



**PIANO TRIENNALE
DELLA PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE**

(P.T.T.C.)

Aggiornamento

2015 - 2017

ADOTTATO CON DECRETO DIRETTORE N. 3 DEL 30/01/2015

PREDISPOSTO DAL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

PUBBLICATO SUL SITO INTERNET NELLA SEZIONE “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE”

INDICE

PREMESSA: QUADRO NORMATIVO E FINALITÀ DEL PIANO	3
1. ASSETTO ORGANIZZATIVO DI ARS	4
1.1 L'AGENZIA: PERSONALE E RISORSE FINANZIARIE	4
1.2 ORGANIGRAMMA ARS	9
2. RISULTATI DELLA GESTIONE 2014	11
3. MISURE DI CONTRASTO DI CARATTERE GENERALE E TRASVERSALE	11
4. PROCESSO DI AGGIORNAMENTO	14
5. GESTIONE DEL RISCHIO	14
6. AZIONI PROGRAMMATE PER IL 2015 – 2017	15

PREMESSA: QUADRO NORMATIVO E FINALITÀ DEL PIANO

Il presente 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 presente 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 dal Piano nazionale Anticorruzione (P.N.A.) citato, approvato con delibera CIVIT n. 72 del 2013, 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.

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.

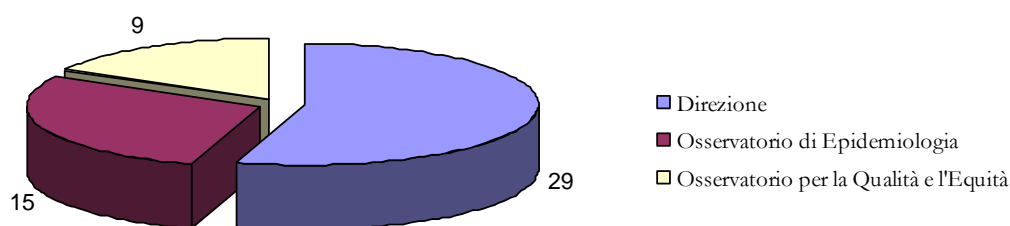
1.1 L'AGENZIA: PERSONALE E RISORSE FINANZIARIE

Al 31/12/2014 risultano complessivamente in servizio n. 53 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 31/12/2012			Al 31/12/2013			Al 31/12/2014		
	Comparto	Dirigenza	Totale	Comparto	Dirigenza	Totale	Comparto	Dirigenza	Totale
<i>Direzione</i>	27	1	28	27	1	28	28	1	29
<i>Osservatorio di Epidemiologia</i>	16	2	18	14	2	16	13	2	15
<i>Osservatorio Qualità e Equità</i>	8	1	9	8	1	9	8	1	9
TOTALE	51	4	55	49	4	53	49	4	53

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

Distribuzione personale ARS al 31/12/2014



Dal punto di vista di genere, si registra una prevalenza del personale femminile in tutte le aree di attività e in tutto il triennio considerato. In media il **66,3%** del totale dei dipendenti è di sesso femminile (**71,7%** del totale nel comparto). Nella dirigenza si registra una presenza tutta maschile, dato in contro tendenza rispetto al passato (2011 e anni precedenti).

