestrali;</li> <li>- definizione di disciplinari;</li> <li>- implementazione misure preventive</li> </ul>
<b>ALTO</b>	Attività ad alta discrezionalità: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. elevata gravità dell'evento che può derivare dal fatto corruttivo;</li> <li>2. controlli ridotti;</li> <li>3. potere decisionale concentrato in capo a singole persone;</li> <li>4. nessuna rotazione di personale;</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitoraggio e verifiche trimestrali;</li> <li>- definizione di disciplinari;</li> <li>- verifiche a campione</li> <li>- implementazione misure preventive</li> </ul>

## 1.2 ANALISI CONTESTO ESTERNO

L'agenzia regionale di sanità, al fine di individuare le azioni più coerenti per soddisfare le aspettative dei propri Stakeholder riconosce come elemento propedeutico all'efficacia strategica delle proprie azioni l'analisi del contesto.

L'analisi del contesto consente di descrivere tutte le variabili che rappresentano lo scenario nel quale si sviluppa l'azione della agenzia, variabili che possono collocarsi sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione stessa al fine di catturare le possibili minacce, dando la possibilità di ideare strategie che riescano a trasformarle in opportunità.

Negli ultimi venti anni la strategia di lotta alla corruzione in Italia ha fatto leva essenzialmente sull'aspetto repressivo. La Legge n. 190 del 2012 ha inteso ribaltare tale prospettiva rafforzando l'aspetto preventivo e accrescendo la responsabilità (accountability) della Pubblica Amministrazione. L'intento del legislatore è, quindi, quello di indurre un cambiamento di mentalità all'interno della pubblica amministrazione potenziando la prevenzione ampliando, al contempo, il concetto di corruzione oltre il perimetro della rilevanza penale.

La legge e il Piano nazionale di Prevenzione della Corruzione introducono un nuovo concetto di corruzione, inteso in senso lato, ossia comprensivo di quelle ipotesi in cui, nell'esercizio dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere affidatogli al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono, quindi, più ampie delle mere fattispecie penalistiche disciplinate agli artt. 318, 319 e 319 ter del codice penale, e ricomprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione previsti nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, si riscontri un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso distorto, a fini privati, delle funzioni attribuite. Il malfunzionamento può derivare sia da uno sviamento dall'interesse pubblico sia dal mancato rispetto della causa tipica.

Occorre tenere di conto che ARS è un ente di limitate dimensioni e per questo facilmente controllabile, del resto i contatti con l'esterno da cui potrebbe scaturire un comportamento corrotto sono rigidamente proceduralizzati e disciplinati e sono stati organizzati in modo da garantire che non siano seguiti da un dipendente in esclusiva.

La principale fonte di finanziamento di ARS discende dagli stanziamenti nel fondo sanitario regionale, pertanto appare interessante analizzare le stime riferite al settore sanitario. Per quanto la corruzione sia un fenomeno tendenzialmente invisibile, la letteratura fornisce stime dell'illegalità nel settore della tutela della salute, come quella di un peso oscillerebbe fra il 5% e il 10% della spesa sostenuta dai programmi pubblici Medicare e Medicaid negli Usa, o il 5,6% del budget per la sanità in Europa secondo la stima della Rete Europea contro le Frodi e la Corruzione nel Settore sanitario ([www.ehfcn.org](http://www.ehfcn.org)).

I dati provenienti dalle indagini di opinione mostrano che, non solo la popolazione italiana è mediamente più preoccupata e disapprova la corruzione assai più di quanto avviene negli altri paesi europei, ma anche che queste preoccupazioni e questa disapprovazione sono cresciute molto rapidamente nel nostro paese e riguardano gran parte dei cittadini. Infatti, l'86% degli italiani intervistati nel 2005 dichiara di considerare "mai giustificabile" accettare una bustarella (contro il 63% degli svedesi e il 70% dei tedeschi), e questa quota è cresciuta fortemente nel tempo.

Su questo argomento, l'opinione pubblica italiana ha registrato un cambiamento molto rapido, in controtendenza rispetto a quelli sperimentato da altri paesi: la quota di disapprovazione della corruzione è attualmente più bassa di quanto lo fosse nel passato in paesi come la Gran Bretagna o la Spagna.

Si tratta di un risultato apparentemente in contraddizione con i risultati, ad esempio, dell'indagine annuale sulla percezione della corruzione pubblicata dall'agenzia internazionale Transparency International, che rilevano un peggioramento della situazione della corruzione in Italia nel 2008, nel 2009 e nel 2010. L'Italia sarebbe, secondo questo quadro, un paese in cui la percezione della corruzione è totalmente scollata dalla diffusione reale di questo reato.

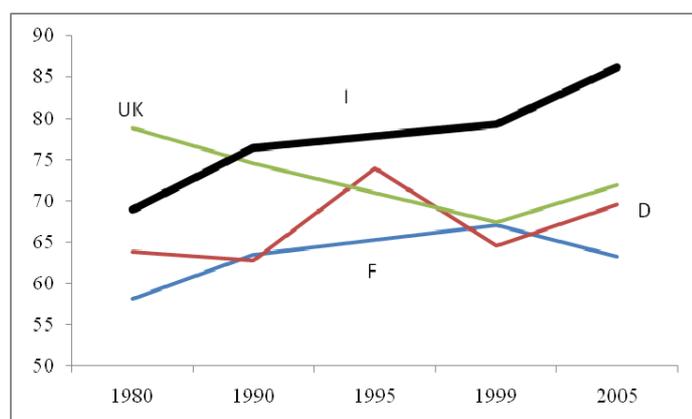
Il cambiamento così rapido dei valori rispetto a questo tema potrebbe quindi, in qualche misura, agire da deterrente, svolgere un ruolo di scoraggiamento e di controllo sociale, suscitando crescenti sentimenti di imbarazzo e di vergogna nei confronti dei potenziali autori.

Tabella 1 - ANDAMENTO PERCENTUALE DI ALCUNI INDICATORI DI INSICUREZZA: Italia, 1997/98 - 2008/09 1997-98 2002 2008-09

	1997-98	2002	2008-09
Molto o abbastanza preoccupato di camminare da solo nella zona in cui vive	28,8	27,6	28,9
Tenersi lontano da strade o luoghi per ragioni di sicurezza	39,7	38,1	35,3
Poco o per niente sicuro a casa da solo al buio	11,8	12,2	12,6
Vive in zona molto o abbastanza a rischio criminalità	23,2	21	22,0
Preoccupati di subire alcuni tipi di reati			
<i>furto di auto</i>	n.d.	46,2	43,6
<i>furto in abitazione</i>	n.d.	60,7	59,3
<i>scippo/borseggio</i>	n.d.	44,2	48,1
<i>aggressione/rapina</i>	n.d.	43,0	47,6
<i>violenza sessuale</i>	n.d.	36,3	42,7
Vede spesso			
<i>persone che si drogano</i>	18,7	13,7	13,1
<i>persone che spacciano droga</i>	9,8	7,2	8,3
<i>persone che si prostituiscono</i>	13,3	10,4	7,7
<i>atti di vandalismo</i>	34,1	27,2	22,7

Fonte: Istat, Indagine sulla sicurezza dei cittadini; anni vari

Figura 1 - La disapprovazione della corruzione in alcuni paesi europei; 1980-2005



## 2. QUADRO NORMATIVO E FINALITÀ DEL PIANO

Ogni ente pubblico ha il dovere di dotarsi di misure e interventi volti a tutelare ed eventualmente ristabilire il giusto livello di etica, nonché a salvaguardare le proprie funzioni da un esercizio degenerativo che potrebbe favorire la nascita e la proliferazione di condotte illecite. In tale contesto, per contrastare il fenomeno corruttivo nella pubblica amministrazione, inteso nella sua accezione più ampia, necessario intraprendere azioni ponderate e coerenti capaci di ridurre drasticamente il rischio di comportamenti corruttivi e corrotti, destinate a svolgere una funzione di prevenzione e che operano prevalentemente sul versante amministrativo e organizzativo.

Per combattere la corruzione è quindi necessario identificare e sanare le debolezze gestionali e organizzative che potrebbero favorire l'annidarsi di comportamenti anti-etici e fraudolenti. Secondo le indicazioni fornite dalla Legge n. 190 del 2012, compito di ciascuna Amministrazione, è, quindi, quello di infondere la consapevolezza dell'importanza dell'etica quale condizione di efficienza, efficacia, equità e imparzialità dell'agire pubblico nel personale che vi appartiene. In termini pratici, la strategia di lotta alla corruzione nella pubblica amministrazione, alla luce della recente normativa, mira non soltanto a rilevare e sanzionare a posteriori comportamenti illeciti, quanto ad adottare sistemi di controllo e protocolli di condotta atti a prevenire tali comportamenti. Per attuare un'efficace strategia di lotta alla corruzione, il legislatore raccomanda, in alcuni casi impone, che le amministrazioni pubbliche attivino misure preventive adeguate, tra le quali: l'adozione di codici di comportamento, misure di sensibilizzazione finalizzate allo sviluppo di una cultura di integrità, meccanismi efficaci di controllo interno, trasparenza, facilità di accesso alle informazioni di interesse pubblico, sistemi efficaci di valutazione delle prestazioni delle istituzioni pubbliche, procedure organizzative formalizzate, ecc.. Contestualmente, è indispensabile assicurare livelli di trasparenza dell'attività amministrativa anche attraverso la pubblicità delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto di ufficio e di protezione dei dati personali, processo agevolato in Agenzia dalla corrispondenza tra il Responsabile della prevenzione della corruzione (di seguito RPC) e il Responsabile della Trasparenza. Infatti, l'obiettivo dichiarato dal combinato normativo e regolamentare è rappresentato dal superamento progressivo della "cultura dell'adempimento" (v. Relazione 2013 ANAC) per fare spazio a una logica che affronti complessivamente la strategia di prevenzione della corruzione, attraverso tutti gli strumenti e le misure di cui le singole Amministrazioni sono già dotate o che possono attivare nell'immediato futuro.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) è finalizzato a prevenire e combattere gli episodi di corruzione, in ottemperanza alla normativa in materia.

Nell'ordinamento giuridico italiano, le disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, sono previste dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 (*c.d. legge Anticorruzione*).

La legge 190/2012 è finalizzata a introdurre nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, valorizzando a tale fine principi quali la legalità, l'imparzialità, la trasparenza, l'uguaglianza e la fiducia dei cittadini nelle istituzioni pubbliche. In tale contesto di riferimento, il piano triennale per la prevenzione della corruzione si pone come strumento principale, previsto e disciplinato dall'art. 1, commi 5, 8 e 60 della legge 190/2012, che le amministrazioni pubbliche, e tra queste gli enti regionali, come ARS, sono tenute ad adottare.

A tale normativa ed in stretto collegamento con la stessa, hanno fatto seguito:

- decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 recante "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*";
- 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 a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190*";
- Decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 avente ad oggetto "*Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*".

Ulteriori e rilevanti disposizioni attuative della normativa sopra richiamata sono:

- l'Intesa 24 luglio 2013 tra Governo, Regioni ed Enti locali per l'attuazione dell'articolo 1, commi 60 e 61 della legge 6 novembre 2012 n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- la delibera CIVIT 11 settembre 2013, n. 72 "Approvazione del Piano nazionale anticorruzione";
- la delibera CIVIT 24 ottobre 2013 n. 75 "Linee guide in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni".

Il Piano Anticorruzione dell'ARS, adottato in ottemperanza ai citati obblighi di legge, pone in essere un documento che mira a rispondere concretamente agli obiettivi di correttezza, lealtà, trasparenza, integrità ed onestà e di responsabilità del proprio operato di fronte a tutti gli utenti ed i cittadini. L'obiettivo principale è di prevenzione contro la corruzione, intesa in un'accezione ampia, comprensiva delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività della struttura amministrativa, si riscontra l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati (Dipartimento della Funzione Pubblica, circolare 25 gennaio 2013, n. 1). Le situazioni rilevate sono tali da comprendere non solo i delitti contro la pubblica amministrazione, ma anche le situazioni in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa.

In questa prospettiva, allora, il Piano riveste diverse funzioni:

- organizzare un sistema stabile ed efficace di contrasto alla corruzione e all'illegalità in genere;
- configurare la valutazione del livello di esposizione degli Uffici al rischio di corruzione;
- definire degli interventi organizzativi utili alla prevenzione dei rischi;
- creare una linea strategica di collegamento tra corruzione, trasparenza e performance, secondo una visione completa dell'azione amministrativa;
- individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti dalla legge.

Il Piano, sostanzialmente, assume il ruolo di una vera e propria mappa di contenuti e di comportamenti che devono essere portati a modello procedurale e pratico per la migliore attuazione del Sistema di Prevenzione della Corruzione.

Il coinvolgimento di diversi gradi funzionali previsti nel Piano, da quello squisitamente di indirizzo politico amministrativo in relazione all'adozione, a quelli esclusivamente tecnici (Responsabile Anticorruzione, Funzionari Responsabili dei Servizi, Collaboratori, Dipendenti), in relazione alla puntuale applicazione, ne denotano il carattere sistematico, che evidentemente presuppone la combinazione e l'interazione dei ruoli, delle condotte, dei comportamenti e dei rapporti. Come previsto dalla normativa di riferimento, in particolare dall'art. 1, comma 8, della legge 190/2012 il piano triennale per la prevenzione della corruzione viene proposto dal responsabile della prevenzione della corruzione e approvato dall'organo di indirizzo politico.

In ARS il responsabile della prevenzione della corruzione è stato individuato con deliberazione del Comitato di indirizzo e controllo n. 3 del 30/09/2013 nel dott. Paolo Francesconi, attuale dirigente responsabile del settore sanitario dell'osservatorio di epidemiologia. Risulta infatti, alla luce dell'attuale assetto organizzativo dell'Agenzia, la persona più idonea a rivestire l'incarico in oggetto, in quanto in possesso di requisiti e capacità adeguate, nonché titolare di posizione apicale nella struttura organizzativa dell'Agenzia, tali da consentirgli di assolvere a pieno i compiti che la legge 190/2012 attribuisce alla figura del responsabile della prevenzione della corruzione, tenuto conto anche della diretta e pluriennale conoscenza della configurazione e del funzionamento dell'intera macchina amministrativa dell'Agenzia.

Come specificato dalla determinazione ANAC n. 2012/2015, il piano triennale per la prevenzione della corruzione sistematizza e descrive un "processo" articolato in fasi tra loro collegate, finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno.

Il piano è teso a delineare un programma di attività e misure specifiche derivante da una preliminare e necessaria fase di analisi che è stata tesa a esaminare l'organizzazione di ARS, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo.

Come previsto dal Piano nazionale anticorruzione, tale analisi è avvenuta ricostruendo il sistema dei processi organizzativi, con particolare attenzione alla struttura dei controlli e alle aree sensibili nel cui ambito possono eventualmente verificarsi episodi di corruzione.

In particolare ai fini della redazione del Piano sono state percorse le seguenti tappe:

- esame del Piano nazionale e individuazione dei tempi di adeguamento per la redazione dei Piani triennali

- adempimenti preliminari (individuazione dei referenti, determinazione della linea di competenza e di responsabilità nell'organigramma dell'ente, ecc.)
- definizione dei procedimenti e dei processi
- mappatura dei processi
- predisposizione delle schede di questionario ai fini della ricognizione delle attività
- perimetrazione delle macroaree di indagine
- metodo di compilazione della scheda ricognitiva
- predisposizione delle schede per la scoperta dei settori a rischio
- classificazione e attribuzione dei valori di rischio ai singoli processi e attività
- fotografia delle unità responsabili di procedimento e di provvedimento
- individuazione dei dirigenti e dei dipendenti responsabili di procedimento e provvedimento
- definizione della filiera delle competenze e delle responsabilità.

### **2.1 CONTINUITÀ CON IL PIANO 2015**

Il presente aggiornamento si pone in continuità con i Piani adottati negli anni precedenti dal gennaio 2014. Del resto la mappatura dei processi ricalca le attività di ARS che non sono mutate nel tempo e lo scopo perseguito dal presente aggiornamento si traduce in termini di miglioramento e approfondimento delle misure già previste e ritenute ancora aderente alla realtà dell'Agenzia.

In particolare si rende necessario una revisione del Codice di comportamento dei dipendenti. Per ragioni organizzative, il Responsabile della prevenzione della corruzione si riserva di provvedervi nel corso dell'anno.

Le ragioni gestionali di siffatta riserva risiedono nella nuova del nuovo organo di indirizzo (Comitato di indirizzo e controllo), che si insedierà in Agenzia alla fine di gennaio 2016 e solo da quel momento potrà assumere decisioni in merito e intervenire nella predisposizione nel Codice.

### **2.2 RISULTATI DELLA GESTIONE 2015**

Dei risultati conseguiti nel corso del 2015 viene dato resoconto accurato nella Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione, pubblicata nel sito istituzionale, nella sezione "*Amministrazione trasparente - Altri contenuti*", come previsto dalla Delibera Civit (ora ANAC) 50/2013. L'attività di prevenzione alla corruzione svolta nell'anno 2015 viene riportata in sintesi nel punto successivo in cui sono delineate anche le misure di contrasto che necessitano di aggiornamento.

### **2.3 CONCETTO DI CORRUZIONE E PREVENZIONE**

Come precisato dalla Legge 190/12 le disposizioni di prevenzione della corruzione sono attuazione diretta del principio di imparzialità di cui all'art. 97 della Costituzione. Ci si riferisce infatti alla corruzione in un'accezione ampia che esorbita dai confini tracciati dalla fattispecie penale, comprendendo episodi che si risolvono nella deviazione dall'integrità pubblica e

dalle regole morali comunemente accettate; sotto quest'aspetto la corruzione è dunque da contrastare e prevenire con misure extrapenali operando sul versante prevalentemente amministrativo.

