



**PIANO TRIENNALE
DELLA PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE**

(P.T.P.C.)

Aggiornamento

2018 - 2020

ADOTTATO CON DECRETO DIRETTORE N. 9 DEL 31/01/2018

PREDISPOSTO DAL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

PUBBLICATO SUL SITO INTERNET NELLA SEZIONE “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE”

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 2017

2.2 RISULTATI DELLA GESTIONE 2017

2.3 CONCETTO DI CORRUZIONE E PREVENZIONE

2.4 AGGIORNAMENTO MAPPATURA DEI PROCESSI

2.5 INTEGRAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE

3.1 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 2018 – 2020

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 dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (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”. 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.

Il presente Piano tiene conto anche delle indicazioni dell’ANAC degli ultimi anni, con particolare riferimento all’ “Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)”, approvato con determinazione n. 12 del 28.10.2015 ed al “Piano Nazionale Anticorruzione 2016”, approvato con delibera n. 831 del 3 agosto 2016, che è il primo predisposto e adottato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione, ai sensi dell’art. 19 D.L. 24 giugno 2014, n. 90, che ha trasferito interamente all’Autorità le competenze in materia di prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni. La nuova disciplina chiarisce che il PNA è atto generale di indirizzo rivolto a tutte le amministrazioni (e ai soggetti di diritto privato in controllo pubblico, nei limiti posti dalla legge) che adottano i PTPC, ovvero le misure di integrazione di quelle adottate ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231. La nuova disciplina tende a rafforzare il ruolo dei Responsabili della prevenzione della corruzione (RPC) quali soggetti titolari del potere di predisposizione e di proposta del PTPC all’organo di indirizzo. È, inoltre, previsto un maggiore coinvolgimento degli organi di indirizzo nella formazione e attuazione dei Piani così come di quello degli organismi indipendenti di valutazione (OIV). Questi ultimi, in particolare, sono chiamati a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici.

Il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018/2020 si basa sulle realizzazioni dei precedenti Piani 2014/2016, 2015/2017, 2016/2018, 2017/2019 e ne costituisce il naturale proseguimento e implementazione, confermando in particolare la struttura nonché la pianificazione delle misure di prevenzione generali, che vengono aggiornate annualmente, sulla base delle risultanze delle attività, per quanto riguarda la tempistica, la responsabilità e i contenuti. Ferma restando la valutazione positiva del PTPC di ARS, l’obiettivo rimane quello di un continuo miglioramento del processo di gestione del rischio e di massimo coinvolgimento di tutti i soggetti interessati.

Il Piano 2018/2020 è stato predisposto in base alle indicazioni contenute nell'intesa sancita tra il Governo, le Regioni e gli Enti Locali in sede di Conferenza Unificata in data 24 luglio 2013 e tiene conto di quelle contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2015 e degli aggiornamenti approvati con determinazioni ANAC n.831 del 3.08.2016 e n. 1208 del 22.11.2017. Il presente Piano tiene conto altresì della legge 30 novembre 2017 n.179 recante disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 14 dicembre 2017.

In continuità ed ad integrazione con quanto già fatto negli anni precedenti, si dettano nel Piano una serie di scadenze e adempimenti riferiti alle misure obbligatorie generali, in particolare in materia di trasparenza e di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower), e alle misure di prevenzione specifiche, identificando, laddove possibile, un solo ufficio responsabile per ogni fase di attuazione e facendo riferimento agli ordinari strumenti programmatori dell'Ente.

Con tale modalità si intende dare seguito a quanto suggerito dall'Aggiornamento 2015 al PNA sulla programmazione delle misure "in termini di precisi obiettivi da raggiungere da parte di ciascuno degli uffici coinvolti anche ai fini della responsabilità dirigenziale" e sulla auspicabilità di "almeno una verifica infrannuale in modo da consentire opportuni e tempestivi correttivi in caso di criticità emerse, in particolare a seguito di scostamenti tra valori attesi e quelli rilevati attraverso gli indicatori di monitoraggio associati a ciascuna misura".

Nella sezione dedicata alla Trasparenza sono elencati gli obblighi di pubblicazione, così come rimodulati dall'ANAC con la delibera n.1310 del 28 dicembre 2016 recante le "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016", nonché sono individuati i responsabili della elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati e delle informazioni sul sito web dell'agenzia.

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.

1.1.2 L'AGENZIA: PERSONALE E RISORSE FINANZIARIE

L'attuale assetto organizzativo dell'Agenzia prevede tre organi: il Direttore, il Comitato di indirizzo e controllo ed il Collegio dei revisori dei conti; dal punto di vista operativo, essa è articolata in tre strutture: la Direzione, l'Osservatorio di Epidemiologia e l'Osservatorio per la Qualità e l'Equità.

Al 31/12/2017, come indicato nella tabella sottostante, risultano complessivamente in servizio n. 54 dipendenti (compreso il personale a tempo determinato). La tabella mette a confronto inoltre le differenze tra il personale in servizio in ARS, con l'analogo quadro conoscitivo riferito al biennio precedente.

DISTRIBUZIONE PERSONALE ENTE									
Strutture	Al 31/12/2015			Al 31/12/2016			Al 31/12/2017		
	Comparto	Dirigenza	Totale	Comparto	Dirigenza	Totale	Comparto	Dirigenza	Totale
<i>Direzione</i>	28	1	29	28	1	29	28	1	29
<i>Osservatorio di Epidemiologia</i>	14	2	16	14	2	16	15	2	17
<i>Osservatorio Qualità e Equità</i>	7	1	8	7	0	7	7	1	8
TOTALE	49	4	53	49	3	52	50	4	54

All'interno del personale dell'Agenzia prevale una componente di genere femminile, in tutte le aree di attività ed in tutto il triennio considerato. E' di sesso femminile il 67% del totale dei dipendenti (72% del totale nel comparto).

Tale dato si contrappone ad una presenza tutta maschile per il personale della dirigenza, dato confermato in tutto il triennio 2015-2017.

DISTRIBUZIONE % PERSONALE PER INQUADRAMENTO E GENERE						
Strutture	Al 31/12/2015		Al 31/12/2016		Al 31/12/2017	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
<i>Comparto</i>	71	29	71	29	72	28
<i>Dirigenza</i>	0	100	0	100	0	100
TOTALE	66	34	67	33	67	33

Relativamente ai titoli di studio, si evidenzia un elevato livello di scolarizzazione del personale dell'Agenzia, con una presenza pari a circa il 78% di laureati sul totale del personale dell'Agenzia. Le informazioni di dettaglio sono contenute nella tabella seguente.