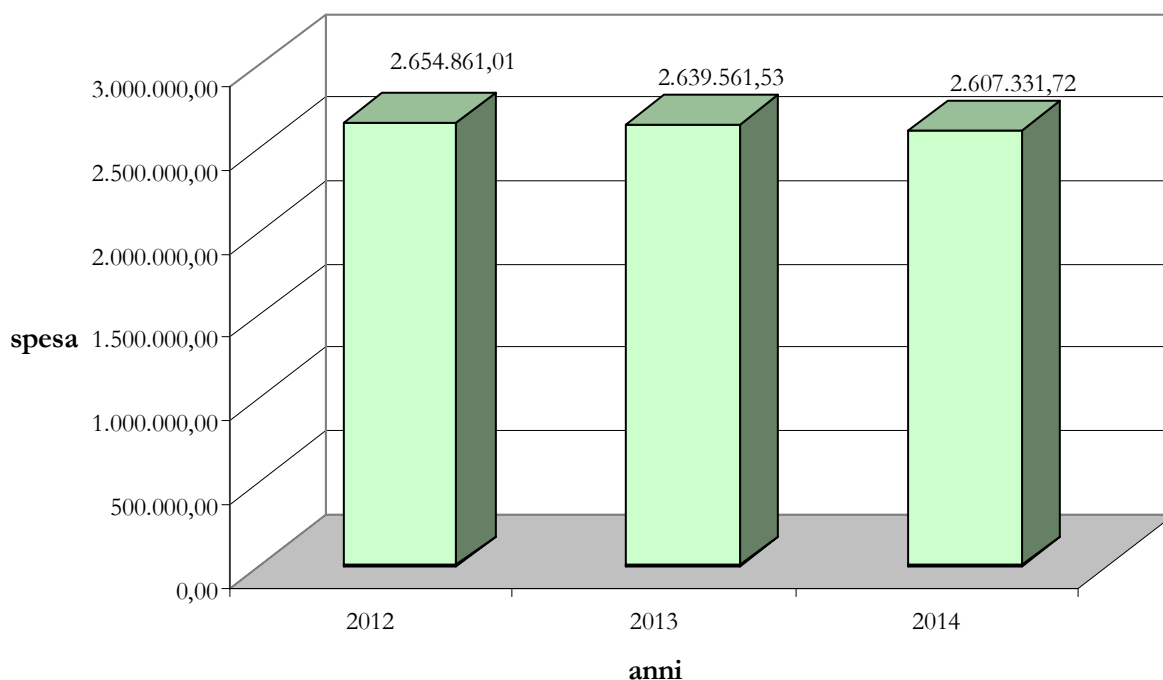
DISTRIBUZIONE % PERSONALE PER INQUADRAMENTO E GENERE						
Strutture	Al 31/12/2012		Al 31/12/2013		Al 31/12/2014	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
<i>Comparto</i>	73	27	71	29	71	29
<i>Dirigenza</i>	0	100	0	100	0	100
TOTALE	67	33	66	34	66	34

Per quanto riguarda la struttura del capitale umano, nella tabella seguente, si evidenziano alcuni indicatori rilevanti con i relativi valori assunti nel triennio 2012-2014.

STRUTTURA DEL CAPITALE UMANO				
Indicatore	Significato	Valore al 31/12/2012	Valore al 31/12/2013	Valore al 31/12/2014
<i>Sommatoria età dipendenti/ numero dipendenti</i>	<i>L'indicatore evidenzia l'età media dei dipendenti</i>	40 anni	41 anni	42 anni
<i>Sommatoria anzianità dei dipendenti nell'ente/ numero dipendenti</i>	<i>L'indicatore evidenzia l'anzianità media in ARS dei dipendenti</i>	6 anni	7 anni	8 anni
<i>Numero totale dipendenti/ numero strutture dirigenziali</i>	<i>L'indicatore evidenzia il numero medio dei dipendenti per struttura</i>	17 dipendenti	17 dipendenti	17 dipendenti

In relazione alla spesa di personale (comprendendo sia il tempo indeterminato che determinato su finanziamenti esterni, oltre agli oneri riflessi) i consuntivi 2012 e 2013, redatti secondo il criterio della competenza economica, nonché il dato 2014 (sulla base di una proiezione della spesa al 31 dicembre 2014; i dati definitivi saranno disponibili dopo l'approvazione del bilancio d'esercizio 2014 previsto per il 30 aprile 2015), evidenziano la seguente evoluzione della spesa, nonché la successiva ripartizione in termini percentuali sulle varie categorie contrattuali:

Spesa personale ARS triennio 2012 - 2014



RIPARTIZIONE SPESA PERSONALE SULLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO			
Categoria di inquadramento	Valore al 31/12/2012	Valore al 31/12/2013	Valore al 31/12/2014
<i>Categoria B</i>	2,41%	1,47%	1,13%
<i>Categoria C</i>	26,03%	23,89%	24,33%
<i>Categoria D</i>	54,84%	54,98%	54,63%
<i>Dirigenza</i>	16,73%	19,66%	19,91%
TOTALE	100,00%	100,00%	100,00%

Per quanto riguarda le risorse finanziarie, il fondo ordinario che la Regione Toscana trasferisce annualmente all'Agenzia, è l'unico dato che l'Agenzia può indicare con certezza. Ad oggi infatti non è possibile prevedere quali saranno i possibili finanziamenti che l'ARS riuscirà ad attirare attraverso la partecipazione e l'eventuale vincita di bandi di ricerca per progetti nazionali o internazionali. Si tratta di fondi aggiuntivi, che non gravano sulle risorse regionali e che consolidano la natura dell'Agenzia come organo di supporto tecnico alla Giunta ed al Consiglio Regionale, predisponendo elaborazioni, dati, statistiche e rapporti utili per definire lo stato di salute dei toscani, la risposta assistenziale dei servizi regionali e la valutazione dell'efficacia delle politiche.

Il fondo ordinario per l'anno 2015 è stabilito in € 3.640.000,00. Si è passati da un fondo ordinario pari ad € 4.200.000,00 nel 2010 ad un fondo di € 3.990.000,00 per il 2011 ed infine ad € 3.640.000,00 nel 2013, risorse quindi confermate anche per gli anni 2014 e 2015. Ad oggi non è possibile prevedere il finanziamento ordinario per gli anni 2016-2017, che viene annualmente stabilito dalla Regione Toscana.

Il decremento di € 350.000,00 del contributo ordinario dal 2012 al 2013 si aggiunge al precedente abbattimento del 5% rispetto all'esercizio 2010 come da disposizioni della Regione Toscana, riducendo il fondo complessivamente di quasi il 14% (vedi tabella seguente).