Occorre precisare come non sia presente nella legge n. 190/2012 una definizione di "corruzione", ma riprendendo quanto affermato nella circolare n. 1 del 25/01/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, il concetto di corruzione, ai fini dell'ambito di applicazione della legge n. 190 del 2012, deve essere inteso in senso lato, "come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che, come noto, è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.c., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel titolo II, capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite".

Al fine di comprendere la reale portata della norma, al concetto di "corruzione" deve affiancarsi quello di "vantaggio privato": con tale termine, infatti, il legislatore non ha evidentemente inteso riferirsi ai meri benefici economici derivanti dall'abuso del potere, ma a qualsiasi tipo di utilità che al soggetto titolare di tale potere potrebbe derivare dal suo scorretto esercizio.

Tale precisazione conferisce alla norma un raggio di azione molto ampio ed evidenzia la necessità che la stessa venga specificata in maniera diversa a seconda dell'esperienza e delle attività poste in essere da ciascuna pubblica amministrazione attraverso i vari piani triennali.

Per definire il concetto di corruzione pertanto si fa riferimento a quello di “maladministration” che si sostanzia in una serie **di atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell’interesse pubblico e pregiudicano l’affidamento dei cittadini nell’imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.**

La prevenzione è invece trattata in un’importante comunicazione della Commissione europea (COM/2003/0317), ove sono riportati alcuni principi per migliorare la lotta alla corruzione, tra cui:

- la previsione di una posizione specifica di dirigenti e responsabili dei processi decisionali;
- l’istituzione di appositi organismi di lotta contro la corruzione competenti e visibili;
- la piena accessibilità e meritocrazia nella gestione degli incarichi pubblici;
- l’adozione di strumenti di gestione della qualità e di norme di controllo e di vigilanza;
- la promozione di strumenti di trasparenza;
- l’adozione di codici di condotta;
- lo sviluppo di sistemi di protezione per chi denuncia l’illecito;
- l’introduzione di norme chiare e trasparenti in materia di finanziamento ai partiti e controllo finanziario esterno.

#### 2.4 AGGIORNAMENTO E MAPPATURA DEI PROCESSI

L’aggiornamento per essere tale non si sostanzia in una copia pedissequa di quanto già stabilito nei precedenti piani, ma riguarderà un approfondimento di quelle nozioni ed elementi di cui il piano risultava essere carente o che sono stati introdotti con la determinazione ANAC n. 12/2015, in particolare: analisi del contesto esterno, nuove aree di rischio individuate come obbligatorie e prima previste come facoltative; nuove misure di prevenzione non previste o precedentemente non attuate.

Per il triennio 2016 – 2018 l’aggiornamento consiste in una completa rivisitazione del Piano tenuto conto delle indicazioni contenute nella determinazione ANAC n. 12/2015. Infatti si precisa che equivale ad omessa adozione l’approvazione di provvedimento di aggiornamento:

- **puramente ricognitivo di misure**, in materia di anticorruzione, adempimento degli obblighi di pubblicità, Codice di comportamento di comportamento
- **privo di misure specifiche** introdotte in relazione alle esigenze dell’amministrazione interessata
- **privo di misure per la prevenzione del rischio nei settori più esposti**
- **privo di misure concrete di attuazione degli obblighi di pubblicazione** di cui alla disciplina vigente
- **meramente riproduttivo** del Codice di comportamento nazionale emanato con il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62

Con l’aggiornamento l’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) infatti intende:

- fornire alle amministrazioni chiarimenti rispetto ai contenuti del PNA approvato con propria delibera n. 72 del 11 settembre 2013
- fornire indicazioni integrative rispetto agli interventi normativi che hanno fortemente inciso sul sistema di prevenzione della corruzione a livello istituzionale, in particolare il DL n. 90/2014;
- concentrare l’attenzione sulla effettiva attuazione di misure in grado di incidere sui fenomeni corruttivi;
- apportare correzioni volte a migliorare l’efficacia complessiva dell’impianto a livello sistematico, indicando alcune «correzioni di rotta».

Il presente Piano triennale, riferito al triennio 2016- 2018, è stato predisposto dal RPC, dott. Paolo Francesconi nominato in data 30/09/2013 (deliberazione Comitato di indirizzo e controllo n. 3 del 30/09/2013 ). Per la redazione del documento il responsabile si è avvalso di un mini staff (che rappresenta una delle misure adottate nel Piano) con competenze, tecniche giuridiche ed economiche. Inoltre hanno collaborato attivamente le strutture organizzative dell’Agenzia.

In particolare nella fase propedeutica alla redazione del Piano per il triennio 2016 – 2018 il Responsabile per sancire la fattiva collaborazione delle strutture dell’Agenzia ha provveduto ad inoltrare un questionario ai dirigenti e ai responsabili di posizione organizzativa (ALLEGATO 1)

Ai fini della redazione del suddetto Aggiornamento del PTCP dell’Agenzia, il questionario ha rappresentato uno strumento operativo per garantire, in conformità alle direttive del PNA, il coinvolgimento dei dirigenti e dei funzionari responsabili di Posizione Organizzativa dell’Ente nell’ambito delle attività di rilevazione e valutazione

del rischio corruttivo all'interno di ARS nonché di definizione delle misure di prevenzione utili a neutralizzare e/o ridurre la probabilità di insorgenza del rischio medesimo.

Si è pertanto provveduto:

- alla c.d. **mappatura delle aree di rischio**, individuando cioè, in relazione ai compiti istituzionali ed all'assetto organizzativo di ARS, le attività, i processi ed i procedimenti e/o fasi di essi svolti in ogni struttura organizzativa interna (centri di responsabilità), nel cui ambito è maggiormente alto il rischio/pericolo del verificarsi di episodi di corruzione. Conformemente alla raccomandazione contenuta nell'All. 1 al PNA, la ricognizione delle aree di rischio non deve limitarsi ai soli procedimenti riconducibili agli ambiti indicati dalla L. 190/12, all'art. 1, comma 16 come maggiormente sensibili al rischio corruttivo (acquisizione e progressione del personale, affidamento di lavori, servizi e forniture, provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario, provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario) **ma deve comprendere ulteriori aree di rischio che rispecchiano il contesto interno e l'attività istituzionale specifica di ARS;**
- alla cd. **mappatura dei processi** sulla base del contesto e delle finalità istituzionali di ARS, estrapolando cioè per ciascuna specifica "area di rischio" individuata, i processi/attività maggiormente soggetti al possibile verificarsi di episodi di corruzione;
- all'**attività di valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione)**, per ciascun processo, procedimento o fase di esso mappato, **prendendo** a riferimento l'elenco esemplificativo di cui all'allegato 3 al PNA, nonché i criteri indicati nella Tabella allegato 5 al PNA, colonna sinistra (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, razionalità del processo, controlli) e colonna destra (impatto economico, impatto organizzativo, economico e di immagine);
- al cd. trattamento del rischio, ovvero **individuare e valutare le misure di prevenzione** (obbligatorie e/o ulteriori) finalizzate a neutralizzare o ridurre il rischio, stabilendo quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri sulla base delle priorità/urgenze emerse nell'ambito della fase di ponderazione in relazione a determinati livelli di rischio.

## 2.5 INTEGRAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE

La determinazione ANAC n. 12/2015 ha posto l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni di introdurre, a partire dai prossimi piani per la prevenzione della corruzione (PTCP), 31/01/2016, il maggior numero di misure di prevenzione concrete ed efficaci, traducibili in azioni precise e fattibili, verificabili nella loro effettiva realizzazione. In particolare le pubbliche amministrazioni devono fornire un metodo indispensabile ad assicurare la qualità dell'analisi che conduce alla individuazione delle misure di trattamento del rischio e individuare e programmare le misure in termini di precisi obiettivi da raggiungere da parte di ciascuno degli uffici coinvolti anche ai fini della responsabilità dirigenziale.

Particolare attenzione deve essere posta alla coerenza tra PTCP e Piano della performance sotto i seguenti profili:

- le politiche sulla performance contribuiscono alla costruzione di un clima organizzativo che favorisce la prevenzione della corruzione
- le misure di prevenzione della corruzione individuati nel PTCP devono essere tradotte, sempre, in obiettivi organizzativi ed individuali assegnati agli uffici e ai loro dirigenti, quindi almeno uno degli obiettivi assegnati deve essere rilevante ai fini della prevenzione alla corruzione;
- l'attuazione delle misure previste nel PTCP è uno degli elementi di valutazione del dirigente e, per quanto possibile, del personale non dirigenziale.

### 3. SOGGETTI INTERNI

La determinazione ANAC n. 12/2015 individua con chiarezza tutti gli attori coinvolti nelle attività di prevenzione alla corruzione graduando compiti e relative responsabilità. Sono così individuati e disciplinati gli organi di indirizzo, quelli amministrativi di vertice, il responsabile della prevenzione della corruzione, i responsabili degli uffici, i dipendenti.

La stessa determinazione suggerisce una prassi di adozione del Piano finalizzata a garantire il massimo coinvolgimento di tutte le strutture delle amministrazioni che ARS fin dalla prima adozione del Piano aveva già attuato. Infatti, era apparso coerente e opportuno che il Piano, predisposto dal Responsabile anticorruzione, fosse dapprima adottato dall'organo di vertice amministrativo, cioè il direttore, quale presa di atto e di responsabilità sui contenuti, poi successivamente approvato dall'organo competente cioè dal comitato di indirizzo e controllo.

#### 3.1 ORGANI DI INDIRIZZO

In ARS l'organo di indirizzo è rappresentato dal Comitato di indirizzo e controllo così come regolato dagli articoli da 82 quater a 82 sexies.

Gli organi di indirizzo secondo le indicazioni ANAC vedono potenziato il loro ruolo sotto due diversi profili:

- devono garantire la **piena consapevolezza e condivisione degli obiettivi della lotta alla corruzione e delle misure organizzative necessarie**
- sono chiamati a rispondere in caso di mancata adozione del PTPC, a cui è equiparata, nel regolamento ANAC sull'art. 19 co. 5 lett. b) del d.l. 90/2014, l'**assenza di elementi minimi**

Nel corso del triennio 2016 -2018 si prevedono misure finalizzate ad un maggiore loro coinvolgimento nella fase di attuazione del Piano.

Infatti, rispetto agli anni precedenti ove la partecipazione del comitato alla tematica dell'anticorruzione era concentrata nella fase propedeutica all'approvazione, attraverso la condivisione del testo e delle misure di prevenzione in sede di seduta del comitato, per il triennio 2016 -2018 l'amministrazione introduce una nuova misura di coinvolgimento del comitato consistente nella partecipazione ad una seduta del comitato del responsabile anticorruzione o di un suo delegato, per relazione verbalmente e discutere sullo stato di attuazione del piano ogni tre mesi, anche al fine di apportare eventuali correttivi o integrazioni alle misure previste nel Piano.

#### 3.2 ORGANI AMMINISTRATIVI DI VERTICE E DI UFFI

Per organi amministrativi di vertice si intende tutto nell'insieme dei dirigenti e semi dirigenti che sono a capo o gestiscono le varie strutture dell'Agenzia, quindi il direttore, i coordinatori, i dirigenti e i responsabili di posizioni organizzativa. Tali soggetti rivestono un ruolo chiave per il successo delle politiche di prevenzione della corruzione e devono collaborare attivamente alla elaborazione e prestare attiva partecipazione, da garantire in termini di contributo conoscitivo al PTPC e di diretta responsabilità per gli atti compiuti a supporto dell'opera degli organi di indirizzo.

Per l'aggiornamento del Piano 2016 -2018 il responsabile ha scelto di sancire la fattiva collaborazione degli organi di vertice sia nella fase propedeutica all'approvazione del Piano sia nella fase di monitoraggio dell'attuazione dello stesso. Infatti ha provveduto nel mese di dicembre alla somministrazione di un questionario rivolto ai dirigenti e ai titolari delle posizioni organizzative, che è stato compilato e restituito con le osservazioni, punti e correzioni, che poi sono state sussunte all'interno del Piano ed ha previsto un'ulteriore misura attraverso il passaggio in staff del Piano, una volta approvato, con lo scopo di esemplificare i contenuti.

Per i compiti degli organi amministrativi di vertice, si rimanda a quanto già previsto al paragrafo 2.2 "RESPONSABILI/REFERENTI SETTORI/UFFICI" del Piano 2013-2015.

#### 3.3 RESPONSABILE ANTICORRUZIONE

I compiti e le responsabilità del RPC sono ampiamente descritti nel al paragrafo 2.1 "RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE." del Piano 2013-2015.

In sede di aggiornamento occorre porre l'attenzione sulla centralità di questa figura. IN ARS il RPC è stato scelto anticipando i criteri sanciti dalla determinazione ANAC n. 12/2015.

Infatti, in ARS il responsabile della prevenzione della corruzione è stato individuato con deliberazione del Comitato di indirizzo e controllo n. 3 del 30/09/2013 nel dott. Paolo Francesconi, attuale dirigente responsabile del settore sanitario dell'osservatorio di epidemiologia. Risulta infatti, alla luce dell'attuale assetto organizzativo dell'Agenzia, la persona più idonea a rivestire l'incarico in oggetto, in quanto in possesso di requisiti e capacità

adeguate, nonché titolare di posizione apicale nella struttura organizzativa dell'Agenzia, tali da consentirgli di assolvere a pieno i compiti che la legge 190/2012 attribuisce alla figura del responsabile della prevenzione della corruzione, tenuto conto anche della diretta e pluriennale conoscenza della configurazione e del funzionamento dell'intera macchina amministrativa dell'Agenzia nonché dell'indipendenza rispetto alle aree di rischio individuate dal presente Piano.

In riferimento all'aggiornamento si prevede l'introduzione di nuove misure:

- inserimento nel regolamento generale di organizzazione di ARS dei criteri di nomina del Responsabile;
- rendere maggiormente cogenti gli obblighi di informazione, attraverso la individuazione di una cadenza regolare (una al mese) delle newsletters di aggiornamento che il Responsabile invia a tutti i dipendenti dell'agenzia;
- inserimento all'interno del Codice di comportamento di ARS una precisa disposizione che sancisca l'obbligo in capo a tutti i dipendenti dell'agenzia di collaborare a vario titolo con il RPC sia nella fase di predisposizione del Piano sia in quella di attuazione;
- creazione di un disciplinare per proceduralizzare la costruzione e l'implementazione del Piano;
- istituzionalizzazione dello staff del RPC con provvedimento;
- al fine di dimostrare l'assolvimento del dovere di vigilanza da parte del RPC, si sancisse l'obbligo a carico dello stesso di procedere a richiedere verifiche interne quando vi sia fondato motivo di ritenere che sia in atto un comportamento lesivo dei principi in materia di anticorruzione;
- eliminazione delle figure dei referenti (date le ridotte dimensioni dell'agenzia non è apparso più opportuno mantenere l'architettura adottata dal Piano 2013 e ss.). In quanto la loro previsione risultativa essere un contenitore vuoto, visto che il RPC si relaziona direttamente con tutto il personale senza necessità di intermediari).

### **3.4 DIPENDENTI**

Ai fini della prevenzione le disposizioni che riguardano i dipendenti rilevano in termini di contributo conoscitivo del piano e di responsabilità relativa alle rispettive attività.

La determinazione n. 12/2015 infatti stabilisce due punti fondamentali:

- il coinvolgimento dei dipendenti deve essere assicurato con la partecipazione al processo di gestione del rischio e con l'obbligo di osservare le misure contenute nel PTPC (art. 1, co. 14, della l. 190/2012)
- Il coinvolgimento di tutto il personale in servizio (ivi compresi anche gli eventuali collaboratori a tempo determinato o i collaboratori esterni) è decisivo per la qualità del PTPC.
- Invio a tutto il personale di ARS (compresi i collaboratori, professionisti incaricati, borse di studio tirocinanti) di una comunicazione contenente l'invito al rispetto del codice di comportamento; l'invio è effettuato annualmente nel mese di febbraio.

Per gli adempimenti del Responsabile anticorruzione è stato deciso di istituzionalizzare un apposito staff a supporto. Questo gruppo è composto da professionalità eterogenee e articola la propria attività in costante raccordo con il RPC.

### **4. FORMAZIONE**

Per quanto concerne l'aspetto formativo – essenziale per il mantenimento e lo sviluppo del Piano nel tempo, si ribadisce come -in linea con la Convenzione delle Nazioni unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'O.N.U. il 31 ottobre 2003, la L. 190/2012 abbia attribuito particolare importanza alla formazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio, per cui è prevista, in occasione della predisposizione del Piano della formazione, particolare attenzione alle tematiche della trasparenza e della integrità, sia dal punto di vista della conoscenza della normativa e degli strumenti previsti nel Piano che dal punto di vista valoriale, in modo da accrescere sempre più lo sviluppo del senso etico. Tale concetto è stato ribadito anche dalla deliberazione ANAC n. 12/2015.

La formazione dei dipendenti rappresenta una delle principali misure di prevenzione della corruzione nell'ambito lavorativo al fine di consolidare la consapevolezza del dipendente pubblico di dover operare attraverso modalità corrette, ispirate ai principi costituzionali del buon andamento e dell'imparzialità dell'Amministrazione.

Data la solo recente messa a regime del sistema anticorruzione in agenzia, ed essendo tutt'ora in corso la fase di messa in atto di tutti gli adempimenti, è stato possibile realizzare attività formative di carattere generale esterno.