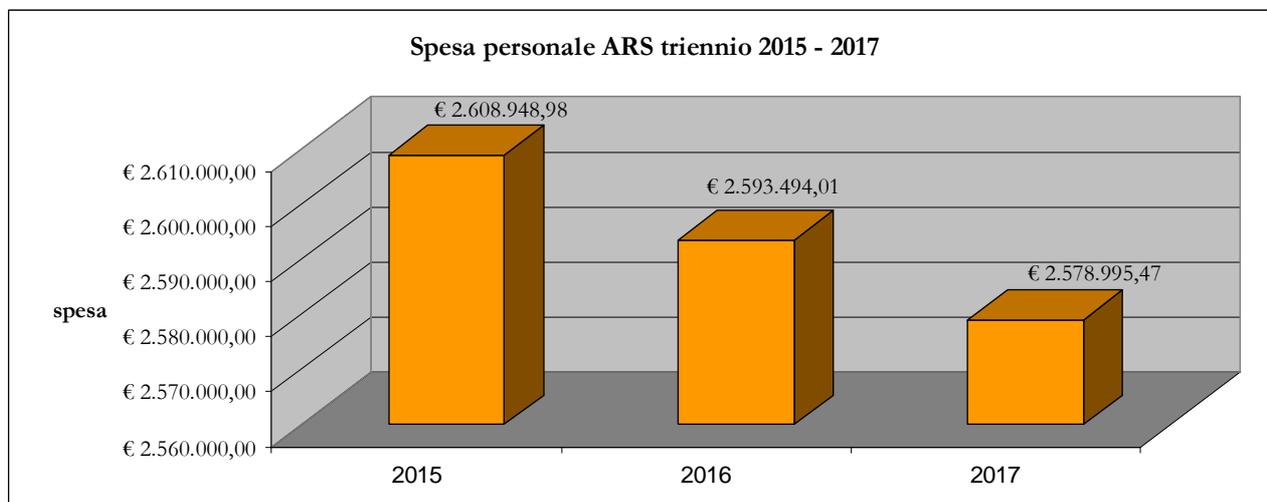
SCOLARIZZAZIONE PERSONALE IN SERVIZIO			
Titolo di studio	Valore % al 31/12/2015	Valore % al 31/12/2016	Valore % al 31/12/2017
<i>Post Laurea</i>	20,75	23,08	27,78
<i>Laurea</i>	56,60	53,85	50,00
<i>Diploma</i>	20,75	21,15	20,37
<i>Licenza Media</i>	1,90	1,92	1,85
TOTALE	100,00	100,00	100,00

Nella tabella che segue si evidenziano alcuni indicatori rilevanti con i relativi valori assunti nel triennio 2015-2017 relativamente alla struttura del capitale umano.

STRUTTURA DEL CAPITALE UMANO*				
Indicatore	Significato	Valore al 31/12/2015	Valore al 31/12/2016	Valore al 31/12/2017
<i>Sommatoria età dipendenti/ numero dipendenti</i>	<i>L'indicatore evidenzia l'età media dei dipendenti</i>	43 anni	44 anni	45 anni
<i>Sommatoria anzianità dei dipendenti nell'ente/ numero dipendenti</i>	<i>L'indicatore evidenzia l'anzianità media in ARS dei dipendenti</i>	9 anni	10 anni	11 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	18 dipendenti

* dati riferiti al personale a tempo indeterminato

In relazione alla spesa di personale, il dato 2017 (comprendendo sia il tempo indeterminato che determinato su finanziamenti esterni, oltre agli oneri riflessi) si basa sulla proiezione della spesa al 31 dicembre 2017; i dati definitivi saranno disponibili dopo l'approvazione del bilancio d'esercizio 2017 previsto entro il 30 aprile 2018.



Il fondo ordinario che la Regione Toscana trasferisce annualmente all'Agenzia è l'unico dato certo per quanto riguarda le risorse finanziarie; non è possibile infatti ad oggi ipotizzare quali saranno i possibili finanziamenti che l'ARS, fondi aggiuntivi non gravanti sulle risorse regionali, riuscirà ad attirare con la partecipazione e l'eventuale vincita di bandi di ricerca per progetti nazionali o internazionali. Il fondo ordinario per l'anno 2018 è previsto in € 3.565.000,00, pari a quello stabilito per l'anno 2017.

La tabella seguente evidenzia in dettaglio il decremento del fondo ordinario dal 2010 al 2018.

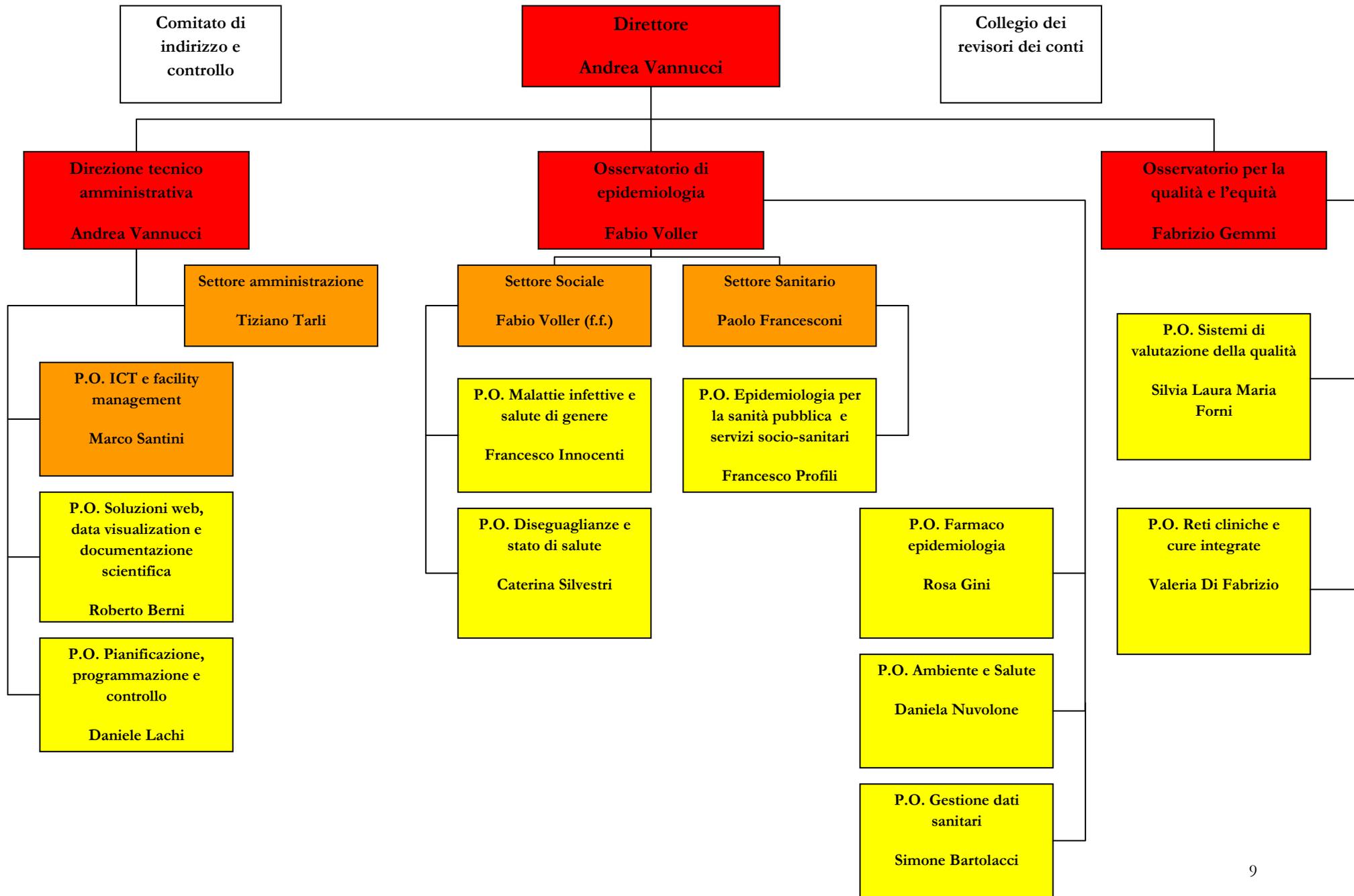
Anno di riferimento	Valore € contributo regionale	Variazione importo €	% di riduzione su anno precedente
2010	4.200.000,00	---	---
2011	3.990.000,00	- 210.000,00	- 5,00
2012	3.990.000,00	0	0
2013	3.640.000,00	-350.000,00	-8,77
2014	3.640.000,00	0	0
2015	3.640.000,00	0	0
2016	3.565.000,00	-75.000,00	-2,06
2017	3.565.000,00	0	0
2018	3.565.000,00	0	0
		Totale -635.000,00	Totale -15,83

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, come detto in precedenza, 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
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

1.2 ANALISI CONTESTO ESTERNO

L'ARS, 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).