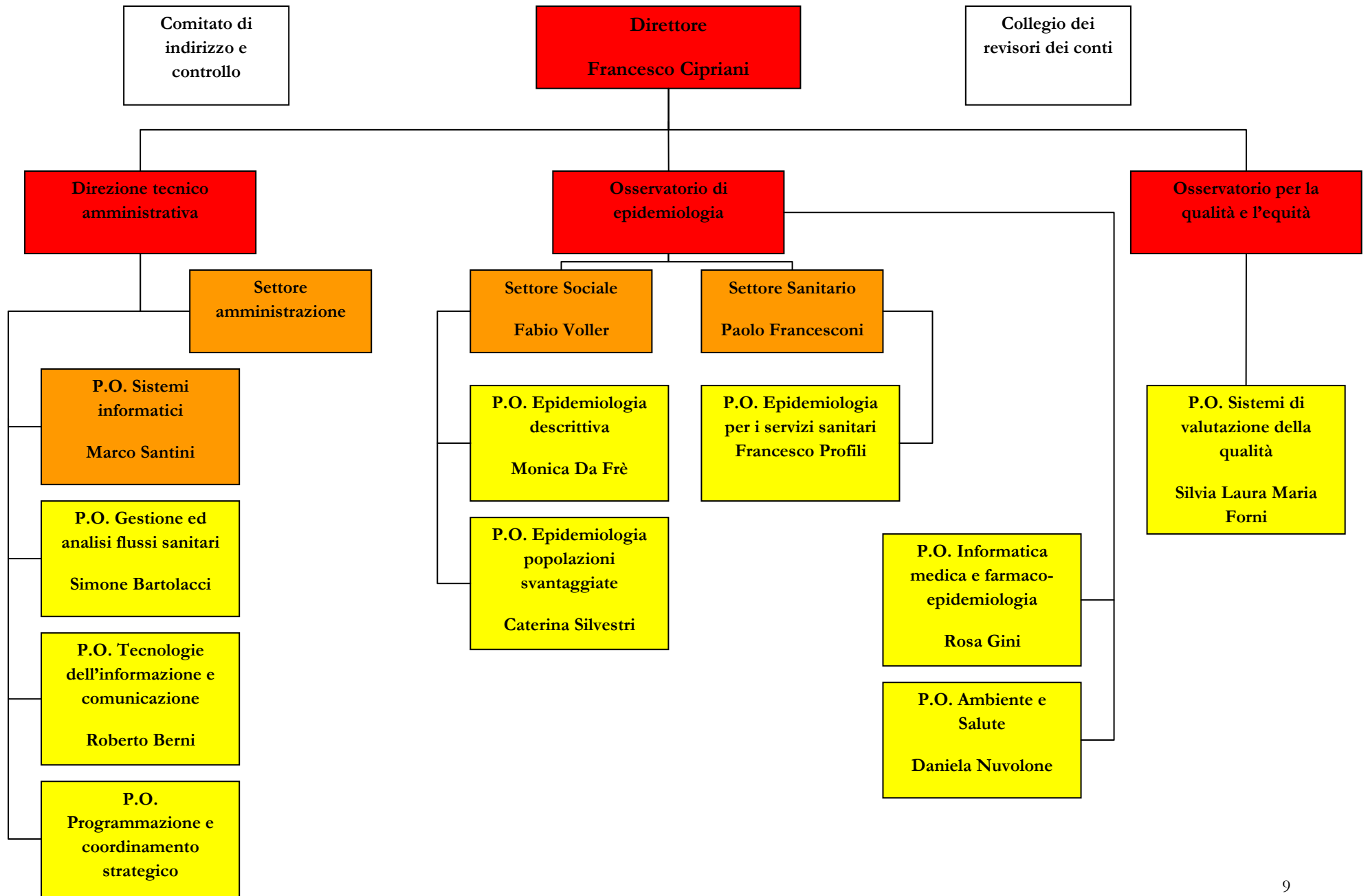
Anno di riferimento	Valore € contributo regionale	Variazione importo €	% di riduzione su anno precedente
2010	4.200.000,00	---	---
2011	3.990.000,00	- 210.000,00	5
2012	3.990.000,00	0	0
2013	3.640.000,00	-350.000,00	-8,77
2014	3.640.000,00	0	0
2015	3.640.000,00	0	0

1.2 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.

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

2. RISULTATI DELLA GESTIONE 2014

Dei risultati conseguiti nel corso del 2014 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 2014 viene riportata in sintesi nel punto successivo in cui sono delineate anche le misure di contrasto che necessitano di aggiornamento.

3. MISURE DI CONTRASTO DI CARATTERE GENERALE E TRASVERSALE

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.

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 2014 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 2014 è riassumibile come segue:

- n. atti esaminati: 60;
- 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".¹

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 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 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.

- e) 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.

- f) Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extraistituzionali: adozione Disciplinare 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

¹ "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."

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.

g) Formazione del personale

Per l'anno 2014 l'Agenzia ha avuto a disposizione risorse finanziarie da investire in formazione. In particolare sette sono state le occasioni formative in materia di anticorruzione e trasparenza a cui hanno partecipato dipendenti dell'Agenzia:

- incontro formativo presso ARS del 18 febbraio 2014 svolto da KStudio Associato - KPMG International;
- evento "Anticorruzione e trasparenza nel servizio sanitario" del 6 maggio 2014, organizzato da ESTAV Centro;
- corso di formazione "La normativa sulle incompatibilità nel pubblico impiego e i principali adempimenti in materia di anagrafe delle prestazioni" del 14 ottobre 2014, svolto da Maggioli a Verona;
- II incontro della Rete Nazionale per l'Integrità, 5-6 novembre 2014 - Illuminiamo la Salute;
- giornata formativa del 17/11/2014 "Le strutture sanitarie nel sistema anticorruzione: obblighi di pubblicazione, trasparenza ed integrità" organizzata dall'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi;
- seminario "Come fare a mappare i processi sanitari a rischio di corruzione? Scambiamoci le idee e mettiamoci in rete" del 16 dicembre 2014 organizzato da ARS;
- evento "La Mappatura di Processi afferenti alle attività sanitarie" del 17 dicembre 2014 organizzato dall'Azienda USL 11 Empoli.

Per l'anno 2015, si completerà la formazione del personale sull'anticorruzione anche attraverso l'organizzazione della giornata sulla trasparenza.

h) 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.

i) 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.

j) Conferimento di incarichi dirigenziali

Tutti i dirigenti ARS nel mese di novembre 2014 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.

k) 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) per eventuali segnalazioni di episodi di cattiva amministrazione e corruzione, anche da parte di cittadini e altri soggetti.

l) Coordinamento con Piano della Performance e della Qualità

Per l'anno 2015 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.

4. PROCESSO DI AGGIORNAMENTO

Il presente Piano 2015 – 2017 costituisce l'aggiornamento ed l'integrazione del precedente nell'ottica di miglioramento, stante l'esperienza maturata. Il Piano 2014 -2016 è stato elaborato sulla scorta del PNA, ripercorrendo pedissequamente quanto dallo stesso disposto, attraverso un percorso articolato e complesso, di studio, approfondimento e analisi organizzativa dell'Agenzia. Trattandosi di un atto complesso e strutturato che tiene conto anche delle peculiarità dell'Agenzia, si conferma la bontà dello stesso e la sua attuale vigenza.

A seguito dell'applicazione e attuazione in concreto del Piano 2014 -2016 e di alcune sopravvenienze legislative, tuttavia, si sono manifestati alcuni aspetti migliorabili e da aggiornare. Lo scopo del presente aggiornamento pertanto è quello di mettere in evidenza solo queste parti, mantenendo quanto già disposto nel precedente Piano. Il presente testo quindi disciplina gli argomenti da modificare e aggiornare e prevede un breve resoconto di quanto è stato fatto, delle criticità emerse, ove si sono verificate, e di quelle azioni che saranno messe in atto.

Per l'aggiornamento del piano anticorruzione si è tenuto conto delle indicazioni che l'ANAC ha richiesto nella relazione che il responsabile per la prevenzione della corruzione ha redatto e pubblicato sul sito internet entro il 31 dicembre, relazione in cui viene dedicata una specifica attenzione allo svolgimento di attività di controllo.

Al fine di effettuare il presente aggiornamento, secondo le indicazioni dell'ANAC si è attivata la consultazione con i soggetti esterni all'Amministrazione. Infatti attraverso la pubblicazione in home page del sito web ARS si è invitato tutti i soggetti portatori di interessi (stakeholder) *a far pervenire eventuali proposte e/o osservazioni utili alla elaborazione dell'aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2015-2017 e annesso Programma triennale per la trasparenza e l'integrità dell'ARS, entro il termine del 20/01/2015*, mediante l'invio delle stesse al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza all'indirizzo e-mail anticorruzione@ars.toscana.it, utilizzando un apposito modello predisposto.

Si è quindi provveduto alla redazione del primo aggiornamento del Piano, costruito anche per quest'anno come strumento in progress, nella consapevolezza che i processi di miglioramento di una organizzazione sono lunghi e complessi.

Il Piano può essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, allorché siano state accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine all'attività dell'amministrazione.

5. GESTIONE DEL RISCHIO

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 2014 – 2016.

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.

6. AZIONI PROGRAMMATE PER IL 2015 - 2017

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 2015 -2017, 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 e
 - 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.

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.