La formazione che ARS ha svolto è stata dedicata alle aziende sanitarie:

- facilitando lo sviluppo della rete dei responsabili aziendali per la prevenzione della corruzione, i veri agenti di cambiamento, con supporti informativi specifici e con la predisposizione di un blog per scambiare esperienze e materiali;

- mappando insieme ai manager e ai professionisti sanitari i percorsi a rischio di corruzione;
- contrastando e prevenendo insieme al CSR e agli ordini professionali i potenziali conflitti d'interesse attraverso un nuovo patto d'integrità tra direzioni aziendali e personale sanitario;
- collaborando nel programma di Agenas sulla definizione di buone pratiche per la trasparenza e la legalità e partecipando alle iniziative di Libera, Coripe, Avviso Pubblico, Gruppo Abele che hanno da due anni sviluppato la rete nazionale "Illuminiamo la salute".

Lo scopo perseguito dagli interventi formativi sul territorio è stato quello di promuovere un approccio culturale per l'integrità, attraverso una rete regionale di referenti che si confrontino costantemente sui temi rilevanti, anche attraverso un blog dedicato, e che costruiscano assieme un sistema di osservazione dove nuovi e specifici indicatori possano evidenziare e monitorare le attività più esposte a rischio corruzione.

Per l'anno 2016 il Responsabile si dedicherà alla formazione degli operatori interni, attuando una formazione mirata a coloro che agiscono nelle aree di rischio più elevato.

Dal punto di vista finanziario, si apprezza la deliberazione Corte dei Conti, sezione di controllo dell'Emilia-Romagna, n. 276 del 20 novembre 2013. La magistratura contabile ha effettuato un'accurata ricognizione in merito agli obblighi formativi in capo alle amministrazioni, introdotti dalla legge 190 del 2012 e dagli atti correlati, ricordando che:

- sia il comma 8 che il comma 10 dell'articolo 1 della legge 190 impongono al Responsabile anticorruzione di definire ogni anno procedure appropriate per la formazione dei dipendenti nelle aree a rischio, provvedendo direttamente ad individuare il personale destinatario;
- che il comma 44 del medesimo articolo prescrive che le amministrazioni organizzino attività di formazione del personale per la conoscenza e l'applicazione corretta dei codici;
- che il Piano Nazionale Anticorruzione dispone che le pubbliche amministrazioni debbono programmare interventi formativi adeguati, di livello sia generale che specifico;
- che lo stesso Allegato 1 (strumento di analisi e articolazione dettagliata del P.N.A.) ricorda che la formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione diffondendo valori etici e principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati;
- che il comma 8 ed il comma 12 dell'articolo 1 della citata legge anticorruzione prevedono forme accentuate di responsabilità per i dirigenti e il Responsabile anticorruzione per l'inosservanza dell'obbligo formativo nei confronti dei dipendenti.

Alla luce del parere reso dalla Corte dei Conti si può, ragionevolmente, affermare che pare legittimo adottare progetti formativi anche in deroga alle rigide limitazioni della spesa così come previsto dal decreto legge 78/2010, senza, peraltro, escludere forme di contenimento della spesa:

- mediante il ricorso alla formazione interna,
- ancor meglio, attraverso l'organizzazione di momenti di formazione in forma associata
- attraverso l'autoformazione, con la distribuzione, da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione di materiale informativo e formativo cartaceo e/o informatico ai soggetti principalmente coinvolti, materiale attraverso il quale sarà possibile per gli stessi effettuare opportuni approfondimenti nei tempi ritenuti più congrui rispetto ai diversi compiti d'ufficio;

Nell'ambito del piano formativo annuale, saranno previsti appositi momenti formativi in tema di anticorruzione anche sulla base dei bisogni formativi oggetto di segnalazione al R.P.C. attraverso il questionario somministrato ai dirigenti e ai responsabili di P.O. nel dicembre 2015.

Per l'anno 2016 le attività formative saranno rivolte a tutti i dipendenti, con particolare riferimento alle seguenti tipologie di destinatari:

- Responsabile della prevenzione della corruzione ( R.P.C. ),
- Posizioni Organizzative
- dipendenti interessati alla prevenzione del rischio corruzione (individuati dai Responsabili di Settore).

La formazione sarà strutturata su livelli diversi a seconda dei destinatari:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, e riguarda l'aggiornamento delle competenze, le tematiche dell'etica e della legalità ed i codici di comportamento
- livello specifico, rivolto al R.P.C. e ai Responsabili di Settore su tematiche settoriali
- livello specialistico, rivolto al R.P.C. comprensive di tecniche di gestione del rischio.

Particolare attenzione sarà prestata alla formazione in tema di anticorruzione a favore di nuove assunzioni o di inserimento di dipendenti in nuovi settori lavorativi, attraverso la trasmissione del Piano e dei suoi allegati al momento dell'immissione in servizio.

## 5. GESTIONE DEL RISCHIO

L'esperienza di lotta alla corruzione in Agenzia è perseguita da circa tre anni. Sebbene siano state riscontrate alcune resistenze culturali ad accettare alcuni adempimenti imposti dalla normativa, il livello raggiunto è apparso soddisfacente. Il nuovo Piano pertanto è stato aggiornato alla luce di un triplice impulso: valorizzazione, correzione, estensione del precedente.

La metodologia utilizzata per la creazione del c.d. "Registro dei rischi" (ALLEGATO 2) è quella prevista dal PNA, e relativi allegati, che è articolata nelle seguenti fasi:

- ✓ individuazione delle aree di possibile esposizione al rischio (e dei relativi procedimenti amministrativi) su cui concentrare l'analisi, a partire dalle indicazioni di legge e alla luce di quelle che sono le scelte organizzative dell'Ente e le indicazioni normative in proposito;
- ✓ identificazione e pesatura dei "rischi specifici" associati a ciascun processo/procedimento, in modo da evidenziare le tipologie e priorità d'azione;
- ✓ definizione delle misure organizzative di prevenzione/mitigazione/trattamento del rischio da adottare, a partire dalle aree più "sensibili", con attribuzione della relativa responsabilità ai Dirigenti e individuazione dei termini di realizzazione della misura.

Per l'attività di valutazione e gestione del rischio corruzione è stata confermata la metodologia di mappatura e valutazione già adottata e specificata nel Piano 2015 – 2017.

E' confermato altresì di non limitarsi alla mappatura dei soli processi afferenti alle "Aree di rischio comuni e obbligatorie" per tutte le Pubbliche Amministrazioni, previste nel Piano Nazionale Anticorruzione, bensì di gestire ulteriori processi amministrativi e tecnici che i responsabili di struttura hanno ritenuto opportuno presidiare.

In particolare, la ricostruzione del quadro organizzativo dell'ARS ha consentito di rilevare le aree, i settori di attività e le procedure, gestite dalle varie strutture, che risultano soggette al rischio corruttivo. L'analisi del contesto organizzativo evidenzia, infatti, la presenza di strutture operative dotate da un lato di funzioni tipiche (aree di ricerca) dall'altro di funzioni trasversali (strutture operative titolari di servizi per le risorse riferiti all'intera articolazione organizzativa).

Le principali attività di ARS, alla luce delle competenze alla stessa attribuite dalla legge di istituzione, afferiscono all'attività di studio, ricerca e consulenza in materia socio-sanitaria. Per l'esecuzione di tali attività, ai dirigenti di ARS responsabili di strutture organizzative, ciascuno per le attività e per i progetti riguardanti la disciplina oggetto dell'area di ricerca cui sono preposti e comunque assegnati alla propria struttura, sono attribuite funzioni gestionali e amministrative.

I procedimenti ed attività gestionali strumentali alla realizzazione delle attività di studio, ricerca e consulenza, così come i programmi di attività e gli altri atti dirigenziali, oltre che nell'ordinamento dell'ARS, trovano la loro fonte di disciplina nei regolamenti interni all'ARS e negli atti amministrativi generali adottati dagli organi competenti (Direttore e Comitato di indirizzo e controllo).

Si è svolto il monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione.

Si rimanda all'allegato n. 2 al presente Piano.

### 5.1 AZIONI DI MIGLIORAMENTO

Grazie alle risultanze del monitoraggio il Piano è aggiornato annualmente, ma l'aggiornamento si renderà necessario qualora si presentino importanti cambiamenti organizzativi all'interno dell'amministrazione, così come nei casi di modifiche normative o nuove procedure anticorruzione e l'emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del P.T.P.C.. Importante feedback di aggiornamento, ai fini di un miglioramento del piano stesso, sono le osservazioni, suggerimenti e istanze che perverranno dagli stakeholder interni e esterni all'amministrazione attraverso apposito indirizzo e-mail pubblicato sul sito istituzionale nonché dai risultati del questionario di valutazione somministrato nel dicembre 2015. La valutazione dell'efficacia delle misure già adottate, inoltre, sarà un ulteriore elemento che consentirà di calibrare gli interventi: modificare o dare nuove impulso alle misure già attuate o pianificare nuove misure. L'Agenzia si impegna a implementare, nei prossimi

aggiornamenti del presente Piano, la mappatura dei processi ad articolare la valutazione di esposizione al rischio dei processi mappati per ogni ufficio coinvolto.

La misura di contrasto deve essere idonea. L'idoneità è la capacità di prevenzione. La quale deve essere apprezzata ex ante secondo le regole della prognosi postuma usualmente applicate per la valutazione del tentativo di reato ex art. 56 c.p. Anche in questo caso, il modo della valutazione dell'idoneità discende dalle regole tecniche ISO 31000, appropriatamente corroborate in funzione della tipologia del rischio da contrastare. Le misure devono essere tali: ciò non è espressione di una mera tautologia, ma esplicitazione di un principio logico ed ontologico insieme. All'attuazione della misura di contrasto è propria la grammatica dell'obiettivo. Essa è strumento preordinato ad uno scopo. Di qui la conseguenza: la misura deve essere verificabile ed organizzativamente sostenibile. Se ciò non è, essa è una misura-non-misura, e dunque un nulla, e, come tale, deve essere apprezzata anche ai fini della responsabilità.

## 5.2 AREE DI RISCHIO

In attuazione delle disposizioni concernenti l'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e tenuto conto dell'articolazione della struttura organizzativa di ARS, sopra descritta, la presente sezione riporta l'attività di valutazione e gestione del rischio effettuata con il coinvolgimento dei dirigenti responsabili delle varie articolazioni organizzative, sia nella fase di mappatura che nella successiva fase di definizione delle misure di prevenzione utili a neutralizzare e/o ridurre la probabilità di insorgenza del rischio.

Nella stesura del presente piano si è provveduto a:

- a) individuare le attività e le tipologie procedurali di ARS esposte a rischio di fenomeni corruttivi;
- b) mappare i rischi per ogni struttura organizzativa (centri di responsabilità), in relazione ai processi/attività individuati;
- c) analizzare il livello di rischio di corruzione che le attività di ARS possono presentare;
- d) individuare le misure di prevenzione dei rischi di corruzione.

L'individuazione dei processi e delle attività interne all'Agenzia in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo, tale da rispecchiare le specificità funzionali e di contesto, è risultata fondamentale per poter poi delineare una strategia di prevenzione del fenomeno, da attuare nel triennio di riferimento.

L'analisi complessiva dei processi interni all'attività dell'Agenzia ha consentito altresì di individuare misure e azioni di prevenzione trasversali ai vari settori, valide per ogni procedura comune ad ogni settore o struttura organizzativa interna, puntualmente trattate nel prosieguo.

Preliminarmente si è proceduto alla c.d. mappatura delle attività di rischio, individuando cioè, in relazione ai compiti istituzionali ed all'assetto organizzativo di ARS, le attività, i processi ed i procedimenti e/o fasi di essi svolti in ogni unità organizzativa interna, nel cui ambito è maggiormente alto il rischio/pericolo del verificarsi di episodi di corruzione. Come evidenziato nell'All. 1 al P.N.A. "L'individuazione delle aree di rischio ha la finalità di consentire l'emersione delle aree nell'ambito dell'attività dell'intera amministrazione che debbono essere presidiate più di altre mediante l'implementazione di misure di prevenzione".

Conformemente alla raccomandazione contenuta nell'All. 1 al P.N.A., la ricognizione delle aree di rischio non è stata limitata ai soli procedimenti riconducibili agli ambiti indicati dalla L. 190/12, all'art. 1, comma 16, come maggiormente sensibili al rischio corruttivo, ma ha compreso ulteriori aree di rischio che rispecchiano il contesto interno e l'attività di ARS.

In particolare, la ricostruzione del quadro organizzativo dell'ARS ha consentito di rilevare le aree, i settori di attività e le procedure, gestite dalle varie strutture, che risultano soggette al rischio corruttivo. L'analisi del contesto organizzativo evidenzia, infatti, la presenza di strutture operative dotate da un lato

di funzioni tipiche (aree di ricerca) dall'altro di funzioni trasversali (strutture operative titolari di servizi per le risorse riferiti all'intera articolazione organizzativa).

Le principali attività di ARS, alla luce delle competenze alla stessa attribuite dalla legge di istituzione, afferiscono all'attività di studio, ricerca e consulenza in materia socio-sanitaria. Per l'esecuzione di tali attività, ai dirigenti di ARS responsabili di strutture organizzative, ciascuno per le attività e per i progetti riguardanti la disciplina oggetto dell'area di ricerca cui sono preposti e comunque assegnati alla propria struttura, sono attribuite funzioni gestionali e amministrative.

I procedimenti ed attività gestionali strumentali alla realizzazione delle attività di studio, ricerca e consulenza, così come i programmi di attività e gli altri atti dirigenziali, oltre che nell'ordinamento dell'ARS, trovano la loro fonte di disciplina nei regolamenti interni all'ARS e negli atti amministrativi generali adottati dagli organi competenti (Direttore e Comitato di indirizzo e controllo).

Alla luce della ricostruzione esposta si è, quindi, provveduto alla "mappatura dei processi" sulla base del contesto e delle finalità istituzionali di ARS, estrapolando cioè per ciascuna specifica "area di rischio" individuata, i processi/attività maggiormente soggetti al possibile verificarsi di episodi di corruzione. Come sopra anticipato, le aree di rischio individuate comprendono, sia quelle indicate dall'art. 1 comma 16 della L. n. 190/2012 e dall'Allegato n. 3 al PNA, quali:

A. Acquisizione e progressione del personale,

B. Affidamento di lavori, servizi e forniture

C. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (autorizzazione concessione)

D. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e ausili finanziari),

sia quelle ulteriori individuate dall'ARS in relazione alle attività istituzionali di competenza.

Per ciascun processo, procedimento o fase di esso mappato, è stata poi effettuata un'attività di rilevazione dei fattori di rischio presenti, prendendo a riferimento l'elenco esemplificativo di cui all'allegato 3 al P.N.A, nonché i criteri indicati nella Tabella allegato 5 al P.N.A, colonna sinistra (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, razionalità del processo, controlli) e colonna destra (impatto economico, impatto organizzativo, economico e di immagine), prescindendo in questa fase dall'attribuzione del valore numerico (utilizzato nella fase di analisi e ponderazione, al fine di ottenere il livello di rischio di ciascun processo). La rilevazione è avvenuta in raccordo con il Direttore e con i dirigenti responsabili delle strutture organizzative, sulla base di criteri omogenei di rilevazione e valutazione.

In particolare, come indicato nell'allegato 1 al P.N.A. (punto B.1.2.2), l'identificazione dei rischi per ciascun processo è stata operata mediante consultazione e confronto tra i soggetti coinvolti a livello organizzativo in cui il processo o la sottofase si colloca.

Si è quindi proceduto al riordino dei risultati delle rilevazioni condotte, orientando il lavoro verso un accorpamento, per quanto possibile, dei procedimenti analoghi, in un'ottica che semplificasse la lettura della "mappa", senza tuttavia annullare i dati peculiari di ciascun procedimento.

E' da notare che tutti i dirigenti responsabili di strutture organizzative sono competenti in ordine a:

- la stipula di contratti e convenzioni con soggetti pubblici e privati per l'esecuzione delle attività e la realizzazione di progetti;
- la stipula dei contratti di esecuzione di lavori e di acquisizione di forniture e servizi;
- il conferimento di incarichi individuali di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, nel rispetto delle norme vigenti, degli indirizzi formulati dal Direttore dell'ARS ed entro la quota di risorse a tale scopo assegnata alla struttura;
- gli atti di gestione dei beni assegnati alla struttura;
- amministrazione delle risorse finanziarie attribuite alla struttura, esercitando i relativi poteri di spesa;

- direzione, organizzazione e controllo della struttura, attuando le misure idonee a migliorarne la funzionalità;
- individuazione degli obiettivi della struttura e, in relazione a questi, gestione delle relative risorse;

mentre il reclutamento, le progressioni di carriera e ogni altro provvedimento relativo al personale (compresa la titolarità del potere disciplinare) sono di competenza esclusiva del Direttore.

La tabella (Allegato 2)<sup>1</sup>, scaturita dall'attività di rilevazione e valutazione dei processi amministrativi gestiti dalle strutture operative, riporta per ciascuna area di rischio rilevata, i singoli processi e/o fasi di esso esposti al rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi, con l'indicazione dei principali fattori di rischio per ciascun settore di attività, nonché le strutture coinvolte, raggruppati nelle seguenti macroaree:

- **Area di rischio A: Processi di acquisizione e progressione del personale**, articolate nei sotto processi di reclutamento, progressioni di carriera ed economiche, conferimento di incarichi di collaborazione, conferimento di incarichi dirigenziali, conferimento di incarichi di P.O., incarichi extra-impiego al personale dipendente di ARS, procedure di valutazione di illeciti disciplinari, altro;
- **Area di rischio B: Processi di affidamento di lavori, servizi e forniture** ai sensi del D.Lgs. 163/2006, articolato nei sotto processi di procedure negoziate di acquisizione in economia, affidamenti diretti, adesione a Convenzioni/accordi quadro/contratti aperti, altro;
- **Area di rischio C: Processo relativo al pagamento dei debiti dell'amministrazione**, articolate nei sotto processi di liquidazione e pagamento di lavori, servizi e forniture;
- **Area di rischio D: Stipula di convenzioni e accordi di collaborazione con altri soggetti pubblici e privati per attività di interesse comune** e corresponsione di contributo.