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.

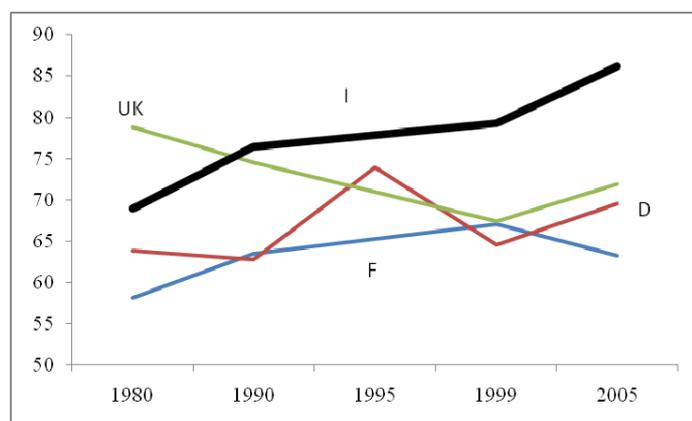
Il cambiamento così rapido dei valori rispetto a questo tema potrebbe quindi, in qualche misura, agire da deterrente, svolgere un ruolo di scoraggiamento e di controllo sociale, suscitando crescenti sentimenti di imbarazzo e di vergogna nei confronti dei potenziali autori.

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>sciippo/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 inconfirmità 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. 12/2015, 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 2017

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.

2.2 RISULTATI DELLA GESTIONE 2017

Dei risultati conseguiti nel corso del 2017 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 2017 viene riportata in sintesi nel paragrafo 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 2018 – 2020 l'aggiornamento consiste in una completa rivisitazione del Piano tenuto conto delle indicazioni contenute nella determinazione ANAC n. 12/2015 e n. 831/2016. 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 2018- 2020, 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.

Si è pertanto provveduto a revisionare:

- la 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;**
- la 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;
- l'**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);

- il 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), 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

Vengono individuati 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 deliberazione n. 831/2016 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, così come prescritto dalla sopra richiamata deliberazione.

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 della l.r. 40/2005 e ss.mm..

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 PTCP, 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 2018 -2020 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 2018 -2020 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 UFFICI

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 2018 -2020 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 previsto un'ulteriore misura attraverso il passaggio nello staff dirigenziale 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 della determinazione n. 831/2016 e la n. 1208 del 22.11.2017.

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:

- rendere maggiormente cogenti gli obblighi di informazione, attraverso la individuazione di una cadenza regolare 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 eventuale disciplinare per proceduralizzare la costruzione e l'implementazione del Piano;
- istituzionalizzazione dello staff del RPC;
- al fine di dimostrare l'assolvimento del dovere di vigilanza da parte del RPC, si sancisce 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, comma 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.
- invito a tutto il personale di ARS (compresi i collaboratori, professionisti incaricati, borse di studio, tirocinanti, etc.) al rispetto del codice di comportamento.

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.

Anche quest'anno è stato possibile realizzare attività formative di carattere generale esterno che proseguiranno nel triennio considerato; la formazione che ARS dedica alle aziende sanitarie riguarda:

- la facilitazione dello 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;
- la mappatura insieme ai manager e ai professionisti sanitari i percorsi a rischio di corruzione;
- il supporto al contrasto e alla prevenzione dei potenziali conflitti d'interesse attraverso un nuovo patto d'integrità tra direzioni aziendali e personale sanitario;

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 2018 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 affermare che è legittimo adottare progetti formativi che garantiscono 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;

Per l'anno 2018 saranno previsti appositi momenti formativi in tema di anticorruzione, anche sulla base dei bisogni formativi oggetto di segnalazione al R.P.C, rivolti a tutti i dipendenti e nei modi sopra descritti, 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 quattro 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" 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 2016 – 2018.

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 Piano 2014-2016.

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. 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.

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 al Piano 2014-2016)¹, 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

¹ 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.

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 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 2018, 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".

Al fine di rendere adeguata informazione al direttore e di garantire un'adeguata partecipazione alle azioni previste nel piano per ottenere il contributo, la mappatura dei processi e eventuali integrazioni saranno demandate ai primi mesi dell'anno 2018.

La mappatura dei processi è un modo "razionale" di individuare e rappresentare le attività dell'ente per fini diversi. La mappatura assume carattere strumentale a fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

L'ANAC richiede una mappatura di tutti i macro processi svolti e delle relative aree di rischio, "generali" o "specifiche", cui sono riconducibili. La mappatura dei processi dell'ente è riportata nell'apposita tabella che, in apposite colonne, indica i livelli di rischio rilevati e le corrispondenti misure di prevenzione.

La bozza di Aggiornamento 2017 al PNA (Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 - Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione) contiene gli approfondimenti dedicati a:

- le Autorità di Sistema Portuale
- la Gestione dei Commissari Straordinari nominati dal Governo
- le Istituzioni universitarie.

La parte speciale è preceduta da una parte generale in cui sono forniti alcuni chiarimenti sull'applicazione della normativa di prevenzione della corruzione e della trasparenza dovuti a recenti interventi normativi (d.lgs. 97/2016) o a esigenze collegate alle attività di vigilanza dell'ANAC.

ARS nell'ottica di implementazione miglioramento del Piano precedente, ha scelto per quest'anno di dedicarsi alla mappatura dei processi, seguendo quanto previsto dall'Autorità della delibera sopra citata.

Entro il 31/12/2017 è stata conclusa la mappatura dei processi relativa ai settori amministrativi.

L'obiettivo per il 2018-2020 sarà iniziare e completare la mappatura dei processi dei settori dedicati alla ricerca.

La valenza plurifunzionale della mappatura: dal PTPC al Piano della performance.

Secondo le prescrizioni ANAC, la mappatura di tutti i processi è lo strumento irrinunciabile, e obbligatorio, per effettuare l'analisi del contesto interno. Si tratta di un modo "razionale" di individuare e rappresentare tutte le attività a fini dell'identificazione, valutazione e trattamento dei rischi corruttivi. La ricostruzione accurata della cosiddetta "mappa" dei processi organizzativi è importante non solo per l'identificazione dei possibili ambiti di vulnerabilità dell'Amministrazione rispetto alla corruzione, ma anche rispetto al miglioramento complessivo del funzionamento della macchina amministrativa in termini di efficienza allocativa o finanziaria, di efficienza tecnica, di qualità dei servizi, e di governance. In tale prospettiva, la mappatura costituisce "la base indispensabile" non solo per il PTPC ma anche per il Piano Performance e, inoltre, per i prossimi adempimenti 2018 in materia Privacy.