In merito alle nuove aree di rischio introdotte fra quelle obbligatorie dalla determinazione ANAC n. 12/2015, occorre fare una precisazione.

L'aggiornamento al 2016 del P.N.A., ha individuato ulteriori attività comuni a gran parte delle amministrazioni ed enti, a prescindere dalla tipologia e dal comparto, da considerarsi riconducibili ad aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi, che vanno a formare, insieme alle aree "obbligatorie", le così dette "aree di rischio generali":

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- incarichi e nomine
- affari legali e contenzioso

Accanto alle aree generali di rischio l'aggiornamento del P.N.A. prevede "aree di rischio specifiche" che "non sono meno rilevanti o meno esposte al rischio di quelle "generali", ma si differenziano da queste ultime unicamente per la loro presenza in relazione alle caratteristiche tipologiche delle amministrazioni e degli enti".

Nel corso del 2016, come già indicato più sopra, si procederà alla rivisitazione complessiva della mappatura dei processi in relazione del nuovo assetto organizzativo; nel contesto di tale procedimento saranno pertanto analizzati anche i processi relativi alle nuove aree di rischio e saranno valutate eventuali misure ulteriori rispetto a quelle "obbligatorie", *rectius* "generali".

Occorre infatti tener di conto che il nuovo comitato di indirizzo e controllo è stato nominato nei primi giorni del 2016 e che la prima convocazione è stata fissata per il 28 gennaio 2016. Al fine di rendere adeguata informazione ai membri del comitato e di garantire loro un'adeguata partecipazione alle azioni previste nel piano per ottenere il loro contributo, la mappatura dei processi e eventuali integrazioni saranno demandate al momento dell'effettiva operatività del comitato.

---

<sup>1</sup> In particolare, le macro aree sub A e B della tabella corrispondono alle aree sub A e B dell'Allegato 3 del P.N.A.; le macro aree sub C e sub D della tabella costituiscono invece aree di rischio specifiche dell'Agenzia; non risultano invece applicabili alle attività istituzionali dell'ARS le aree C e D dell'All. 3 al P.N.A. poiché il rilascio di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con o senza effetti economici diretti ed immediati, non rientra tra le attività istituzionali dell'ARS.

### 5.3 VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Il rischio è probabilità di accadimento di fatti non voluti che determinano conseguenze sgradite. Di qui il modo della valutazione del rischio in termini di prodotto della probabilità dell'accadimento per la rilevanza dell'impatto generato sull'organizzazione. Il modo di addivenirvi è quello usualmente seguito dalle regole ISO 31000.

Le "Aree di rischio" obbligatorie elencate nell'art.1 comma 16 della legge 190/2012, così come modificate e integrate con Determinazione ANAC n. 12 del 28/10/2015; i processi analizzati; la relativa tipologia di rischio (identificato anche a mezzo dell'Allegato 4 del PNA e della Determinazione ANAC 12/2015); la determinazione del livello di rischio (avvalendosi dei criteri di cui all'Allegato 5 del PNA); il tipo di risposta; la struttura organizzativa; il Responsabile della misura ed il termine di adempimento.

In tema di ponderazione del rischio, per il 2016 si confermano i seguenti livelli di rischio:

BASSO: rischio <4

MEDIO:  $4 \leq$  rischio <6

MEDIO ALTO :  $6 \leq$  rischio <8

ALTO: rischio  $\geq$  8

In particolare in ottemperanza a quanto previsto dalla determinazione n. 12/2015 la ponderazione del rischio è avvenuta secondo criteri prudenziali, cioè attribuendo un rischio più grave a situazioni di rischio basso.

Nella determinazione del livello del rischio da associare a ciascun processo, si è tenuto conto della valutazione di adeguatezza dei Controlli interni all'Ente ai fini della determinazione del valore numerico riferito alla probabilità di accadimento del fenomeno corruttivo. Si rinvia al Registro dei rischi (ALLEGATO 2) per l'analisi di dettaglio dei valori propri di ciascun processo. Di seguito alcune considerazioni di carattere specifico di cui si è tenuto conto nella valutazione di rischio. Il livello di rischio "alto" dell'area acquisizione e progressione del personale – ottenuto a seguito dell'applicazione della metodologia di cui all'allegato 5 del PNA - deriva anche dal seguente fattore: attribuzione di un valore alto a livello di impatto reputazionale, sulla base di dati oggettivi quali fatti giudiziari pregressi riferiti al processo.

Il livello di rischio più alto, nell'area generale "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto" – ottenuto a seguito dell'applicazione della metodologia di cui all'allegato 5 del PNA - deriva anche dalle seguenti condizioni:

- Valori di probabilità alti a livello di impatto economico del processo e di complessità del medesimo nell'ambito dell'istruttoria;
- Valore alto a livello di impatto reputazionale, desunti in riferimento a episodi registrati sul territorio nazionale e locale connessi alle attività pubbliche in questione.

Il livello di rischio più alto nell'area generale "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto, ottenuto a seguito dell'applicazione della metodologia di cui all'allegato 5 del PNA - deriva dalle seguenti condizioni:

- Valori di probabilità di accadimento del rischio alti a livello di valore economico dei processi;
- Valori alti a livello di impatto reputazionale, desunti in riferimento a episodi corruttivi registrati sul territorio nazionale connessi alle attività pubbliche in questione.

Il livello alto di rischio nell'area generale "Incarichi" – ottenuto a seguito dell'applicazione della metodologia di cui all'allegato 5 del PNA - deriva anche dalle seguenti condizioni:

- Valori di probabilità di accadimento rischio alti a livello di valore economico del processo;
- Valori alti a livello di impatto reputazionale, attribuiti sulla base di dati di natura percettiva desunti in riferimento a episodi corruttivi registrati sul territorio nazionale e connessi alle attività pubbliche in questione.

### 6. MISURE DI CONTRASTO DI CARATTERE OBBLIGATORIE E ULTERIORI

Tenuto conto delle attività e dell'organizzazione dell'Agenzia si è ritenuto opportuno individuare e affiancare al Responsabile alcuni Referenti per la corruzione, che operano nei vari settori dell'ente, per l'area di rispettiva competenza, dettando misure organizzative nonché richiamando i compiti e poteri in materia di anticorruzione e illegalità che la legge affida loro.

L'azione dei referenti è comunque subordinata alle indicazioni e istruzioni del Responsabile, che rimane il riferimento per l'implementazione della politica di prevenzione nell'ambito dell'amministrazione e degli adempimenti che ne derivano.

Lo svolgimento di ruolo di impulso che la legge affida al Responsabile richiede che:

- a) l'organizzazione amministrativa sia trasparente, con evidenza delle responsabilità per procedimento, processo, prodotto;
- b) i settori siano, oltre che coordinati tra loro, rispondenti all'input ricevuto.

A tal fine, l'amministrazione assicura al Responsabile il supporto delle professionalità operanti nei settori a più alto rischio di corruzione, nonché le professionalità competenti in materia presenti nell'ambito della Direzione - P.O. Programmazione e coordinamento strategico.

L'attività si è sviluppata su due piani:

- l'analisi del rischio e la progettazione e pianificazione delle misure di contrasto;
- la revisione e la redazione di misure generali disciplinari e/o amministrative per la costruzione di un organico e unitario sistema di contrasto alla corruzione nel senso più ampio del termine ovvero la cosiddetta *mala gestio*.

L'indirizzo adottato per la progettazione delle misure di contrasto è stato infatti quello di privilegiare l'adozione di misure di carattere generale e trasversale prevedendone un'applicazione più cogente per i processi a maggior rischio limitando gli interventi con misure specifiche di contrasto solo sui processi che, dopo attenta analisi, hanno presentato peculiarità e rischi che necessitavano una gestione puntuale e singolare.

## 7. MONITORAGGIO DEL PTPC E DELLE MISURE

Come detto nei paragrafi precedenti, al fine di costruire un sistema organico e il più possibile unitario sono state adottate e talvolta riviste misure generali applicabili ad una generalità di processi:

- a) Controlli interni successivi di regolarità amministrativa;

Nel corso del 2015 l'attività di controllo successiva di regolarità amministrativa è stata svolta a campione in modo sistematico sulle seguenti tipologie di atti:

- atti di spesa;
- decreti di approvazione delle graduatorie, avvisi pubblici e bandi di concorso;
- provvedimenti di conferimento di incarico di collaborazione coordinata e continuativa, di studio, ricerca e consulenza;
- provvedimenti autorizzativi di diversa natura.

La sintesi dell'attività di controllo svolta per il 2015 è riassumibile come segue:

- n. atti esaminati: 50;
- n. irregolarità rilevate: 0

L'attività di controllo svolta ha evidenziato una qualità soddisfacente, ha consentito di diramare direttive utili agli uffici dell'ente e ha suggerito innovazioni procedurali.

Attualmente ARS garantisce pubblicità, trasparenza e diffusione dei propri documenti, informazioni e dati attraverso la sezione "*Amministrazione trasparente*" del sito web, la quale accoglie in modo progressivamente aggiornato le informazioni e i dati di cui è prevista la pubblicazione, nello schema previsto e disciplinato dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e comune a tutte le pubbliche amministrazioni. La consultazione è libera, permanente e gratuita.

La pubblicazione ha, pertanto, lo scopo di rendere conoscibili a tutti, gli atti di competenza del Comitato di indirizzo e controllo, del Direttore e delle strutture dirigenziali dell'ARS. È, pertanto, lo strumento che garantisce una visione ordinata degli atti dell'amministrazione, permettendo così ai cittadini di reperire agevolmente le delibere e i decreti degli organi e gli atti dei dirigenti.

- b) Monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;

Sulla base del monitoraggio effettuato dai Responsabili di procedimento, operanti nei settori a maggiore rischio di corruzione, non è emersa alcuna anomalia sul rispetto dei termini procedurali. I Responsabili dei servizi hanno provveduto mensilmente al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali e alla tempestiva eliminazione delle anomalie.

Nessuna segnalazione da parte dei Responsabili dei servizi è pervenuta al Responsabile per la prevenzione della corruzione in merito ad eventuali anomalie riscontrate nel monitoraggio dei tempi procedurali.

c) Segnalazioni e tutela dei segnalatori (*whistleblower*).

L'art. 1, comma 51, della legge n. 190 del 28/11/2012 ha introdotto un nuovo articolo (il 54-bis) nel d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, la cui rubrica così recita "tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti".<sup>2</sup>

Il PNA approvato da Civit (ora ANAC) con delibera n. 72 dell'11 settembre 2013 ha individuato una precisa azione e misura per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito e per agevolare le segnalazioni evitando l'esposizione del segnalante alla presenza fisica presso l'ufficio preposto alla ricezione delle segnalazioni; (cfr. 3.1.11 del PNA, B. 12 Allegato 1 del PNA).

Al fine di dare pronta attuazione al dettato dell'art. 54 bis del d.lgs. n.165/2001, è stato individuato da parte del Responsabile il modello di segnalazione di illeciti elaborato dal Dipartimento della funzione pubblica e pubblicato nello specifico spazio allestito sul sito istituzionale di ARS sotto la sezione "*Amministrazione trasparente - Altri contenuti?*".

Nessuna segnalazione di illeciti è pervenuta al Responsabile da parte dei dipendenti.

d) Monitoraggio dell'obbligo di controllo a campione delle dichiarazioni rese ai sensi degli artt. 46 e 47 DPR 445/00

Il presente PTPC pone in capo al RPCT, l'onere di effettuare un monitoraggio volto ad assicurare che il responsabile del procedimento provveda ad acquisire e verificare a campione le dichiarazioni rese ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR 445/00, in particolare in tema di inconfirmità e incompatibilità degli incarichi di cui al D.Lgs. 39/2013. Il RPCT. Gli esiti del monitoraggio della misura, saranno illustrati nella relazione annuale anticorruzione prevista dall'art. 1, comma 14, Legge 190/2012.

e) Monitoraggio e controllo sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Il Responsabile ha provveduto nel corso dell'anno ad inviare tramite l'indirizzo mail appositamente creato [anticorruzione@ars.toscana.it](mailto:anticorruzione@ars.toscana.it) ad inviare ai dipendenti note informative sui principali provvedimenti dell'ANAC, sugli orientamenti comprensivi a volte di allegati ed eventuali moduli da compilare.

L'obiettivo è quello di creare e diffondere pratiche anche sull'utilizzo delle procedure interne, in maniera tale da favorire anche la rotazione delle pratiche tra il personale senza generare criticità organizzative. Altra misura riguarda l'ampliamento dell'informatizzazione dei processi amministrativi, per consentire la tracciabilità dei processi.

f) Formazione di commissioni, assegnazione di uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

In tema di commissioni concorsuali, l'Agenzia procede a richiedere a tutti i membri esterni specifiche dichiarazioni di insussistenza di cause di incompatibilità, oltre che di cause di potenziale conflitto di interesse. A partire da gennaio 2014 inoltre si è provveduto alla pubblicazione sul sito istituzionale dei curricula dei membri della commissione.

g) Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extraistituzionali: adozione Disciplina in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi, autorizzazioni ai dipendenti

Rifacendosi ai principi del "Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale" (legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1 e ss.mm.) e del relativo regolamento di attuazione (D.P.G.R. 24-3-2010 n. 33/R e ss.mm.), ARS ha deciso di dotarsi di un proprio strumento utile a disciplinare la materia in oggetto. Infatti il variegato panorama nazionale e regionale sulla regolamentazione della materia ha messo in evidenza uno stratificarsi di disposizioni che rendevano poco fruibile la materia. Dato che in Agenzia spesso i dipendenti chiedono di essere titolari di incarichi di vario genere, si è optato per la redazione di un testo che coordinasse le varie disposizioni presenti. La materia è suddivisa in tre parti: le attività assolutamente vietate, quelle da autorizzare e quelle libere.

---

<sup>2</sup> "1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta e, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

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

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della Funzione Pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni."

#### h) Formazione del personale

Per l'anno 2016, si completerà la formazione del personale sull'anticorruzione anche attraverso l'organizzazione della giornata sulla trasparenza. Fra l'altro l'organizzazione di questo evento formativo è stato inserito come obiettivo dell'Agenzia (OBIETTIVO N. 8 "ANTICORRUZIONE") come risulta dalla proposta di Piano della qualità e la prestazione organizzativa di ARS per l'anno 2016.

#### i) Trasparenza

Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità (P.T.T.I.) dell'Agenzia Regionale di Sanità 2014 – 2016 è stato predisposto tenendo conto di quanto previsto nel D.Lgs. 33/2013, nella L. 190/2012 e secondo le fasi, le attività ed i soggetti competenti, così come indicati nella delibera CIVIT 2/2012 e nelle Linee guida CIVIT di cui alla delibera 50/2013. Il testo del Programma triennale per l'integrità e la trasparenza adottato è quindi pubblicato sul sito istituzionale di ARS, sezione "*Amministrazione Trasparente*" sotto-sezione "*Disposizioni generali - Programma per la trasparenza e l'integrità*" <http://www.ars.toscana.it/it/agenzia/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/programma-per-la-trasparenza-e-lintegrita.html>

L'attività ha riguardato il costante aggiornamento del sito web in tutte le sezioni dell'Amministrazione trasparente, secondo quanto previsto dal d.lgs. 33/2013. Sul sito web del Governo italiano <http://www.magellanopa.it/bussola> è possibile verificare quanto il nostro sito web soddisfa i nuovi adempimenti del Decreto legislativo n.33/2013 inserendo direttamente l'indirizzo web relativo.

#### j) Codice di comportamento dei dipendenti

Il Codice di comportamento è stato adottato con decreto direttore n. 6 del 27 gennaio 2014 e trasmesso al OIV della Regione Toscana per ottenere il parere favorevole.

La versione adottata è stata pubblicata sul sito istituzionale e poi trasmessa all'ANAC tramite l'invio telematico del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, quale allegato allo stesso.

Si precisa che una copia del Codice è stata consegnata a tutti i nuovi assunti contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro subordinato ovvero all'atto del conferimento dell'incarico per i consulenti e collaboratori.

Per l'anno 2016, vista la nomina del nuovo Comitato di indirizzo e controllo si prevede di intraprendere un percorso di aggiornamento condiviso con il rinnovato organo.

#### k) Conferimento di incarichi dirigenziali

Tutti i dirigenti ARS hanno sottoscritto una dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità ai sensi dell'art. 20 D.Lgs. 39/2013 e le dichiarazioni sono state pubblicate nella sezione *Amministrazione trasparente*. E' previsto che le dichiarazioni vengano rinnovate periodicamente e nel caso di conferimento di nuovi incarichi.

#### l) Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Nella sezione "*Amministrazione trasparente – Altri contenuti*" si è provveduto a fornire specifica comunicazione circa l'indirizzo di posta elettronica ([anticorruzione@ars.toscana.it](mailto:anticorruzione@ars.toscana.it)) per eventuali segnalazioni di episodi di cattiva amministrazione e corruzione, anche da parte di cittadini e altri soggetti.

#### m) Coordinamento con Piano della Performance e della Qualità

Per l'anno 2016 si conferma l'inserimento di specifici obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza tra gli obiettivi dei dirigenti e del personale assegnato alle strutture competenti per i processi ed attività esposti al rischio di corruzione. Nell'evoluzione della definizione della presente pianificazione, si tratta di mantenere un'attenzione privilegiata su tali obiettivi, in considerazione del processo di implementazione della relativa normativa di cui il PTPC rappresenta il fulcro. In ogni caso, successive verifiche ed integrazioni potranno accentuare l'interrelazione fra obiettivi programmati, risultati conseguiti e valutazione delle prestazioni.

Dell'esito del raggiungimento degli obiettivi in tema di attuazione della strategia di prevenzione e contrasto del fenomeno della corruzione prevista nel presente piano è dato conto, a consuntivo, nella Relazione sulla performance, valutando i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati alla struttura e ciascuno del personale assegnato ed i relativi indicatori, con particolare riferimento agli obiettivi assegnati al responsabile della prevenzione della corruzione.

A seconda dei risultati emersi (rispondenza o viceversa scostamento tra obiettivi programmati - i.e. misure e azioni di prevenzione- e risultati raggiunti), il responsabile della prevenzione della corruzione in accordo con il Direttore dovrà individuare cause e misure correttive da adottare per migliorare ed implementare la strategia di prevenzione della corruzione.

## 8. AZIONI PROGRAMMATE PER IL 2016 – 2018

Innanzitutto si ritiene utile evidenziare, tra le misure già in atto, alcuni strumenti gestionali ed organizzativi che costituiscono di per sé utili difese per la prevenzione della corruzione, tra i quali:

- il sistema informativo delle attività dell'ARS in rapporto alle strutture cui sono assegnate;
- coordinamento della gestione da parte dei dirigenti ed, in particolare, gestione del personale integrata e partecipata tra i vari dirigenti;
- svolgimento di incontri e riunioni di coordinamento periodiche tra dirigenti competenti in settori diversi per finalità di aggiornamento sull'attività dell'amministrazione, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali.

Ed ancora si rileva che l'iter di formazione degli atti amministrativi e di diritto privato assunti dal Direttore e dai dirigenti e le proposte di deliberazione di competenza del Comitato di indirizzo e controllo, che comportano entrata o spesa, è sottoposto a procedura di controllo di regolarità contabile, esercitata dal dirigente amministrativo, al quale compete esaminare tutti gli atti comportanti entrata o spesa, verificandone la copertura finanziaria, la corretta imputazione al bilancio e l'idoneità della documentazione a corredo ed apporre quindi il visto di regolarità contabile, che è obbligatorio e vincolante ai fini della registrazione e della conseguente esecutività dell'atto.

Da anni è previsto inoltre un meccanismo di pubblicità e trasparenza sul proprio sito istituzionale dei propri atti, muovendo dalla considerazione del nesso stretto ed inteso, sancito dalla stessa normativa nazionale, tra principio di trasparenza e prevenzione e contrasto del fenomeno della corruzione.

Quanto alle ulteriori misure amministrative, organizzative e gestionali da implementare nel 2016 -2018, al fine di garantire una sempre maggiore ed efficace strategia di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità, sono da individuarsi nelle seguenti:

- intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese, ai sensi degli artt. 46-49 del D.P.R. n. 445 del 2000 (artt. 71 e 72 del D.P.R. n. 445 del 2000), dai dipendenti e dai titolari di rapporti contrattuali, comunque denominati, con ARS, anche attraverso l'adozione di apposito disciplinare di regolamentazione degli stessi;
- perfezionamento di meccanismi di raccordo tra banche dati istituzionali dell'amministrazione già in uso, per realizzare adeguati raccordi informativi interni;
- valorizzazione, coordinamento e sistematizzazione degli strumenti già previsti o in uso per finalità di prevenzione dell'illegalità, come monitoraggi, controlli, esercizio della vigilanza, ad esempio affidando le ispezioni, i controlli e gli atti di vigilanza di competenza dell'amministrazione ad almeno due dipendenti abbinati secondo rotazione casuale;
- promozione di modalità decisionali condivise, al fine di facilitare un controllo sui processi decisionali ripartito fra più soggetti che concorrono e partecipano alla decisione, fermo restando le norme sul responsabile del procedimento e l'imputazione della responsabilità ai soggetti cui competono gli atti finali (ad esempio, nei rapporti tra dirigenti/dipendenti e titolari delle Ditte/loro consulenti, favorire che gli incontri siano preferibilmente effettuati in sale riunioni ed alla presenza di altri colleghi);
- inserire apposite disposizioni nel proprio Codice di comportamento adottato, per fronteggiare situazioni di rischio specifico (ad es. per particolari tipologie professionali, per condotte standard da seguire in particolari situazioni) e intensificare la conoscenza della cultura dell'etica, legalità e integrità fra i dipendenti;
- regolamentazione dell'esercizio della discrezionalità nei procedimenti amministrativi, mediante direttive interne, in modo tale che gli scostamenti debbano essere motivati e mediante creazione di flussi informativi su deroghe e scostamenti;
- collaborazione tra Direttore, Dirigenti responsabili delle strutture e Responsabile per la prevenzione della corruzione, nel vigilare sull'osservanza da parte di tutti i dipendenti dei doveri contenuti nel Codice di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nel presente Piano, al fine di consentire la valutazione complessiva dei dipendenti anche dal punto di vista comportamentale e porre in essere le necessarie procedure disciplinari in caso di violazione dei doveri medesimi;
- valorizzazione e implementazione dei meccanismi di coordinamento e raccordo tra i settori competenti per la gestione del personale e la struttura di appartenenza del dipendente. Ciò con l'obiettivo di far acquisire rilievo alle situazioni in cui sono state irrogate sanzioni disciplinari a carico di un soggetto ovvero si sta svolgendo nei suoi confronti un procedimento disciplinare ai fini:
  - a) della preclusione allo svolgimento di incarichi aggiuntivi o extraistituzionali;

b) della valutazione della performance e del riconoscimento della retribuzione accessoria ad essa collegata (la commissione di illecito disciplinare o comunque l'esistenza di un procedimento disciplinare pendente è infatti elemento da valutare – anche in relazione alla tipologia di illecito – ai fini del conferimento di incarichi aggiuntivi e/o dell'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali; l'irrogazione di sanzioni disciplinari costituisce un elemento di ostacolo alla valutazione positiva per il periodo di riferimento e, quindi, alla corresponsione di trattamenti accessori collegati);

- previsione di un sistema di controllo sulla corretta attuazione del Piano e di segnalazione tempestiva di ogni anomalia accertata costituente mancata o non corretta attuazione di esso;

Tra le ulteriori misure di contrasto di carattere trasversale, cioè quelle valide per l'intera macchina amministrativa, indipendentemente dal livello organizzativo e di rischio in cui si colloca il singolo processo di rischio esaminato, possiamo individuare:

- il monitoraggio periodico e la segnalazione circa il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di ARS, con la verifica delle cause dei ritardi o inerzie procedurali, pubblicazione delle relative risultanze sul sito web dell'ARS e introduzione delle relative misure correttive;
- l'accesso telematico a dati, documenti e loro riutilizzo, nonché accesso telematico progressivo ai procedimenti in atto, per consentire la diffusione del patrimonio informativo pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza interna e esterna.
- aggiornamento del codice di comportamento;
- integrazione delle mappatura dei processi tenuto conto degli indirizzi dell'organo di governo

Il responsabile della prevenzione della corruzione, di concerto con i soggetti coinvolti raccoglierà le informazioni utili ad evidenziare pregi e difetti delle misure di intervento programmate nel presente piano, onde poter introdurre implementazioni ed adeguamenti necessari a migliorare la strategia di prevenzione. Il responsabile della prevenzione della corruzione potrà comunque svolgere le proprie funzioni anche in aree diverse da quelle individuate dal piano laddove, nell'attività di monitoraggio, emergessero criticità e rischi non individuati nel presente piano.

## **9. ENTRATA IN VIGORE**

Il presente piano entra in vigore con l'efficacia della deliberazione che lo approva entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il P.T.P.C. è a tutti gli effetti atto di pianificazione a scorrimento ed è quindi sottoposto ad aggiornamento annuale o infrannuale, qualora ne ricorra la necessità.



QUESTIONARIO DI CONSULTAZIONE PER LA RILEVAZIONE E  
VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE NELL'AGENZIA  
REGIONALE DI SANITA' E PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE  
MISURE DI PREVENZIONE

Dati informativi relativi al soggetto che ha compilato il questionario:

NOME E COGNOME \_\_\_\_\_

QUALIFICA E UFFICIO DI APPARTENZA  
\_\_\_\_\_

DATA DI COMPILAZIONE DEL QUESTIONARIO \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

## NOTA INFORMATIVA

Il presente questionario viene somministrato a Dirigenti e Responsabili di Posizione Organizzativa dell'Agenzia nell'ambito delle attività prodromiche alla redazione del *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione* (d'ora in avanti **PTPC**) 2016/2017 – *Aggiornamento* di ARS

Nell'ordinamento giuridico italiano le disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione sono previste dalla **legge 6 novembre 2012, n. 190** (c.d. legge Anticorruzione).

La legge 190/2012 è finalizzata a introdurre nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, valorizzando a tale fine principi quali la legalità, l'imparzialità, la trasparenza, l'uguaglianza e la fiducia dei cittadini nelle istituzioni pubbliche. In tale contesto di riferimento, il PTPC si pone come strumento principale, previsto e disciplinato dall'art. 1, commi 5, 8 e 60 della legge 190/2012, che le amministrazioni pubbliche e, tra queste, gli enti regionali come ARS, sono tenute ad adottare.

Con delibera n. 72 dell'11 settembre 2013 della CIVIT, divenuta in seguito Autorità Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (ANAC), è stato approvato il **Piano Nazionale Anticorruzione** (d'ora in avanti **PNA**).

Ogni Amministrazione Pubblica definisce un PTPC che, sulla base delle indicazioni presenti nel PNA, **effettua l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e, conseguentemente, indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli.**

Con determinazione n. 12/2015 l'ANAC ha provveduto ad aggiornare il PNA e ha introdotto fondamentali novità per la redazione del Piano anticorruzione delle pubbliche amministrazioni

Ai fini della redazione del *PTPC 2016/2018– Aggiornamento* dell'Agenzia occorre quindi:

- procedere alla c.d. **mappatura delle aree di rischio**, individuando cioè, in relazione ai compiti istituzionali ed all'assetto organizzativo di ARS, le attività, i processi ed i procedimenti e/o fasi di essi svolti in ogni struttura organizzativa interna (centri di responsabilità), nel cui ambito è maggiormente alto il rischio/pericolo del verificarsi di episodi di corruzione. Conformemente alla raccomandazione contenuta nell'All. 1 al PNA, la ricognizione delle aree di rischio non deve limitarsi ai soli procedimenti riconducibili agli ambiti indicati dalla L. 190/12, all'art. 1, comma 16 come maggiormente sensibili al rischio corruttivo (acquisizione e progressione del personale, affidamento di lavori, servizi e forniture, provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario, provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario) **ma deve comprendere ulteriori aree di rischio che rispecchiano il contesto interno e l'attività istituzionale specifica di ARS;**
- procedere alla cd. **mappatura dei processi** sulla base del contesto e delle finalità istituzionali di ARS, estrapolando cioè per ciascuna specifica "area di rischio" individuata, i processi/attività maggiormente soggetti al possibile verificarsi di episodi di corruzione;
- procedere, per ciascun processo, procedimento o fase di esso mappato, all'**attività di valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione)**, prendendo a riferimento l'elenco esemplificativo di cui all'allegato 3 al PNA, nonché i criteri indicati nella Tabella allegato 5 al PNA, colonna sinistra (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, razionalità del processo, controlli) e colonna destra (impatto economico, impatto organizzativo, economico e di immagine);

- procedere al cd. trattamento del rischio, ovvero **individuare e valutare le misure di prevenzione** (obbligatorie e/o ulteriori) finalizzate a neutralizzare o ridurre il rischio, stabilendo quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri sulla base delle priorità/urgenze emerse nell'ambito della fase di ponderazione in relazione a determinati livelli di rischio.

Ai fini della redazione del suddetto Aggiornamento del PTCP dell'Agenzia, il presente questionario costituisce strumento operativo per garantire, in conformità alle direttive del PNA, il coinvolgimento dei dirigenti e dei funzionari responsabili di Posizione Organizzativa dell'Ente nell'ambito delle attività di rilevazione e valutazione del rischio corruttivo all'interno di ARS nonché di definizione delle misure di prevenzione utili a neutralizzare e/o ridurre la probabilità di insorgenza del rischio medesimo.

Si sottolinea che i dati e le informazioni risultanti dalla compilazione dei questionari saranno trattati dall'Agenzia, in forma anonima ed impersonale, esclusivamente ai fini della redazione dell'aggiornamento del PTCP di ARS.

## **VALUTAZIONE DEL RISCHIO E INDIVIDUAZIONE MISURE DI PREVENZIONE**

### **Area di rischio A: acquisizione e progressione del personale**

**Processo n.1:** *procedure concorsuali per la selezione di candidati all'accesso all'impiego (preselezione dei candidati, ammissione/esclusione candidati, nomina della commissione, approvazione verbali della commissione e graduatoria finale).*

**Rischi ipotizzati:** individuazione di requisiti "personalizzati" e non oggettivi per la partecipazione alle procedure, nomina della commissione giudicatrice finalizzata ad agevolare il reclutamento di candidati particolari, comportamenti assunti/tollerati nel corso dello svolgimento delle prove per agevolare un particolare candidato, valutazione dei candidati effettuata senza la predeterminazione di criteri prestabiliti, gestione e scorrimento delle graduatorie allo scopo di reclutare candidati particolari.

## **VALUTAZIONE DEL RISCHIO**

### **IDENTIFICAZIONE**

*(Barrare con una X l'opzione prescelta)*

**1) Sussistono ulteriori rischi (rispetto a quelli sopra indicati) da rilevare nell'ambito del processo/fasi di processo descritto?**

- Si
- No
- Non so

**2) In caso di risposta affermativa alla domanda 1), descrivere brevemente gli ulteriori rischi ipotizzati:**

## ANALISI

*(Barrare con una X l'opzione prescelta)*

### **a) Probabilità del rischio**

#### **1) Il processo è discrezionale?**

- No, è del tutto vincolato
- E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, circolari, direttive)
- E' parzialmente vincolato solo dalla legge
- E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, circolari, direttive)
- E' altamente discrezionale
- Non so

#### **2) Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione?**

- No, ha come destinatario finale un ufficio interno
- Sì, il risultato del procedimento è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento
- Non so

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

- No, il procedimento coinvolge una sola P.A.
- Sì, il procedimento coinvolge più di 3 amministrazioni
- Sì, il procedimento coinvolge più di 5 amministrazioni
- Non so

#### **4) Quale è l'impatto economico del processo?**

- Ha rilevanza esclusivamente interna
- Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni ma di non particolare rilievo economico
- Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni
- Non so

**5) Ai fini della valutazione della cd. frazionabilità del processo, il risultato finale del processo medesimo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato?**

- No
- Sì
- Non so

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

- No, il rischio rimane indifferente
- Sì, ma in minima parte
- Sì, per una percentuale approssimativa del 50%
- Sì, è molto efficace
- Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione
- Non so

#### **b) Impatto del rischio**

**1) Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)**

- Fino a circa il 20%
- Fino a circa il 40%
- Fino a circa il 60%
- Fino a circa l'80%
- Fino a circa il 100%
- Non so

**2) Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti o del Tribunale (penale/civile/amministrativo) a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento in relazione al processo di cui trattasi o a tipologie di processo analoghe?**

- No
- Sì
- Non so

**3) Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il processo di cui trattasi o tipologie di processo analoghe?**

- No
- Non ne abbiamo memoria
- Sì, sulla stampa locale
- Sì, sulla stampa nazionale
- Sì, sulla stampa locale e nazionale
- Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
- Non so

**4) A quale livello/posizione funzionale può collocarsi il rischio nell' ambito del processo di cui trattasi (livello apicale, livello intermedio o livello basso)?**

- A livello di addetto
- A livello di impiegato
- A livello di funzionario
- A livello di dirigente di Servizio o di posizione organizzativa
- A livello di Dirigente apicale (Direttore/Vice Direttore)
- Non so

**INDIVIDUAZIONE MISURE DI PREVENZIONE**

In relazione al processo n.1, sono state ipotizzate le seguenti misure:

- acquisizione autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza per la nomina di commissari che sono dipendenti pubblici;
- pubblicazione CV dei componenti della commissione giudicatrice sul sito istituzionale dell'Agenzia;
- misure di cui al nuovo art. 35**bis** del D. Lgs. 165/2001 e alla specifica normativa regionale di riferimento per la formazione delle commissioni di concorso;
- attuazione misure cd. obbligatorie (rotazione del personale, astensione in caso di conflitto di interessi, trasparenza, etc.);
- predeterminazione di criteri per la valutazione dei candidati e l'attribuzione di punteggi;
- corretta ed accurata custodia della documentazione relativa alla procedura concorsuale;
- utilizzo di sistemi informatizzati per la raccolta, registrazione e conservazione di informazioni e documenti;
- monitoraggio e segnalazione dell'eventuale mancato rispetto dei termini di conclusione delle singole fasi del procedimento;
- implementazione controlli interni su processo di reclutamento del personale;
- coinvolgimento di più soggetti nel procedimento al fine di facilitare un controllo sui processi decisionali, ferme restando le prerogative e gli oneri del Responsabile del procedimento;
- implementazione dell'informatizzazione per consentire la tracciabilità dell'intero processo e ridurre il rischio di blocchi immotivati.

*(Barrare con una X l'opzione prescelta)*

**1) Le misure ipotizzate sono ritenute adeguate a neutralizzare/ridurre il rischio?**

- Sì
- Sì, ma si suggerisce di prevedere anche le seguenti ulteriori misure:

- No (descrivere obbligatoriamente almeno una misura di prevenzione che si ritiene adeguata a neutralizzare/ridurre il rischio):

- Non so

**Processo n.2** *procedure per il conferimento di incarico individuale di studio, ricerca, consulenza.*

**Rischi ipotizzati:** attribuzione di incarichi a particolari soggetti in deroga ai vincoli della normativa vigente, assenza di motivazione in ordine alla idoneità del soggetto cui è conferito l'incarico, sussistenza di conflitti d'interesse.