L'esempio di mappatura contenuto nel PTPC ANAC, consultabile sul sito dell'Autorità (Amministrazione trasparente- Altri contenuti – Corruzione), mostra che, nell'analisi anticorruzione, il processo va scomposto in fasi e che le fasi vanno, a loro volta, scomposte in azioni. Tale livello di accuratezza e di esaustività costituisce requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità dell'analisi complessiva. Del resto non è un caso che PTPC/Piano della Performance e altri documenti di pianificazione devono essere tra di loro collegati.

Il primo step terminato al 31/12/2017 ha riguardato i settori e gli uffici della direzione. Nel corso 2018 ARS per la prima volta provvederà a mappare i processi scientifici, definiti della ricerca.

Si tratta di un miglioramento dell'attività di controllo che viene esteso anche ai settori della ricerca, finora non presi in considerazione dal Piano.

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 2018 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 al Piano 2014-2016) 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. Pianificazione, programmazione e controllo.

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 2017 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 2017 è riassumibile come segue:

- n. atti esaminati: 75;
- 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".

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.

La Legge 30/11/2017 n° 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” ha riscritto l'articolo 54-bis.

Secondo la nuova disposizione il pubblico dipendente che, “nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione”, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, oppure all'ANAC, o all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, “condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione”.

L'adozione di tali misure ritorsive, verrà comunicata all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione. L'ANAC, in conseguenza della segnalazione, ne informerà il Dipartimento della funzione pubblica o gli altri organismi di garanzia o di disciplina, per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

Il nuovo comma 9 dell'articolo 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 stabilisce che le tutele non siano garantite “nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado”, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia, oppure venga accertata la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. La norma, pertanto: in primo luogo, precisa che è sempre necessario il pronunciamento, anche non definitivo, di un giudice per far cessare le tutele dell'articolo 54-bis; quindi, chiarisce che la decisione del Giudice può riguardare sia condotte penalmente rilevanti, sia condotte che determinano la sola “responsabilità civile” del denunciante per dolo o colpa grave.

Come in precedenza, tutte le amministrazioni pubbliche elencate all'articolo 1 comma 2 del decreto legislativo 165/2001 sono tenute ad applicare l'articolo 54-bis.

I soggetti tutelati sono principalmente i “dipendenti pubblici” che, in ragione del rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite. I dipendenti pubblici sono i lavoratori delle stesse amministrazioni elencate dal decreto legislativo 165/2001, sia con rapporto di lavoro di diritto privato, che di diritto pubblico compatibilmente con la peculiarità dei rispettivi ordinamenti (articoli 2, comma 2, e 3 del d.lgs. n. 165/2001).

La nuova disposizione ha ampliato la platea dei soggetti meritevoli di tutela. L'articolo 54-bis, infatti, si applica:

- ai dipendenti pubblici;
- ai dipendenti di ente pubblici economici e di enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile;
- ai lavoratori ed ai collaboratori delle “imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica”.

Come nel testo del 2012, la denuncia è sottratta all'accesso “documentale” della legge 241/1990 ed è da ritenersi esclusa dall'accesso civico “generalizzato” di cui agli articoli 5 e 5-bis del decreto legislativo 33/2013. L'identità del segnalante non può, e non deve, essere rivelata.

Nel corso del procedimento disciplinare, attivato dall'amministrazione contro il denunciato, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, se la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Al contrario, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, "la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità".

La riforma ha introdotto sanzioni pecuniarie per la violazione del whistleblowing. Il comma 6 del nuovo articolo 54-bis prevede che qualora l'ANAC accerti "misure discriminatorie" assunte contro il denunciante da parte dell'amministrazione pubblica, fermi restando eventuali altri profili di responsabilità, l'ANAC stessa comminerà a colui che ha adottato tali misure una sanzione amministrativa pecuniaria da un minimo di 5.000 ad un massimo di 30.000 euro.

Tra l'altro, invertendo l'onere della prova, il comma 7 pone a carico dell'amministrazione dimostrare che le "misure discriminatorie o ritorsive", adottate nei confronti del segnalante, siano motivate da "ragioni estranee" alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli e il segnalante che sia stato licenziato a motivo della segnalazione sarà reintegrato nel posto di lavoro. Qualora, invece, "venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni", oppure sia verificata l'adozione di procedure non conformi alle "linee guida", sempre l'ANAC applicherà al "responsabile" una sanzione pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Infine, nel caso sia accertato il mancato svolgimento da parte del "responsabile" di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, l'Autorità gli comminerà la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. La legge di riforma dell'articolo 54-bis ha stabilito che la segnalazione dell'illecito possa essere inoltrata: in primo luogo, al responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza; quindi, in alternativa all'ANAC, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti. La novella normativa attribuisce un ruolo centrale ed essenziale al responsabile anticorruzione riguardo alla protezione del dipendente whistleblower, che dovrà esplicarsi attraverso l'applicazione delle garanzie previste dall'articolo 54-bis e delle linee guida dell'ANAC.

Il comma 5 del nuovo articolo 54-bis infatti prevede che l'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, approvi apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni.

Sull'argomento si rimanda alla specifica misura prevista come obiettivo per l'anno 2018.

- 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 inconfirabilità 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 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.

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

ARS si riferisce 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.).

- h) Formazione del personale

La formazione del personale sull'anticorruzione si svolgerà nei modi descritti nel paragrafo 4. *Formazione.*

- 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 - Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza*" <https://www.ars.toscana.it/it/agenzia/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione.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 e ss.mm. e ii . 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.

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 2018, si prevede di intraprendere un percorso di aggiornamento, tanto che lo stesso è inserito fra gli obiettivi del Piano da soddisfare entro il 30/09/2018.

- k) Conferimento di incarichi dirigenziali

Tutti i dirigenti ARS hanno sottoscritto una dichiarazione di insussistenza di cause di inconfiribilità 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) 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 2018 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 2018– 2020

DECLINAZIONI OBIETTIVI PER L'ANNO 2018

- a) CODICE DI COMPORTAMENTO
- b) INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI E GESTIONE ATTI
- c) MONITORAGGIO DEI COMPORTAMENTI IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI
- d) INCONFERIBILITÀ –INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI E DI INCARICHI AMMINISTRATIVI DI VERTICE
- e) INCARICHI D'UFFICIO, ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI VIETATI AI DIPENDENTI
- f) FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI
- g) ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE - REVOLVING DOORS).
- h) WHISTLEBLOWING
- i) AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE
- j) MONITORAGGIO ATTIVITA' ATTRAVERSO LA NUOVA PROCEDURA PER LA DEFINIZIONE DEL BUDGET E DEGLI OBIETTIVI (MASTERPLAN)

DESCRIZIONE SINGOLI OBIETTIVI

ANNO 2018

a) CODICI DI COMPORTAMENTO

Lo strumento dei codici di comportamento è una misura di prevenzione molto importante al fine di orientare in senso legale ed eticamente corretto lo svolgimento dell'attività amministrativa.

L'articolo 54 del d.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della l. n. 190/2012, dispone che la violazione dei doveri contenuti nei codici di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare.

La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

Normativa di riferimento:	art. 54 d.lgs. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, l. 190/2012 D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165” Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013 Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)
Azioni da intraprendere	Il comma 3 dell'articolo 54 del decreto legislativo 165/2001 dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento “con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione”. Il Codice di Comportamento di ARS è stato adottato decreto del direttore n. 6 del 27/01/2014. Ai fini dell'adeguamento saranno attivate procedure di consultazioni pubbliche e saranno informati i soggetti sindacali. Occorrerà verificare i contenuti del Codice di Comportamento con particolare riferimento all'obbligo per i Responsabili di Settore di collaborare con il Responsabile Prevenzione della Corruzione in fase di formazione del Piano e nelle successive fasi di verifica del suo funzionamento e dell'attuazione delle misure adottate. Si dovranno verificare gli schemi tipo di incarico, contratto, bando, per quanto concerne l'inserimento della condizione dell'osservanza del Codice di comportamento per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i titolari di organi, per il personale impiegato negli uffici, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi od opere a favore dell'amministrazione, nonché della previsione della risoluzione o della decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dai codici. Si prevede di procedere alle verifiche di cui sopra con eventuali

	adeguamenti/ aggiornamenti entro il 30 settembre 2018.
Supervisore	Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPC)
Soggetti responsabili	Direttore, Coordinatori / Dirigenti settore
Note	

b) INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI E GESTIONE ATTI

Come evidenziato dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), l'informatizzazione dei processi rappresenta una misura trasversale di prevenzione e contrasto particolarmente efficace dal momento che consente la tracciabilità dell'intero processo amministrativo, evidenziandone ciascuna fase e le connesse responsabilità.

Per questo motivo ed in adempimento alle norme in materia di conservazione e gestione documentale, ARS ha provveduto nel corso del 2017 ha individuare e utilizzare un apposito software per garantire la piena tracciabilità degli atti e assicurare massima trasparenza interna ed esterna al percorso di formazione dell'atto amministrativo.

Azioni da intraprendere	Facendo riferimento alle attività, con relativo grado di rischio, individuate nel presente PTPC si programma la verifica del grado di informatizzazione delle attività stesse rilevando che quanto più alto è il grado di rischio, tanto più è prioritaria l'esigenza di informatizzazione. Si programma l'implementazione del processo già avviato nello scorso anno e l'acquisizione di reportistica relativa al grado di informatizzazione dei processi.
Supervisore	Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPC)
Soggetti responsabili	Responsabile Settore amministrazione, Responsabile PO Pianificazione, programmazione e controllo, PO ICT e facility management
Note	Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

c) MONITORAGGIO DEI COMPORAMENTI IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI

L'articolo 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012 prevede l'obbligo di monitorare i 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. A tal fine, devono essere verificate le ipotesi di relazione personale o professionale sintomatiche del possibile conflitto d'interesse tipizzate dall'articolo 6 del D.P.R. n. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" nonché quelle in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza" secondo quanto previsto dal successivo articolo 7 del medesimo decreto.

Normativa di riferimento:	art. 1, comma 9, lett. e), l. 190/2012 artt. 6 e 7 d.P.R. 62/2013 Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)
Azioni da intraprendere	Nel caso si verificano le ipotesi di cui sopra, la segnalazione del conflitto da parte del dipendente deve essere scritta e indirizzata al Responsabile del relativo settore il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizzi un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa. Egli deve rispondere per iscritto al dipendente che ha effettuato la segnalazione, sollevandolo dall'incarico oppure motivando le ragioni che gli consentono comunque l'espletamento dell'attività. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, lo stesso dovrà essere affidato dal Responsabile ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Responsabile dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il Responsabile di settore, a valutare le iniziative da assumere sarà il Responsabile per la prevenzione della corruzione. Nel caso in cui il conflitto di interessi riguardi un collaboratore a qualsiasi titolo, questi ne darà comunicazione al Responsabile dell'ufficio committente l'incarico.
Supervisore	Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPC)
Soggetti responsabili	Direttore, Coordinatori / Dirigenti settore
Note	Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

d) INCONFERIBILITÀ –INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI E DI INCARICHI AMMINISTRATIVI DI VERTICE

Normativa di riferimento:	D.lgs. 39/2013 Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013
---------------------------	---

	Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)
Azioni da intraprendere	La PO Pianificazione, programmazione e controllo cura l'acquisizione di dichiarazioni da parte dei Responsabili di settore, all'atto del conferimento dell'incarico, circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità previste dal decreto citato; quindi provvede, nel corso dell'incarico, all'acquisizione annuale delle dichiarazioni sulla insussistenza delle cause di incompatibilità. Le dichiarazioni sono sottoposte a verifica. Si programma l'acquisizione, in merito alla presente misura, di relazione di attuazione.
Supervisore	Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPC)
Soggetti responsabili	Direttore
Note	Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

e) INCARICHI D'UFFICIO, ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI VIETATI AI DIPENDENTI

L'articolo 53, comma 3-bis, del decreto legislativo n. 165/2001 prevede che "...con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, sono individuati, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2". L'ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina del decreto legislativo 39/2013, dell'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001 e dell'articolo 60 del DPR 3/1957. Ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, non possono essere conferiti ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri d'ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da leggi o altre fonti normative o che non siano espressamente autorizzati. Nel provvedimento di conferimento o di autorizzazione dovrà darsi atto che lo svolgimento dell'incarico non comporti alcuna incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione nè situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

Normativa di riferimento:	D.lgs. 39/2013 Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza
---------------------------	---

	Unificata nella seduta del 24 luglio 2013 Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)
Azioni da intraprendere	Monitoraggio del rispetto dell'art. 53 Dgs 30.03.2001 n. 165 e delle prescrizioni regionali in materia. Analizzare con attenzione eventuali casistiche per trarne indicazioni operative per i dipendenti, per meglio governare i rischi di mala amministrazione. Si programma l'acquisizione, in merito alla presente misura, di relazione di attuazione.
Supervisore	Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPC)
Soggetti responsabili	Direttore
Note	Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

f) FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI

L'articolo 35-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001, introdotto dalla legge 190 del 2012, prevede che, al fine di prevenire il fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici "Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale: a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere".

Normativa di riferimento:	art. 35-bis d.lgs.165/2001 Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)
Azioni da intraprendere	Obbligo di autocertificazione circa l'assenza delle cause ostative indicate dalla normativa citata per: <ul style="list-style-type: none"> • membri commissioni; • responsabili dei processi operanti nelle aree di rischio individuate dal presente Piano. Si programma l'acquisizione, in merito alla presente misura, di relazione di

	attuazione.
Supervisore	Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPC)
Soggetti responsabili	Direttore, Responsabile PO Pianificazione, programmazione e controllo, Responsabile settore amministrazione
Note	Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

g) ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE - REVOLVING DOORS).