## VALUTAZIONE DEL RISCHIO

### IDENTIFICAZIONE

*(Barrare con una X l'opzione prescelta)*

**1) Sussistono ulteriori rischi (rispetto a quelli sopra indicati) da rilevare nell'ambito del processo descritto?**

- Sì
- No
- Non so

**2) In caso di risposta affermativa alla domanda 1), descrivere brevemente gli ulteriori rischi ipotizzati:**

### ANALISI

*(Barrare con una X l'opzione prescelta)*

**a) Probabilità del rischio**

**1) Il processo è discrezionale?**

- No, è del tutto vincolato
- E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, circolari, direttive)
- E' parzialmente vincolato solo dalla legge
- E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, circolari, direttive)
- E' altamente discrezionale
- Non so

**2) Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione?**

- No, ha come destinatario finale un ufficio interno
- Sì, il risultato del procedimento è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento
- Non so

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

- No, il procedimento coinvolge una sola P.A.
- Sì, il procedimento coinvolge più di 3 amministrazioni
- Sì, il procedimento coinvolge più di 5 amministrazioni
- Non so

**4) Quale è l'impatto economico del processo?**

- Ha rilevanza esclusivamente interna
- Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni ma di non particolare rilievo economico
- Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni
- Non so

**5) Ai fini della valutazione della cd. frazionabilità del processo, il risultato finale del processo medesimo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato?**

- No
- Sì
- Non so

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

- No, il rischio rimane indifferente
- Sì, ma in minima parte
- Sì, per una percentuale approssimativa del 50%
- Sì, è molto efficace
- Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione
- Non so

## b) Impatto del rischio

**1) Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)**

- Fino a circa il 20%
- Fino a circa il 40%
- Fino a circa il 60%
- Fino a circa l'80%
- Fino a circa il 100%
- Non so

**2) Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti o del Tribunale (penale/civile/amministrativo) a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento in relazione al processo di cui trattasi o a tipologie di processo analoghe?**

- No
- Sì
- Non so

**3) Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il processo di cui trattasi o tipologie di processo analoghe?**

- No
- Non ne abbiamo memoria
- Sì, sulla stampa locale
- Sì, sulla stampa nazionale
- Sì, sulla stampa locale e nazionale
- Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
- Non so

**4) A quale livello/posizione funzionale può collocarsi il rischio nell'ambito del processo di cui trattasi (livello apicale, livello intermedio o livello basso)?**

- A livello di addetto
- A livello di impiegato
- A livello di funzionario
- A livello di dirigente di Servizio o di posizione organizzativa
- A livello di Dirigente apicale (Direttore/Vice Direttore)
- Non so

## **INDIVIDUAZIONE MISURE DI PREVENZIONE**

In relazione al processo n.2, sono state ipotizzate le seguenti misure:

- programmazione periodica degli incarichi;

- predeterminazione dei criteri di valutazione comparativa delle proposte dei candidati alla procedura;
- attuazione misure cd. obbligatorie (rotazione del personale, astensione in caso di conflitto di interessi, trasparenza, etc.);
- riduzione del ricorso all'affidamento diretto degli incarichi, senza previa procedura comparativa;
- verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità e di conflitto d'interesse, anche potenziale;
- implementazione controlli sulla veridicità delle dichiarazioni rese;
- implementazione dell'informatizzazione per consentire la tracciabilità dell'intero processo e un maggiore raccordo operativo e informativo fra i vari settori dell'Agenzia;
- rotazione dei soggetti coinvolti nell'ambito delle procedure comparative di cui trattasi.

(Barrare con una X l'opzione prescelta)

**1) Le misure ipotizzate sono ritenute adeguate a neutralizzare/ridurre il rischio?**

- Sì
- Sì, ma si suggerisce di prevedere anche le seguenti ulteriori misure:

- No (descrivere obbligatoriamente almeno una misura di prevenzione che si ritiene adeguata a neutralizzare/ridurre il rischio):

- Non so

**Processo n.3:** *attribuzione di progressioni orizzontali di carriera nella categoria professionale di appartenenza.*

**Rischi ipotizzati:** attribuzione progressioni senza previa verifica dei requisiti, mancata predeterminazione di criteri di valutazione con natura oggettivamente meritocratica e premiale, assenza di un'effettiva valutazione dei candidati (cd. attribuzione "a pioggia").

## VALUTAZIONE DEL RISCHIO

### IDENTIFICAZIONE

(Barrare con una X l'opzione prescelta)

**1) Sussistono ulteriori rischi (rispetto a quelli sopra indicati) da rilevare nell'ambito del processo descritto?**

- Si
- No
- Non so

**2) In caso di risposta affermativa alla domanda 1), descrivere brevemente gli ulteriori rischi ipotizzati:**

**ANALISI**

*(Barrare con una X l'opzione prescelta)*

**a) Probabilità del rischio**

**1) Il processo è discrezionale?**

- No, è del tutto vincolato
- E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, circolari, direttive)
- E' parzialmente vincolato solo dalla legge
- E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, circolari, direttive)
- E' altamente discrezionale
- Non so

**2) Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione?**

- No, ha come destinatario finale un ufficio interno
- Sì, il risultato del procedimento è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento
- Non so

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

- No, il procedimento coinvolge una sola P.A.
- Sì, il procedimento coinvolge più di 3 amministrazioni
- Sì, il procedimento coinvolge più di 5 amministrazioni
- Non so

**4) Quale è l'impatto economico del processo?**

- Ha rilevanza esclusivamente interna
- Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni ma di non particolare rilievo economico
- Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni
- Non so

**5) Ai fini della valutazione della cd. frazionabilità del processo, il risultato finale del processo medesimo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato?**

- No
- Sì
- Non so

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

- No, il rischio rimane indifferente
- Sì, ma in minima parte
- Sì, per una percentuale approssimativa del 50%
- Sì, è molto efficace
- Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione
- Non so

**b) Impatto del rischio**

**1) Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)**

- Fino a circa il 20%
- Fino a circa il 40%
- Fino a circa il 60%
- Fino a circa l'80%
- Fino a circa il 100%
- Non so

**2) Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti o del Tribunale (penale/civile/amministrativo) a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento in relazione al processo di cui trattasi o a tipologie di processo analoghe?**

- No
- Sì
- Non so

**3) Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il processo di cui trattasi o tipologie di processo analoghe?**

- No
- Non ne abbiamo memoria
- Sì, sulla stampa locale
- Sì, sulla stampa nazionale
- Sì, sulla stampa locale e nazionale
- Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
- Non so

**4) A quale livello/posizione funzionale può collocarsi il rischio nell' ambito del processo di cui trattasi (livello apicale, livello intermedio o livello basso)?**

- A livello di addetto
- A livello di impiegato
- A livello di funzionario
- A livello di dirigente di Servizio o di posizione organizzativa
- A livello di Dirigente apicale (Direttore/Vice Direttore)
- Non so

**INDIVIDUAZIONE MISURE DI PREVENZIONE**

In relazione al processo n.3, sono state ipotizzate le seguenti misure:

- adozione di strumenti di misurazione il più possibile oggettiva della performance individuale ed organizzativa del dipendente in termini di effettivo miglioramento della qualità dei servizi erogati dall'ente ai fini dell'attribuzione della progressione nel rispetto della normativa vigente (D.Lgs. 165/2001);
- attuazione misure cd. obbligatorie (rotazione del personale, astensione in caso di conflitto di interessi, trasparenza, etc.) previste dalla legge e dagli atti amministrativi vigenti
- implementazione del monitoraggio sul rispetto delle suddette misure obbligatorie.

*(Barrare con una X l'opzione prescelta)*

**1) Le misure ipotizzate sono ritenute adeguate a neutralizzare/ridurre il rischio?**

- Sì
- Sì, ma si suggerisce di prevedere anche le seguenti ulteriori misure:

- No (descrivere obbligatoriamente almeno una misura di prevenzione che si ritiene adeguata a neutralizzare/ridurre il rischio):

- Non so

**Processo n.4:** autorizzazioni al personale dipendente per lo svolgimento di incarichi extra-impiego.

**Rischi ipotizzati:** autorizzazione rilasciata in presenza di situazioni di incompatibilità e/o conflitto d'interesse, anche potenziale.

## VALUTAZIONE DEL RISCHIO

### IDENTIFICAZIONE

*(Barrare con una X l'opzione prescelta)*

**1) Sussistono ulteriori rischi (rispetto a quelli sopra indicati) da rilevare nell'ambito del processo descritto?**

- Si
- No
- Non so

**2) In caso di risposta affermativa alla domanda 1), descrivere brevemente gli ulteriori rischi ipotizzati:**

## ANALISI

(Barrare con una X l'opzione prescelta)

### **a) Probabilità del rischio**

#### **1) Il processo è discrezionale?**

- No, è del tutto vincolato
- E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, circolari, direttive)
- E' parzialmente vincolato solo dalla legge
- E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, circolari, direttive)
- E' altamente discrezionale
- Non so

#### **2) Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione?**

- No, ha come destinatario finale un ufficio interno
- Sì, il risultato del procedimento è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento
- Non so

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

- No, il procedimento coinvolge una sola P.A.
- Sì, il procedimento coinvolge più di 3 amministrazioni
- Sì, il procedimento coinvolge più di 5 amministrazioni
- Non so

#### **4) Quale è l'impatto economico del processo?**

- Ha rilevanza esclusivamente interna
- Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni ma di non particolare rilievo economico
- Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni
- Non so

#### **5) Ai fini della valutazione della cd. frazionabilità del processo, il risultato finale del processo medesimo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato?**

- No
- Sì
- Non so

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

- No, il rischio rimane indifferente
- Sì, ma in minima parte
- Sì, per una percentuale approssimativa del 50%
- Sì, è molto efficace
- Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione
- Non so

## b) Impatto del rischio

**1) Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)**

- Fino a circa il 20%
- Fino a circa il 40%
- Fino a circa il 60%
- Fino a circa l'80%
- Fino a circa il 100%
- Non so

**2) Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti o del Tribunale (penale/civile/amministrativo) a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento in relazione al processo di cui trattasi o a tipologie di processo analoghe?**

- No
- Sì
- Non so

**3) Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il processo di cui trattasi o tipologie di processo analoghe?**

- No
- Non ne abbiamo memoria
- Sì, sulla stampa locale
- Sì, sulla stampa nazionale
- Sì, sulla stampa locale e nazionale
- Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
- Non so

**4) A quale livello/posizione funzionale può collocarsi il rischio nell'ambito del processo di cui trattasi (livello apicale, livello intermedio o livello basso)?**

- A livello di addetto
- A livello di impiegato
- A livello di funzionario
- A livello di dirigente di Servizio o di posizione organizzativa
- A livello di Dirigente apicale (Direttore/Vice Direttore)
- Non so

## **INDIVIDUAZIONE MISURE DI PREVENZIONE**

In relazione al processo n.4, sono state ipotizzate le seguenti misure:

- individuazione, anche mediante apposita disciplina interna all’Agenzia rispettosa delle disposizioni normative vigenti, di criteri predeterminati per l’autorizzazione di incarichi extra-impiego ed il relativo controllo;
- attuazione misure cd. obbligatorie (rotazione del personale, astensione in caso di conflitto di interessi, trasparenza, etc.) previste dalla legge e dagli atti amministrativi vigenti;
- pubblicazione sul sito istituzionale dell’Ente dei dati relativi agli incarichi extra-impiego autorizzati (tipologia incarico, durata, soggetto conferente, compensi etc.) nonché dei CV dei dipendenti autorizzati.

(Barrare con una X l’opzione prescelta)

**1) Le misure ipotizzate sono ritenute adeguate a neutralizzare/ridurre il rischio?**

- Sì
- Sì, ma si suggerisce di prevedere anche le seguenti ulteriori misure:

- No (descrivere obbligatoriamente almeno una misura di prevenzione che si ritiene adeguata a neutralizzare/ridurre il rischio):

- Non so

**Processo n.5:** *valutazione condotte del personale costituenti illecito disciplinare.*

***Rischi ipotizzati:*** carenza di imparzialità nello svolgimento del procedimento disciplinare.

## **VALUTAZIONE DEL RISCHIO**

### **IDENTIFICAZIONE**

(Barrare con una X l’opzione prescelta)

**1) Sussistono ulteriori rischi (rispetto a quelli sopra indicati) da rilevare nell’ambito del processo descritto?**

- Sì
- No
- Non so

**2) In caso di risposta affermativa alla domanda 1), descrivere brevemente gli ulteriori rischi ipotizzati:**

### **ANALISI**

*(Barrare con una X l'opzione prescelta)*

#### **a) Probabilità del rischio**

##### **1) Il processo è discrezionale?**

- No, è del tutto vincolato
- E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, circolari, direttive)
- E' parzialmente vincolato solo dalla legge
- E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, circolari, direttive)
- E' altamente discrezionale
- Non so

##### **2) Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione?**

- No, ha come destinatario finale un ufficio interno
- Sì, il risultato del procedimento è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento
- Non so

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

- No, il procedimento coinvolge una sola P.A.
- Sì, il procedimento coinvolge più di 3 amministrazioni
- Sì, il procedimento coinvolge più di 5 amministrazioni
- Non so

##### **4) Quale è l'impatto economico del processo?**

- Ha rilevanza esclusivamente interna

- Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni ma di non particolare rilievo economico
- Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni
- Non so

**5) Ai fini della valutazione della cd. frazionabilità del processo, il risultato finale del processo medesimo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato?**

- No
- Sì
- Non so

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

- No, il rischio rimane indifferente
- Sì, ma in minima parte
- Sì, per una percentuale approssimativa del 50%
- Sì, è molto efficace
- Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione
- Non so

#### b) Impatto del rischio

**1) Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)**

- Fino a circa il 20%
- Fino a circa il 40%
- Fino a circa il 60%
- Fino a circa l'80%
- Fino a circa il 100%
- Non so

**2) Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti o del Tribunale (penale/civile/amministrativo) a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento in relazione al processo di cui trattasi o a tipologie di processo analoghe?**

- No
- Sì
- Non so

**3) Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il processo di cui trattasi o tipologie di processo analoghe?**

- No

- Non ne abbiamo memoria
- Sì, sulla stampa locale
- Sì, sulla stampa nazionale
- Sì, sulla stampa locale e nazionale
- Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
- Non so

**4) A quale livello/posizione funzionale può collocarsi il rischio nell' ambito del processo di cui trattasi (livello apicale, livello intermedio o livello basso)?**

- A livello di addetto
- A livello di impiegato
- A livello di funzionario
- A livello di dirigente di Servizio o di posizione organizzativa
- A livello di Dirigente apicale (Direttore/Vice Direttore)
- Non so

**INDIVIDUAZIONE MISURE DI PREVENZIONE**

In relazione al processo n.5, sono state ipotizzate le seguenti misure:

- valorizzazione dei meccanismi di raccordo informativo fra dirigenti, Responsabile della prevenzione della corruzione e staff del Direttore ai fini della valutazione complessiva dei dipendenti, anche dal punto di vista comportamentale;
- attuazione misure cd. obbligatorie (rotazione del personale, astensione in caso di conflitto di interessi, trasparenza, etc.) previste dalla legge e dagli atti amministrativi vigenti;
- implementazione della diffusione e conoscenza, interne ed esterne, del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Agenzia adottato con decreto del Direttore n. 6 del 27.01.2014;
- pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di casi esemplificativi anonimi tratti dall'esperienza concreta dell'amministrazione.

*(Barrare con una X l'opzione prescelta)*

**1) Le misure ipotizzate sono ritenute adeguate a neutralizzare/ridurre il rischio?**

- Sì
- Sì, ma si suggerisce di prevedere anche le seguenti ulteriori misure:

- No (descrivere obbligatoriamente almeno una misura di prevenzione che si ritiene adeguata a neutralizzare/ridurre il rischio):

- Non so

**Processo n.6:** *conferimento incarichi di Posizione Organizzativa.*

**Rischi ipotizzati:** assenza di predeterminazione dei requisiti e dei criteri di valutazione, mancata verifica dei requisiti, valutazione non imparziale per agevolare un candidato particolare.

## VALUTAZIONE DEL RISCHIO

### IDENTIFICAZIONE

*(Barrare con una X l'opzione prescelta)*

**1) Sussistono ulteriori rischi (rispetto a quelli sopra indicati) da rilevare nell'ambito del processo decritto?**

- Si
- No
- Non so

**2) In caso di risposta affermativa alla domanda 1), descrivere brevemente gli ulteriori rischi ipotizzati:**

### ANALISI

*(Barrare con una X l'opzione prescelta)*

## a) Probabilità del rischio

### 1) Il processo è discrezionale?

- No, è del tutto vincolato
- E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, circolari, direttive)
- E' parzialmente vincolato solo dalla legge
- E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, circolari, direttive)
- E' altamente discrezionale
- Non so

### 2) Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione?

- No, ha come destinatario finale un ufficio interno
- Sì, il risultato del procedimento è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento
- Non so

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

- No, il procedimento coinvolge una sola P.A.
- Sì, il procedimento coinvolge più di 3 amministrazioni
- Sì, il procedimento coinvolge più di 5 amministrazioni
- Non so

### 4) Quale è l'impatto economico del processo?

- Ha rilevanza esclusivamente interna
- Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni ma di non particolare rilievo economico
- Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni
- Non so

### 5) Ai fini della valutazione della cd. frazionabilità del processo, il risultato finale del processo medesimo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato?