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

Normativa di riferimento:	art. 53 comma 16-ter d.lgs.165/2001 Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)
Azioni da intraprendere	Nelle procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi prevedere obbligo di autocertificazione, da parte delle ditte interessate, circa il fatto di non avere stipulato rapporti di collaborazione/lavoro dipendente con i soggetti individuati con la precitata norma. Ogni contraente dell'ente, all'atto della stipulazione del contratto deve rendere una dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e smi. L'ente verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni Si programma l'acquisizione, in merito alla presente misura, di relazione di attuazione.
Supervisore	Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPC)

Soggetti responsabili	Direttore, Coordinatori / Dirigenti settore
Note	

h) WHISTLEBLOWING

In data 4.12.2017 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge 30/11/2017 n. 179, “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”. Per le amministrazioni pubbliche non si tratta di una vera e propria novità, dato che l'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001 disciplinava il “whistleblowing” sin dal 2012, anno in cui la legge “anticorruzione” n. 190/2012 ha introdotto tale disposizione nell'ordinamento italiano. La nuova legge sul whistleblowing ha riscritto l'articolo 54-bis. Secondo la nuova disposizione il pubblico dipendente che, “nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione”, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, oppure all'ANAC, o all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, “condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione”. Secondo il nuovo articolo 54-bis e come previsto nel PNA 2013 (Allegato 1 paragrafo B.12) sono accordate al whistleblower le seguenti garanzie:

- a) la tutela dell'anonimato;
- b) il divieto di discriminazione;
- c) la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso.

L'articolo 54-bis delinea una “protezione generale ed astratta” che, secondo ANAC, deve essere completata con concrete misure di tutela del dipendente. Tutela che, in ogni caso, deve essere assicurata da tutti i soggetti che ricevono la segnalazione. Il Piano nazionale anticorruzione prevede, tra azioni e misure generali per la prevenzione della corruzione e, in particolare, fra quelle obbligatorie, che le amministrazioni pubbliche debbano tutelare il dipendente che segnala condotte illecite.

INDICAZIONI OPERATIVE

1. Il whistleblower è colui il quale testimonia un illecito o un'irregolarità durante lo svolgimento delle proprie mansioni lavorative e decide di segnalarlo a un soggetto che possa agire efficacemente al riguardo.
2. Il whistleblowing consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano oggettivi comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse dell'Ente

(e non quelle relative a soggettive lamentele personali). La segnalazione si configura essenzialmente come uno strumento preventivo dal momento che la sua funzione primaria è quella di portare all'attenzione dell'organismo preposto i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza. Per assicurare tempestività di intervento ed evitare la divulgazione incontrollata di segnalazioni potenzialmente lesive per l'immagine dell'ente è preferibile che sia preposto a ricevere le segnalazioni un organo o una persona interna.

3. Anonimato. La ratio della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato nei seguenti casi: consenso del segnalante; contestazione dell'addebito disciplinare fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare; contestazione fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità assolutamente indispensabili per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento. La tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Resta fermo che l'amministrazione deve prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, quando siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.). Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non possono comunque essere riferibili a casi in cui in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto, ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.

4. Il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela prevista dalla norma è circoscritta all'ambito della pubblica amministrazione; infatti, il segnalante e il denunciato sono entrambi pubblici dipendenti. La norma riguarda le segnalazioni effettuate all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al proprio superiore gerarchico. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione:

-al responsabile della prevenzione- il responsabile valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al dirigente/responsabile sovraordinato del dipendente che ha operato discriminazione; il dirigente valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;

- all'ufficio di disciplina, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;

- può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione; l'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;

- può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente; l'annullamento davanti al T.A.R. dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del lavoro e la condanna nel merito per le controversie in cui è parte il personale c.d. contrattualizzato; il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

5. Sottrazione al diritto di accesso. Il documento non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241 del 1990. In caso di regolamentazione autonoma da parte dell'ente della disciplina dell'accesso documentale, in assenza di integrazione espressa del regolamento, quest'ultimo deve intendersi etero integrato dalla disposizione contenuta nella l. n. 190/2012”.

Normativa di riferimento:	art. 54 bis d.lgs.165/2001 Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)
Azioni da intraprendere	Definizione di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni” in conformità alle Linee Guida dell’ANAC. Svolgimento dell’attività istruttoria necessaria per accertare se presunte azioni discriminatorie subite da segnalanti siano riconducibili alle iniziative intraprese da quest’ultimo per denunciare presunte attività illecite nell'ambito del rapporto di lavoro. Adempimenti Conseguenti. Segnalazione all’ANAC delle eventuali azioni discriminatorie e trasmissione alla Procura della Repubblica della segnalazione di eventuali fatti penalmente rilevanti, nonché all’apposito ufficio dell’amministrazione per avviare un eventuale procedimento disciplinare Si programma l’acquisizione, in merito alla presente misura, di relazione di attuazione.
Supervisore	Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPC)
Soggetti responsabili	Direttore, PO Pianificazione, programmazione e controllo (per la predisposizione dei moduli)
Note	Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal presente Piano

i) AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE

Nell'ambito della strategia di prevenzione e contrasto della corruzione è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. A tal fine una prima azione consiste nel diffondere i contenuti del presente Piano mediante pubblicazione nel sito web istituzionale per la consultazione on line da parte di soggetti portatori di interessi, sia singoli individui che organismi collettivi, ed eventuali loro osservazioni.

Normativa di riferimento:	Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)
Azioni da intraprendere	Pubblicazione nel sito web istituzionale dell'Ente di avviso con l'invito a fornire osservazioni/suggerimenti ai fini dell'aggiornamento del Piano triennale (e di eventuali aggiornamenti in corso dell'anno). Pubblicazioni sul sito web istituzionale di avvisi relativi a manifestazioni di interesse rivolto a soggetti privati per attrarre finanziamenti su progetti/attività.
Soggetti responsabili	Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPC), PO Pianificazione, programmazione e controllo
Termine	Prima dell'adozione annuale del Piano da parte del direttore (che avviene entro il 31 gennaio di ciascun anno) e della successiva approvazione da parte del Comitato di indirizzo e controllo e degli eventuali aggiornamenti in corso dell'anno.

j) MONITORAGGIO ATTIVITA' ATTRAVERSO LA NUOVA PROCEDURA PER LA DEFINIZIONE DEL BUDGET E DEGLI OBIETTIVI (MASTERPLAN):

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

Normativa di riferimento:	art. 1, comma 9, lett. b) l. 190/2012 Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)
Azioni da intraprendere	A) Il masterplan è lo strumento operativo e gestionale di raccordo intermedio tra il programma di attività e la relazione di attività, che consente di monitorare l'andamento e lo svolgimento delle attività e delle relative azioni che compongono il programma stesso.

	<p>Tanto più elevato è il grado di rischio dell'attività, come indicato nelle tabelle allegate al PTPC, tanto più alta deve essere l'attenzione del Responsabile nell'indicare i principali dettagli operativi di ogni singola azione che costituisce un'attività.</p> <p>In particolare sono dettagliate informazioni in merito a :</p> <ul style="list-style-type: none"> - titolo dell'azione; - obiettivo per l'anno in corso; - proponente; - supervisore - responsabile/i - scadenza - eventuali risorse assegnate da terzi - budget - prodotti - risorse personale coinvolto <p>B) In particolare tale misura dovrà essere obbligatoriamente applicata nell'ambito dei settori che gestiscono le attività scientifiche/ricerca</p>
Supervisore	Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPC)
Soggetti responsabili	Direttore, Coordinatori / Dirigenti settore
Termine	Dopo l'approvazione il programma di attività e prima dell'approvazione annuale della relazione di attività.

Misure di prevenzione e Contrasto

1° Rilevazione al 30.06.2018 / 2° Rilevazione al 30.11.2018

OGGETTO MISURA	ATTUAZIONE			NOTE
	sì	no	in corso	
Codice di comportamento				
Informatizzazione dei processi				
Monitoraggio dei comportamenti in caso di conflitto di interessi				
Inconferibilità –incompatibilità di incarichi dirigenziali e di incarichi amministrativi di vertice				
Incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extraistituzionali vietati ai dipendenti				
Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici				
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage - revolving doors).				
Whistleblowing				
Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile				
Monitoraggio attività attraverso la nuova procedura per la definizione del budget e degli obiettivi (masterplan)				

9. ENTRATA IN VIGORE

Il presente aggiornamento del piano entra in vigore con l'efficacia del provvedimento che lo approva. 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.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione
Dott. Paolo Francesconi*

**Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs n. 82/2005"*



**PROGRAMMA TRIENNALE PER LA
TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ
AGGIORNAMENTO 2018–2020**

ADOTTATO CON DECRETO DIRETTORE N. 9 DEL 31/01/2018

PREDISPOSTO DAL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

PUBBLICATO SUL SITO INTERNET NELLA SEZIONE “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE”

INTRODUZIONE

ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AMMINISTRAZIONE

1. PROCEDIMENTO DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' (PTTI) 2018-2020

1.1 TERMINI E MODALITÀ DI ADOZIONE DEL PTTI

1.2 MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO DEI PORTATORI DI INTERESSE (STAKEHOLDERS)

2. INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA

2.1 INIZIATIVE E STRUMENTI DI COMUNICAZIONE PER LA DIFFUSIONE DEI CONTENUTI DEL PTTI E DEI DATI PUBBLICATI NELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"

2.2 ORGANIZZAZIONE DELLE GIORNATE DELLA TRASPARENZA

3. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL PTTI

3.1 MODELLO ORGANIZZATIVO: SOGGETTI COINVOLTI NELL'ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

3.2 DECORRENZA E DURATA DELL'OBBLIGO DI PUBBLICAZIONE –AGGIORNAMENTO DEI DATI PUBBLICATI NELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"

3.3 INFORMATIZZAZIONE DELLE PROCEDURE DI GESTIONE DEL PTTI

3.4 POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA (PEC)

3.5 ACCESSO CIVICO

4. INOSSERVANZA DELLE DISPOSIZIONI: RESPONSABILITÀ E SANZIONI

4.1 REGOLAMENTO IN MATERIA DI ESERCIZIO DEL POTERE SANZIONATORIO, AI SENSI DELL'ART. 47 DEL DECRETO LEGISLATIVO 14 MARZO 2013, N. 33

5. DATI ULTERIORI

6. TUTELA DELLA PRIVACY

7. RISULTATI DELLE ATTIVITÀ POSTE IN ESSERE NEL CORSO DELL'ANNO 2017

8. ATTIVITÀ DI MIGLIORAMENTO

9. PROGRAMMAZIONE ATTIVITÀ NEL TRIENNIO 2018-2020

INTRODUZIONE

Il presente Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, di seguito denominato PTII, costituisce, in una logica di continuità rispetto al PTII 2013-2016 (decreto del Presidente della Regione n. 510 del 28 gennaio 2014) e al successivo Aggiornamento 2015-2017 (decreto del Presidente della Regione n. 216 del 27 gennaio 2015), un documento contenente le azioni programmate, per il triennio a scorrimento 2016-2018 e 2018 -2020, volte all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, in materia di trasparenza dell'attività amministrativa, previsti dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 e dal decreto legislativo attuativo 14 marzo 2013, n. 33 e successive modifiche e integrazioni. Tali azioni sono volte a garantire il costante aggiornamento dei dati pubblicati e, al contempo, il miglioramento della loro qualità ai fini della puntuale attuazione della normativa in materia di trasparenza, anche alla luce delle nuove decisioni normative nazionali e regionali intervenute.

La trasparenza viene qualificata come strumento indispensabile per il raggiungimento di tre finalità quali l'incremento dell'efficienza dell'Amministrazione, la maggiore trasparenza sull'organizzazione e la prevenzione della corruzione e dell'illegalità.

In quanto asse portante della politica anticorruzione introdotta dalla legge 190/2012 (art. 10, comma 2, del d.lgs. 33/2013) le azioni previste nel presente PTII si raccordano con le misure e gli interventi contenuti nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, di seguito denominato PTPC. Per la concreta attuazione del PTII si rende necessaria la partecipazione sempre più attiva e propositiva da parte di tutti i soggetti coinvolti, interni ed esterni all'Amministrazione, al fine di garantire il costante miglioramento della trasparenza dell'azione amministrativa attraverso l'accessibilità totale, da parte del cittadino/utente, alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Amministrazione consentendone, al contempo, il controllo diffuso.

Il presente PTII è modificato a seguito dell'approvazione del decreto legislativo maggio 2016, n. 97 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AMMINISTRAZIONE

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. PROCEDIMENTO DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' (PTTI) 2018-2020

1.1 Termini e modalità di adozione del PTTI

Il presente PTTI è adottato entro il 31 gennaio 2018, su proposta del Responsabile, dal Direttore e approvato dal Comitato di indirizzo e controllo e, a legislazione vigente, va aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno. In conformità alle previsioni legislative e in linea con le indicazioni presenti nel Piano nazionale anticorruzione 2013, ribadite nei relativi Aggiornamenti 2014, 2015, 2016, 2017 il presente documento costituisce, come per i precedenti, una specifica sezione del PTPC.

1.2 Modalità di coinvolgimento dei portatori di interesse (stakeholders)

Per corrispondere alle esigenze di trasparenza riguardanti ogni aspetto dell'organizzazione e dell'attività dell'Amministrazione, il Responsabile, nel corso dell'anno 2017, ha proseguito l'attività di consultazione dei portatori di interesse (stakeholders), al fine di acquisire idee, suggerimenti, osservazioni e proposte utili per l'aggiornamento del PTTI.

Il PTPC Aggiornamento 2018-2020, al paragrafo 3.5, illustra l'attività di consultazione già posta in essere nonché l'attività che si intende svolgere nel triennio a riferimento per un sempre maggiore coinvolgimento dei portatori di interesse.

2. INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA

2.1 Iniziative e strumenti di comunicazione per la diffusione dei contenuti del PTTI e dei dati pubblicati nella sezione “Amministrazione Trasparente”

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 - Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza*”
<https://www.ars.toscana.it/it/agenzia/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione.html>

La capillare divulgazione del presente documento è di fondamentale importanza per garantire l'effettiva conoscenza, sia all'interno che all'esterno dell'Amministrazione, dei suoi contenuti nonché delle informazioni oggetto di pubblicazione nella sezione “Amministrazione Trasparente”. Pertanto, il presente PTTI, analogamente ai precedenti documenti programmatici, sarà notificato, tramite e-mail, a tutti i dipendenti e ai soggetti che collaborano a qualsiasi titolo con l'Amministrazione; ai dipendenti neo assunti sarà consegnato all'atto dell'assunzione.

I Referenti proseguiranno l'attività informativa e formativa sui contenuti del presente PTTI al fine di favorire il pieno e motivato coinvolgimento e la partecipazione attiva e responsabile del personale, in termini attuativi e propositivi, all'intero processo di reperimento, organizzazione e pubblicazione dei dati.