- No
- Sì
- Non so

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

- No, il rischio rimane indifferente
- Sì, ma in minima parte
- Sì, per una percentuale approssimativa del 50%
- Sì, è molto efficace
- Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione
- Non so

## b) Impatto del rischio

**1) Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)**

- Fino a circa il 20%
- Fino a circa il 40%
- Fino a circa il 60%
- Fino a circa l'80%
- Fino a circa il 100%
- Non so

**2) Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti o del Tribunale (penale/civile/amministrativo) a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento in relazione al processo di cui trattasi o a tipologie di processo analoghe?**

- No
- Sì
- Non so

**3) Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il processo di cui trattasi o tipologie di processo analoghe?**

- No
- Non ne abbiamo memoria
- Sì, sulla stampa locale
- Sì, sulla stampa nazionale
- Sì, sulla stampa locale e nazionale
- Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
- Non so

**4) A quale livello/posizione funzionale può collocarsi il rischio nell'ambito del processo di cui trattasi (livello apicale, livello intermedio o livello basso)?**

- A livello di addetto
- A livello di impiegato
- A livello di funzionario
- A livello di dirigente di Servizio o di posizione organizzativa
- A livello di Dirigente apicale (Direttore/Vice Direttore)
- Non so

## **INDIVIDUAZIONE MISURE DI PREVENZIONE**

In relazione al processo n.6, sono state ipotizzate le seguenti misure:

- potenziamento dei controlli in ordine all'attuazione dei contenuti dell'incarico, in relazione alle peculiari professionalità, anche in collegamento al ciclo della performance;
- predeterminazione requisiti e criteri di valutazione dei candidati;
- attuazione misure cd. obbligatorie (rotazione del personale, astensione in caso di conflitto di interessi, trasparenza, etc.) previste dalla legge e dagli atti amministrativi vigenti;
- pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente dei CV dei candidati.

(Barrare con una X l'opzione prescelta)

**1) Le misure ipotizzate sono ritenute adeguate a neutralizzare/ridurre il rischio?**

- Sì
- Sì, ma si suggerisce di prevedere anche le seguenti ulteriori misure:

- No (descrivere obbligatoriamente almeno una misura di prevenzione che si ritiene adeguata a neutralizzare/ridurre il rischio):

- Non so

**Area di rischio B: affidamento lavori, servizi e forniture**

**Processo n.1:** *affidamento in economia di servizi e forniture mediante affidamento diretto e/o procedure concorrenziali.*

***Rischi ipotizzati:*** conflitto di interesse e/o assenza di imparzialità nell'individuazione dell'operatore economico cui affidare il servizio/la fornitura e/o degli operatori economici da consultare, mancata verifica della congruità del prezzo, carenza di controlli sul possesso dei requisiti generali e speciali, frazionamento artificioso della fornitura, ricorso all'affidamento diretto in deroga ai limiti di legge.

**VALUTAZIONE DEL RISCHIO**

**IDENTIFICAZIONE**

(Barrare con una X l'opzione prescelta)

**1) Sussistono ulteriori rischi (rispetto a quelli sopra indicati) da rilevare nell'ambito del processo/fasi di processo decritto?**

- Si
- No
- Non so

**2) In caso di risposta affermativa alla domanda 1), descrivere brevemente gli ulteriori rischi ipotizzati:**

### **ANALISI**

*(Barrare con una X l'opzione prescelta)*

#### **a) Probabilità del rischio**

**1) Il processo è discrezionale?**

- No, è del tutto vincolato
- E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, circolari, direttive)
- E' parzialmente vincolato solo dalla legge
- E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, circolari, direttive)
- E' altamente discrezionale
- Non so

**2) Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione?**

- No, ha come destinatario finale un ufficio interno
- Sì, il risultato del procedimento è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento
- Non so

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

- No, il procedimento coinvolge una sola P.A.

- Sì, il procedimento coinvolge più di 3 amministrazioni
- Sì, il procedimento coinvolge più di 5 amministrazioni
- Non so

**4) Quale è l'impatto economico del processo?**

- Ha rilevanza esclusivamente interna
- Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni ma di non particolare rilievo economico
- Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni
- Non so

**5) Ai fini della valutazione della cd. frazionabilità del processo, il risultato finale del processo medesimo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato?**

- No
- Sì
- Non so

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

- No, il rischio rimane indifferente
- Sì, ma in minima parte
- Sì, per una percentuale approssimativa del 50%
- Sì, è molto efficace
- Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione
- Non so

**b) Impatto del rischio**

**1) Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)**

- Fino a circa il 20%
- Fino a circa il 40%
- Fino a circa il 60%
- Fino a circa l'80%
- Fino a circa il 100%
- Non so

**2) Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti o del Tribunale (penale/civile/amministrativo) a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento in relazione al processo di cui trattasi o a tipologie di processo analoghe?**

- No
- Sì
- Non so

**3) Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il processo di cui trattasi o tipologie di processo analoghe?**

- No
- Non ne abbiamo memoria
- Sì, sulla stampa locale
- Sì, sulla stampa nazionale
- Sì, sulla stampa locale e nazionale
- Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
- Non so

**4) A quale livello/posizione funzionale può collocarsi il rischio nell' ambito del processo di cui trattasi (livello apicale, livello intermedio o livello basso)?**

- A livello di addetto
- A livello di impiegato
- A livello di funzionario
- A livello di dirigente di Servizio o di posizione organizzativa
- A livello di Dirigente apicale (Direttore/Vice Direttore)
- Non so

## **INDIVIDUAZIONE MISURE DI PREVENZIONE**

In relazione al processo n.1, sono state ipotizzate le seguenti misure:

- svolgimento di incontri periodici fra dirigenti ai fini del confronto sulle soluzioni gestionali adottate e di una sempre maggiore circolazione di informazioni;
- implementazione dell'informatizzazione (e utilizzo di sistemi telematici di acquisto) per consentire la tracciabilità dell'intero processo;
- implementazione controlli sulla veridicità delle dichiarazioni resi dai fornitori;
- attuazione misure cd. obbligatorie (rotazione del personale, astensione in caso di conflitto di interessi, trasparenza, etc.);
- valorizzazione della rotazione fra operatori economici;
- riduzione ricorso all'affidamento diretto;
- implementazione della formazione e dell'aggiornamento dei dirigenti e del personale dell'Agenzia impegnati nelle procedure telematiche per l'acquisizione di beni e servizi;
- utilizzo di sistemi informatizzati per la raccolta, registrazione e conservazione di informazioni e documenti;
- monitoraggio e segnalazione dell'eventuale mancato rispetto dei termini di conclusione delle singole fasi del procedimento;
- sviluppo dell'uso di prezzari a livello nazionale e regionale, ai fini della verifica di congruità del prezzo;
- coinvolgimento di più soggetti nel procedimento al fine di facilitare un controllo sui processi decisionali, ferme restando le prerogative e gli oneri del Responsabile del procedimento;

*(Barrare con una X l'opzione prescelta)*

**1) Le misure ipotizzate sono ritenute adeguate a neutralizzare/ridurre il rischio?**

- Sì

- Sì, ma si suggerisce di prevedere anche le seguenti ulteriori misure:

- No (descrivere obbligatoriamente almeno una misura di prevenzione che si ritiene adeguata a neutralizzare/ridurre il rischio):

- Non so

### **Area di rischio C: pagamento dei debiti dell'amministrazione**

**Processo n.1:** *procedura di pagamento dei debiti dell'Agenzia.*

***Rischi ipotizzati:*** assenza di imparzialità nell'effettuazione dei pagamenti al fine di agevolare un particolare creditore, carenza di controlli su regolarità fiscale/contributiva del fornitore, mancato rispetto delle tempistiche di pagamento previste dalla vigente normativa.

## **VALUTAZIONE DEL RISCHIO**

### **IDENTIFICAZIONE**

*(Barrare con una X l'opzione prescelta)*

**1) Sussistono ulteriori rischi (rispetto a quelli sopra indicati) da rilevare nell'ambito del processo/fasi di processo decritto?**

- Sì
- No
- Non so

**2) In caso di risposta affermativa alla domanda 1), descrivere brevemente gli ulteriori rischi ipotizzati:**

### **ANALISI**

*(Barrare con una X l'opzione prescelta)*

#### **a) Probabilità del rischio**

**1) Il processo è discrezionale?**

- No, è del tutto vincolato
- E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, circolari, direttive)
- E' parzialmente vincolato solo dalla legge
- E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, circolari, direttive)
- E' altamente discrezionale
- Non so

**2) Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione?**

- No, ha come destinatario finale un ufficio interno
- Sì, il risultato del procedimento è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento
- Non so

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

- No, il procedimento coinvolge una sola P.A.
- Sì, il procedimento coinvolge più di 3 amministrazioni
- Sì, il procedimento coinvolge più di 5 amministrazioni
- Non so

**4) Quale è l'impatto economico del processo?**

- Ha rilevanza esclusivamente interna
- Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni ma di non particolare rilievo economico
- Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni
- Non so

**5) Ai fini della valutazione della cd. frazionabilità del processo, il risultato finale del processo medesimo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato?**

- No
- Sì
- Non so

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

- No, il rischio rimane indifferente
- Sì, ma in minima parte
- Sì, per una percentuale approssimativa del 50%
- Sì, è molto efficace
- Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione
- Non so

#### **b) Impatto del rischio**

**1) Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)**

- Fino a circa il 20%
- Fino a circa il 40%
- Fino a circa il 60%
- Fino a circa l'80%
- Fino a circa il 100%
- Non so

**2) Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti o del Tribunale (penale/civile/amministrativo) a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento in relazione al processo di cui trattasi o a tipologie di processo analoghe?**

- No
- Sì
- Non so

**3) Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il processo di cui trattasi o tipologie di processo analoghe?**

- No
- Non ne abbiamo memoria
- Sì, sulla stampa locale
- Sì, sulla stampa nazionale
- Sì, sulla stampa locale e nazionale
- Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale

- Non so

**4) A quale livello/posizione funzionale può collocarsi il rischio nell' ambito del processo di cui trattasi (livello apicale, livello intermedio o livello basso)?**

- A livello di addetto
- A livello di impiegato
- A livello di funzionario
- A livello di dirigente di Servizio o di posizione organizzativa
- A livello di Dirigente apicale (Direttore/Vice Direttore)
- Non so

**INDIVIDUAZIONE MISURE DI PREVENZIONE**

In relazione al processo n.1, sono state ipotizzate le seguenti misure:

- controllo sul rispetto dei tempi di pagamento imposti dalla normativa;
- implementazione dell'informatizzazione per consentire la tracciabilità dell'intero processo;
- implementazione controlli e verifiche da parte del Collegio dei Revisori dei conti;
- attuazione misure cd. obbligatorie (astensione in caso di conflitto di interessi, trasparenza, etc.);
- valorizzazione della rotazione/alternanza dei dipendenti nell'esecuzione della procedura di pagamento;
- predeterminazione di criteri oggettivi per l'effettuazione dei pagamenti, con l'indicazione di un ordine temporale che tenga conto della data in cui è sorta l'obbligazione passiva in capo all'Agenzia;
- utilizzo di sistemi informatizzati per la raccolta, registrazione e conservazione di informazioni e documenti;
- segnalazione dell'eventuale mancato rispetto dei termini di conclusione delle singole fasi del procedimento;
- pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente dell'elenco dei debiti e dei correlati pagamenti da effettuare.

*(Barrare con una X l'opzione prescelta)*

**1) Le misure ipotizzate sono ritenute adeguate a neutralizzare/ridurre il rischio?**

- Sì
- Sì, ma si suggerisce di prevedere anche le seguenti ulteriori misure:

- No (descrivere obbligatoriamente almeno una misura di prevenzione che si ritiene adeguata a neutralizzare/ridurre il rischio):

- Non so

**Area di rischio D: stipula convenzioni e accordi di collaborazione con soggetti pubblici e privati**

**.Processo n.1:** *procedure per la sottoscrizione di rapporti contrattuali dell’Agenzia (volontà a contrarre, scelta del contraente, affidamento, esecuzione contratto)*

**Rischi ipotizzati:** agevolare una particolare azienda che non possiede requisiti, carenza di imparzialità nella scelta del contraente, assenza di una predeterminazione di criteri e condizioni per la sottoscrizione accordi/convenzioni, situazioni di imparzialità e/o conflitto d’interesse nell’effettuazione di istruttoria preliminare, finanziamento di iniziative senza rispettare i criteri e le modalità previsti dal relativo disciplinare adottato dall’Agenzia, situazioni di imparzialità e/o conflitto d’interesse nella gestione di progetti finalizzati all’attrazione di investimenti.

**VALUTAZIONE DEL RISCHIO**

**IDENTIFICAZIONE**

*(Barrare con una X l’opzione prescelta)*

**1) Sussistono ulteriori rischi (rispetto a quelli sopra indicati) da rilevare nell’ambito del processo/fasi di processo decritto?**

- Si
- No
- Non so
- 

**2) In caso di risposta affermativa alla domanda 1), descrivere brevemente gli ulteriori rischi ipotizzati:**

## ANALISI

(Barrare con una X l'opzione prescelta)

### **a) Probabilità del rischio**

#### **1) Il processo è discrezionale?**

- No, è del tutto vincolato
- E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, circolari, direttive)
- E' parzialmente vincolato solo dalla legge
- E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, circolari, direttive)
- E' altamente discrezionale
- Non so

#### **2) Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione?**

- No, ha come destinatario finale un ufficio interno
- Sì, il risultato del procedimento è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento
- Non so

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

- No, il procedimento coinvolge una sola P.A.
- Sì, il procedimento coinvolge più di 3 amministrazioni
- Sì, il procedimento coinvolge più di 5 amministrazioni
- Non so

#### **4) Quale è l'impatto economico del processo?**

- Ha rilevanza esclusivamente interna
- Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni ma di non particolare rilievo economico
- Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni
- Non so

#### **5) Ai fini della valutazione della cd. frazionabilità del processo, il risultato finale del processo medesimo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato?**

- No
- Sì
- Non so

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

- No, il rischio rimane indifferente
- Sì, ma in minima parte
- Sì, per una percentuale approssimativa del 50%

- Sì, è molto efficace
- Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione
- Non so

## b) Impatto del rischio

**1) Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)**

- Fino a circa il 20%
- Fino a circa il 40%
- Fino a circa il 60%
- Fino a circa l'80%
- Fino a circa il 100%
- Non so

**2) Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti o del Tribunale (penale/civile/amministrativo) a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento in relazione al processo di cui trattasi o a tipologie di processo analoghe?**

- No
- Sì
- Non so

**3) Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il processo di cui trattasi o tipologie di processo analoghe?**

- No
- Non ne abbiamo memoria
- Sì, sulla stampa locale
- Sì, sulla stampa nazionale
- Sì, sulla stampa locale e nazionale
- Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
- Non so

**4) A quale livello/posizione funzionale può collocarsi il rischio nell'ambito del processo di cui trattasi (livello apicale, livello intermedio o livello basso)?**

- A livello di addetto
- A livello di impiegato
- A livello di funzionario
- A livello di dirigente di Servizio o di posizione organizzativa
- A livello di Dirigente apicale (Direttore/Vice Direttore)
- Non so

## INDIVIDUAZIONE MISURE DI PREVENZIONE

In relazione al processo n.1, sono state ipotizzate le seguenti misure:

- svolgimento di incontri periodici fra dirigenti ai fini del confronto sulle soluzioni gestionali adottate e di una sempre maggiore circolazione di informazioni;
- implementazione dell'informatizzazione per consentire la tracciabilità dell'intero processo;
- attuazione misure cd. obbligatorie (astensione in caso di conflitto di interessi, trasparenza, etc.);
- valorizzazione della rotazione fra operatori economici coinvolti;
- valorizzazione della rotazione del personale che gestisce i rapporti con le aziende e l'organizzazione di iniziative;
- predeterminazione di criteri oggettivamente verificabili per la scelta del contraente;
- utilizzo di sistemi informatizzati per la raccolta, registrazione e conservazione di informazioni e documenti;
- monitoraggio e segnalazione dell'eventuale mancato rispetto dei termini di conclusione delle singole fasi del procedimento;
- coinvolgimento di più soggetti nel procedimento al fine di facilitare un controllo sui processi decisionali, ferme restando le prerogative e gli oneri del Responsabile del procedimento;
- pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni connesse al processo di cui trattasi, con particolare riferimento ai nominativi delle imprese che hanno usufruito di benefici economici, diretti ed indiretti, da parte dell'Agenzia.

*(Barrare con una X l'opzione prescelta)*

### **1) Le misure ipotizzate sono ritenute adeguate a neutralizzare/ridurre il rischio?**

- Sì
- Sì, ma si suggerisce di prevedere anche le seguenti ulteriori misure:

(Descrivere almeno una misura di prevenzione che si ritiene adeguata a neutralizzare/ridurre il rischio)

- No

(descrivere obbligatoriamente almeno una misura di prevenzione che si ritiene adeguata a neutralizzare/ridurre il rischio):

- Non so

	<b>Procedimento</b>	<b>Fonti normative/ amministrative</b>	<b>Responsabile e recapiti</b>	<b>Sostituto e recapito</b>	<b>Decorrenza termine per l'amministrazione</b>	<b>Atto conclusivo</b>	<b>Durata</b>
1	Procedure concorsuali/selezioni pubbliche di assunzione e conferimento di borse di studio: ammissione/esclusione candidati che hanno presentato domanda di partecipazione alla selezione	L.R. 1/2009 D.P.G.R. 33/2010 e relativo atto di recepimento di ARS, Disciplinare ARS per il conferimento di borse di studio	Direttore 055/4624367 e-mail: francesco.cipriani@ars.toscana.it		Dalla scadenza del termine stabilito dal bando di selezione per la ricezione delle domande di partecipazione	Decreto del Direttore	30
2	Procedure concorsuali/selezioni pubbliche di assunzione e conferimento di borse di studio: nomina delle commissioni esaminatrici	L.R. 1/2009 D.P.G.R. 33/2010 e relativo atto di recepimento di ARS, Disciplinare ARS per il conferimento di borse di studio	Direttore 055/4624367 e-mail: francesco.cipriani@ars.toscana.it		Dalla scadenza del termine stabilito dal bando di selezione per la ricezione delle domande di partecipazione	Decreto del Direttore	30
3	Procedure concorsuali/selezioni pubbliche di assunzione e conferimento di borse di studio: approvazione dei verbali della commissione esaminatrice e della graduatoria finale della selezione	L.R. 1/2009 D.P.G.R. 33/2010 e relativo atto di recepimento di ARS, Disciplinare ARS per il conferimento di borse di studio	Direttore 055/4624367 e-mail: francesco.cipriani@ars.toscana.it		Dalla trasmissione al Direttore dei verbali della selezione da parte della commissione esaminatrice	Decreto del Direttore	30
4	Procedura comparativa per il conferimento di incarico individuale di studio, ricerca e consulenza	D.lgs. 165/2001 (art. 7, c. 6) Disciplinare ARS delle procedure di conferimento degli incarichi individuali di collaborazione e consulenza	Il dirigente che dispone il conferimento dell'incarico, individuato nell'avviso di indizione della procedura comparativa	Direttore 055/4624367 e-mail: francesco.cipriani@ars.toscana.it	Dalla scadenza del termine per la ricezione delle domande di partecipazione indicato dall'avviso di procedura comparativa	Decreto dirigenziale	30
5	Affidamento in economia di lavori, forniture e servizi	D.lgs n. 163/2006 L.R. n. 38/2007 Disciplinare ARS per l'acquisizione in economia di lavori, forniture e servizi	Il dirigente che dispone l'affidamento, individuato nelle comunicazioni afferenti alle richieste di offerta	Direttore 055/4624367 e-mail: francesco.cipriani@ars.toscana.it	Dalla data di pubblicazione dell'avviso o di invio della richiesta di offerta	Decreto Direttore/dirigenziale o comunicazione di affidamento diretto	90
6	Adesione a convenzioni Consip	D.lgs n. 163/2006; L.R. n. 38/2007	Il dirigente che dispone l'adesione, individuato nella comunicazione di richiesta di adesione	Direttore 055/4624367 e-mail: francesco.cipriani@ars.toscana.it	Dal ricevimento dell'autorizzazione all'adesione	Decreto dirigenziale	30

7	Adesione a contratti regionali aperti	D.lgs n. 163/2006; L.R. n. 38/2007	Il dirigente che dispone l'adesione, individuato nella comunicazione di richiesta di adesione	Direttore 055/4624367 e-mail: francesco.cipriani@ars.toscana.it	Dal ricevimento dell'autorizzazione all'adesione	Decreto dirigenziale	30
8	Assunzione oneri di difesa nei confronti degli amministratori e/o dipendenti	Art. 28 CCNL 14.9.2000 Art. 12 CCNL area dirigenza 12.2.2002	Direttore 055/4624367 e-mail: francesco.cipriani@ars.toscana.it		Dal ricevimento della documentazione completa	Decreto del Direttore	60
9	Stipula convenzioni e contratti con soggetti pubblici e privati	L.R. n. 40/2005 art. 82 bis e art. 82 novies decies	Il dirigente che dispone l'attivazione della collaborazione	Direttore 055/4624367 e-mail: francesco.cipriani@ars.toscana.it	Dalla richiesta di collaborazione	Decreto Direttore/dirigenziale o sottoscrizione contratto	120
10	Rilascio di certificazioni ed attestazioni	DPR 28 dicembre 2000, n. 445 e ss.mm.	Direttore 055/4624367 e-mail: francesco.cipriani@ars.toscana.it	Dirigente Settore amministrazione 055/4624323 e-mail: tiziano.tarli@ars.toscana.it	Dalla data di ricevimento al protocollo della richiesta di certificazione ed attestazione	Comunicazione del responsabile	30

PROCEDIMENTI VALUTAZIONE DEL RISCHIO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
		Procedure concorsuali/selezioni pubbliche di assunzione e conferimento di borse di studio; indizione avviso e prescrizione dei candidati	Procedure concorsuali/selezioni pubbliche di assunzione e conferimento di borse di studio; ammissione/esclusione e candidati che hanno presentato domanda di partecipazione alla selezione	Procedure concorsuali/selezioni pubbliche di assunzione e conferimento di borse di studio; nomina delle commissioni esaminatrici	Procedure concorsuali/selezioni pubbliche di assunzione e conferimento di borse di studio; approvazione dei verbali della commissione esaminatrice e della graduatoria finale della selezione	Procedura comparativa per il conferimento di incarico individuale di studio, ricerca e consulenza	Attribuzione di progressione orizzontale nella categoria professionale	Autorizzazione al personale dipendente dell'ARS di incarichi extra-impiego	Valutazione condotta del personale costituenti illecito disciplinare	Conferimento incarichi di P.O. / A.P.	Conferimento incarichi dirigenziali	Affidamento in economia di lavori, forniture e servizi mediante affidamento diretto	Affidamento in economia di lavori, forniture e servizi mediante contratto fiduciario	Adesione a convenzioni Consip	Adesione a contratti regionali aperti	Pagamento dei debiti della Amministrazione	Regole convenzioni e accordi di collaborazione con soggetti pubblici e privati	
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITA'	DISCREZIONALITA'	No, è del tutto vincolato 1																
		E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi 2	2	2	1	2	2	2	2	4	4	2	2	1	1	3	4	
		E' parzialmente vincolato solo dalla legge 3																
		E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) 4																
		E' altamente discrezionale 5																
	RILEVANZA ESTERNA	No, ha come destinatario finale un ufficio interno 2	5	5	5	5	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	
		SI, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento 5																
	COMPLESSITA' del PROCESSO	No, il processo coinvolge una sola p.a. 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
		SI, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni 3																
		SI, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni 5																
	VALORE ECONOMICO	Ha rilevanza esclusivamente interna 1	1	3	3	3	5	1	1	1	1	5	5	5	5	3	5	
		Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es. borse di studio per studenti) 3																
		Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es. affidamento di appalti) 5																
	FRAZIONABILITA' del PROCESSO	No 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	5	
		SI 5																
CONTROLLI	CONTROLLI	SI, costituisce strumento di neutralizzazione 1	2	2	2	2	4	2	4	3	2	3	3	2	1	1	2	3
		SI, è molto efficace 2																
		SI, per una percentuale approssimativa del 50% 3																
		SI, ma in minima parte 4																
		No, il rischio rimane indifferente 5																
Valore medio della FREQUENZA (probabilità)			2,333333333	2,333333333	2,166666667	3	1,5	1,833333333	1,666666667	1,833333333	2	3,5	3,333333333	3	2,333333333	2,5	3,833333333	39,16666667
INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO	IMPATTO ORGANIZZATIVO	Fino a circa il 20% 1																
		Fino a circa il 40% 2																
		Fino a circa il 60% 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
		Fino a circa il 80% 4																
		Fino a circa il 100% 5																
	IMPATTO ECONOMICO	No 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
		SI 5																
	IMPATTO REPUTAZIONALE	No 0																
		Non ne abbiamo memoria 1																
		SI, sulla stampa locale 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		SI, sulla stampa nazionale 3																
		SI, sulla stampa locale e nazionale 4																
		SI, sulla stampa locale, nazionale e internazionale 5																
	IMPATTO ORGANIZZATIVO, ECONOMICO E SULL'IMMAGINE	A livello di addetto 1																
		A livello di collaboratore o funzionario 2																
		A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa 3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	
		A livello di dirigente di ufficio generale 4																
		A livello di capo dipartimento / segretario generale 5																
Valore medio dell' IMPATTO			1,25	1,25	1,75	1,25	1,25	1,75	1,75	1,75	1,75	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25	
Valutazione COMPLESSIVA del RISCHIO			2,5	2,916666667	4,083333333	2,708333333	3,75	2,625	3,208333333	2,916666667	3,208333333	4,375	4,166666667	3,75	2,916666667	3,125	4,791666667	
Valore medio della FREQUENZA (probabilità)			2,44791667															
Valore medio dell' IMPATTO			1,4375															
Valutazione COMPLESSIVA del RISCHIO			3,51888021															

AREA di RISCHIO	PROCEDIMENTO	STRUTTURA COMPETENTE	RISCHI RILEVATI	MISURE ATTUATE e IN ATTO	MISURE DA IMPLEMENTARE	TEMPI	
A	ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE	Procedure concorsuali/selezioni pubbliche di assunzione e conferimento di borse di studio: indizione avviso e preselezione dei candidati	Direttore e Commissione esaminatrice	Individuazione dei requisiti di partecipazione alle procedure; Nomina della commissione; Comportamento nel corso dello svolgimento delle prove; Coerenza dell'attività valutativa con i requisiti e criteri prestabiliti; Discrezionalità nella valutazione dei candidati; Gestione e scorrimento delle graduatorie.	Autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza per i dipendenti pubblici componenti della commissione; Predeterminazione criteri per valutazione dei candidati e attribuzione di punteggi sulla base di criteri prestabiliti nel bando di concorso/selezione; Corretta custodia della documentazione relativa alla procedura ai fini del monitoraggio delle diverse fasi; Utilizzo di sistemi informatizzati per la raccolta, registrazione e conservazione di informazioni e documenti.	Monitoraggio e segnalazione del mancato rispetto dei termini di conclusione delle singole fasi del procedimento; Implementazione degli strumenti già in uso per finalità di prevenzione dell'illegalità, quali i controlli; Coinvolgimento di più soggetti nelle procedure al fine di facilitare un controllo sui processi decisionali, ferme restando le norme sul responsabile del procedimento; Estensione dell'informatizzazione per consentire la tracciabilità dell'intero processo e ridurre il rischio di blocchi immotivati; Pubblicazione curriculum vitae componenti della Commissione.	TEMPESTIVO
		Procedure concorsuali/selezioni pubbliche di assunzione e conferimento di borse di studio: ammissione/esclusione candidati che hanno presentato domanda di partecipazione alla selezione	Responsabile della procedura concorsuale e Direttore				TEMPESTIVO
		Procedure concorsuali/selezioni pubbliche di assunzione e conferimento di borse di studio: nomina della commissione	Direttore				TEMPESTIVO
		Procedure concorsuali/selezioni pubbliche di assunzione e conferimento di borse di studio: approvazione dei verbali della commissione esaminatrice e delle graduatoria finale della selezione	Direttore				TEMPESTIVO
		Procedura comparativa per il conferimento di incarico individuale di studio, ricerca e consulenza	Ciascun dirigente	Individuazione dei requisiti di partecipazione alle procedure; Nomina della commissione; Comportamento nel corso dello svolgimento delle prove; Coerenza dell'attività valutativa con i requisiti e criteri prestabiliti; Discrezionalità nella valutazione dei candidati.	Programmazione periodica incarichi; Predeterminazione dei criteri di valutazione comparativa delle proposte dei candidati alla procedura; Verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità e situazioni di conflitto, anche potenziale, d'interesse; Controlli sulla veridicità delle dichiarazioni.	Valorizzazione degli strumenti già in uso ed implementazione della circolazione delle informazioni tra dirigenti, al fine di garantire adeguati raccordi informativi tra i vari settori dell'Ente.	Entro il termine di aggiornamento annuale del piano
		Attribuzione di progressione orizzontale nella categoria professionale	Direttore e dirigenti di strutture operative/settori per il personale a loro assegnato	Verifica dei requisiti; Predeterminazione dei criteri di valutazione; Valutazione dei candidati.	Misure obbligatorie previste per legge e dagli atti amministrativi vigenti.	Monitoraggio sul rispetto delle misure di legge.	TEMPESTIVO
		Autorizzazione al personale dipendente dell'ARS di incarichi extra-impiego	Direttore e dirigenti di strutture operative/settori per il personale a loro assegnato	Incompatibilità e conflitto d'interesse	Verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità e situazioni di conflitto, anche potenziale, d'interesse.	Individuazione di criteri predeterminati per il conferimento e/o autorizzazione di incarichi extra-istituzionali; Pubblicazione curriculum vitae del dipendente interessato.	Entro il termine di aggiornamento annuale del piano
		Valutazione condotte del personale costituenti illecito disciplinare	Direttore su proposta del dirigente responsabile della struttura di appartenenza	Imparzialità nello svolgimento del procedimento disciplinare	Non risultano casi di procedimenti disciplinari nell'esperienza recente dell'amministrazione	Valorizzazione dei meccanismi di raccordo informativo fra dirigenti responsabili delle strutture, Responsabile per la prevenzione della corruzione e ufficio del Direttore, ai fini della valutazione complessiva dei dipendenti anche dal punto di vista comportamentale; Inserire apposite disposizioni nel Codice di comportamento interno che sarà adottato, per fronteggiare situazioni di rischio specifico, per profilo professionale e/o situazione; Pubblicazione sul sito istituzionale di casi esemplificativi anonimi tratti dall'esperienza concreta dell'amministrazione.	Entro il termine di aggiornamento annuale del piano
		Conferimento incarichi di P.O. / A.P.	Direttore	Verifica dei requisiti; Predeterminazione dei criteri di valutazione; Valutazione dei candidati.	Misure obbligatorie previste per legge e dagli atti amministrativi vigenti.	Potenziamento dei controlli in ordine all'attuazione dei contenuti dell'incarico, in relazione alle peculiarità professionali, anche in collegamento al ciclo delle performance.	TEMPESTIVO
Conferimento incarichi dirigenziali	Direttore	Incompatibilità e conflitto d'interesse. Individuazione dei criteri di valutazione e scelta.	Verifica dell'insussistenza di cause ostative; Pubblicazione curriculum vitae dei destinatari di incarichi dirigenziali.	Valorizzazione e coordinamento degli strumenti già in uso come la verifica di permanenza del requisito di insussistenza di cause ostative.	TEMPESTIVO		

B	AFFIDAMENTO LAVORI, SERVIZI E FORNITURE	Affidamento in economia di lavori, forniture e servizi mediante affidamento diretto	Dirigenti responsabili di struttura operativa/settore	Individuazione dell'operatore economico; Verifica della congruità del prezzo; Controlli sul possesso dei requisiti generali e specifici; Frazionamento degli affidamenti.	Svolgimento di incontri periodici fra dirigenti ai fini del confronto sulle soluzioni gestionali; Utilizzo dei sistemi telematici di acquisto atti a garantire la tracciabilità delle procedure; Controlli sulla veridicità delle dichiarazioni rese dai fornitori.	Valorizzazione della rotazione tra operatori economici; Valorizzazione della circolazione delle informazioni tra dirigenti, al fine di garantire adeguati raccordi informativi tra i vari settori dell'Ente; Formazione e aggiornamento dei dirigenti e del personale impegnato nelle procedure telematiche per l'acquisizione di beni e servizi; Sviluppo dell'uso di prezzari a livello nazionale e regionale, ai fini della verifica di congruità del prezzo.	Entro il termine di aggiornamento annuale del piano	
		Affidamento in economia di lavori, forniture e servizi mediante cottimo fiduciario	Dirigenti responsabili di struttura operativa/settore	Individuazione degli operatori economici da consultare; Verifica della congruità del prezzo; Controlli sul possesso dei requisiti generali e specifici. Frazionamento degli affidamenti.	Svolgimento di incontri periodici fra dirigenti ai fini del confronto sulle soluzioni gestionali; Utilizzo dei sistemi telematici di acquisto atti a garantire la tracciabilità delle procedure; Controlli sulla veridicità delle dichiarazioni rese dai fornitori.	Valorizzazione della rotazione tra operatori economici; Valorizzazione della circolazione delle informazioni tra dirigenti, al fine di garantire adeguati raccordi informativi tra i vari settori dell'Ente; Formazione e aggiornamento dei dirigenti e del personale impegnato nelle procedure telematiche per l'acquisizione di beni e servizi; Sviluppo dell'uso di prezzari a livello nazionale e regionale, ai fini della verifica di congruità del prezzo.	Entro il termine di aggiornamento annuale del piano	
		Adesione a convenzioni / accordi quadro Consip	Dirigenti responsabili di struttura operativa/settore	non rilevato				
		Adesione a contratti regionali aperti	Dirigenti responsabili di struttura operativa/settore	non rilevato				
C	PAGAMENTO DEI DEBITI DELL'AMMINISTRAZIONE	Pagamento dei debiti della Amministrazione	Ciascun dirigente per la fase di liquidazione; dirigente responsabile del settore "Amministrazione" per la fase di pagamento.	Rispetto delle tempistiche di pagamento previste dalla normativa. Controlli di regolarità fiscale e contributiva del fornitore/creditore. Garanzia dell'imparzialità della Amministrazione.	Controllo sul rispetto dei tempi di pagamento imposti dalle norme vigenti; Verifiche, controlli e relazioni periodiche del Collegio dei Revisori dei conti.	Attuazione di alternanza dei dipendenti nell'esecuzione della procedura di pagamento.	TEMPESTIVO	
D	STIPULA CONVENZIONI E ACCORDI DI COLLABORAZIONE CON SOGGETTI PUBBLICI E PRIVATI	Stipula di Convenzioni e Accordi di collaborazione con soggetti pubblici e privati	Direttore e ciascun dirigente	Corretto utilizzo dell'istituto	Svolgimento di incontri periodici fra dirigenti competenti per i vari settori e Direttore per finalità di aggiornamento sull'attività dell'amministrazione, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali.	Valorizzazione dei meccanismi di raccordo informativo fra dirigenti responsabili delle strutture e Direttore.	TEMPESTIVO	
E	GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE, E DEL PATRIMONIO	da implementare entro il 2017						
F	CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI, SANZIONI	non applicabile ad ARS						
G	INCARICHI E NOMINE	già censito						
H	AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO	da implementare entro il 2017						