2.2 Organizzazione delle Giornate della trasparenza

Sulla scorta dell'esperienza maturata ad oggi, le giornate della trasparenza, previste dall'art. 10, comma 6, del d.lgs. 33/2013, rappresentano un valido strumento per la diffusione della cultura della legalità e dei sani principi di buona amministrazione e nel corso del triennio si prevede l'organizzazione di una Giornata della trasparenza su temi specifici.

Le giornate rappresentano un momento di informazione/formazione nonché di proficua condivisione e confronto per l'acquisizione di proposte utili ai fini dell'aggiornamento dei documenti di programmazione dell'Amministrazione in materia di anticorruzione e trasparenza.

In un'ottica di miglioramento continuo dell'attività, ad oggi, posta in essere dall'Amministrazione, le giornate saranno l'occasione utile per un confronto anche con altre amministrazioni, come già sperimentato con successo negli anni passati.

3. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL PTTI

3.1 Modello organizzativo: Soggetti coinvolti nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

Il modello organizzativo individuato nel PTTI 2013-2016 e confermato negli aggiornamenti successivi si ritiene idoneo all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione prescritti, sulla scorta dei risultati raggiunti, tenuto conto della complessa struttura organizzativa dell'Amministrazione regionale. Anche per il triennio di riferimento, pertanto, si ripropone il medesimo modello che individua nel Responsabile per la trasparenza, nei Referenti, nei Dirigenti e responsabili degli uffici dell'Amministrazione, nel Webmaster del sito istituzionale, nei Responsabili del procedimento di pubblicazione dei contenuti sul sito istituzionale le figure cardine che garantiscono, ciascuno per i profili di rispettiva competenza, l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione prescritti dal d.lgs. 33/2013.

Per i compiti ascritti a ciascun soggetto coinvolto, si fa integrale rinvio ai contenuti del paragrafo 3.1 del PTTI 2013-2016.

Le azioni programmate, per il triennio 2018-2020, in capo ai soggetti detentori dei dati, sono individuate nel prospetto riepilogativo Allegato "A" che riporta gli obblighi di pubblicazione contenuti nell'Allegato 1 alla delibera ANAC n. 1310 del 28/12/2016, nonché gli ulteriori obblighi introdotti dalla normativa regionale. Il prospetto allegato potrebbe subire eventuali modifiche, su determinazione del Responsabile, a seguito della rimodulazione dell'assetto organizzativo dell'Agenzia. Gli obiettivi del presente Aggiornamento, volti a garantire la compiuta attuazione della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza, devono trovare corrispondenza negli obiettivi organizzativi e individuali da assegnare agli uffici e ai rispettivi dirigenti cui compete garantire, ai sensi dell'art. 43, comma 3, del d.lgs. 33/2013, il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

3.2 Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione –Aggiornamento dei dati pubblicati nella sezione “Amministrazione Trasparente”

In ordine alla decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione e aggiornamento dei dati si richiamano integralmente i contenuti del PTTI -Aggiornamento 2013-2016.

3.3 Informatizzazione delle procedure di gestione del PTTI

Alla luce dell'esperienza maturata negli anni precedenti e tenuto conto del rilevante e crescente numero dei dati trattati, risulta sempre più ineludibile e improcrastinabile l'informatizzazione delle procedure di gestione del PTTI, come già rappresentato nel precedente Piano. Pertanto, nel corso dell'anno 2018, verrà intrapresa ogni iniziativa utile affinché l'ufficio competente in ambito dei sistemi informativi si attivi per la realizzazione di quanto necessario ai fini della suddetta informatizzazione.

3.4 Posta elettronica certificata (PEC)

Per quanto sia sempre più diffuso l'utilizzo della PEC quale mezzo di trasmissione della corrispondenza sia interna che esterna, i Referenti devono verificare l'utilizzo esclusivo della PEC, in quanto funzionale anche all'attuazione dei principi di trasparenza, in luogo della trasmissione cartacea che, a tutt'oggi, permane seppur in forma residuale.

3.5 Accesso civico

In ordine all'esercizio dell'accesso civico disciplinato dall'art. 5 del d.lgs. 33/2013 si evidenzia che, nel corso dell'anno 2017, non sono pervenute all'Amministrazione istanze da parte di cittadini/associazioni riguardanti dati già pubblicati o per i quali non ricorre l'obbligo di pubblicazione.

L'assenza di richieste di accesso civico pervenute denota l'eshaustività dei documenti, delle informazioni e dei dati pubblicati nelle pertinenti sotto-sezioni della sezione "Amministrazione Trasparente", in termini di completezza, aggiornamento e formato dei dati.

4. INOSSERVANZA DELLE DISPOSIZIONI: RESPONSABILITA' E SANZIONI

4.1 Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio, ai sensi dell'art. 47 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33

Il d.lgs. 33/2013 prevede l'applicazione di sanzioni in caso di violazione di alcuni obblighi di trasparenza.

Tali sanzioni sono state già esplicitate nel precedente PTTI, cui si fa integrale rinvio. L'ANAC con delibera n. 10 del 21 gennaio 2015 "Individuazione dell'autorità amministrativa competente all'irrogazione delle sanzioni relative alla violazione di specifici obblighi di trasparenza (art. 47 del d.lgs. 33/2013)" e con il "Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio, ai sensi dell'articolo 47 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33" ha ridisciplinato la materia del regime sanzionatorio riguardante gli obblighi di pubblicazione dei dati e delle informazioni di cui agli artt. 14 e 22 del d.lgs. 33/2013.

Il responsabile della trasparenza svolge un'attività di impulso e sollecitazione per il rispetto degli adempimenti, nonché di verifica dell'operato di tutte le strutture coinvolte nella fornitura e pubblicazione dei dati. Tale controllo verrà attuato:

- nell'ambito dell'attività di monitoraggio del Piano triennale di prevenzione della corruzione con riferimento in specifico al rispetto dei tempi procedurali;
- attraverso appositi controlli a campione periodici, a verifica dell'aggiornamento delle informazioni pubblicate nella sezione *Amministrazione Trasparente* sul sito web dell'ARS;
- attraverso il monitoraggio effettuato in merito al diritto di accesso civico (art. 5 D.Lgs 33/2013).

Per ogni informazione pubblicata verrà verificata:

- la qualità
- l'integrità,
- il costante aggiornamento,
- la completezza,
- la tempestività,
- la semplicità di consultazione,
- la comprensibilità,
- l'omogeneità,
- la facile accessibilità,
- la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione,
- la presenza dell'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

Il Responsabile della trasparenza, qualora nella sua attività periodica di verifica e vigilanza, riscontri ritardi o inadempimenti nella pubblicazione dei dati rispetto a quanto previsto nel Programma triennale per la trasparenza e integrità, dopo aver sollecitato in via formale il responsabile della struttura interessata, assegna un tempo massimo per adempiere. In caso di mancato rispetto del termine procede alla segnalazione nei confronti del Direttore dell'ARS e dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV).

Con riferimento inoltre ai casi più gravi di inadempimento, collegati all'applicazione dell'istituto dell'accesso civico, il responsabile della trasparenza provvede a segnalare tali situazioni di inadempienza al Direttore dell'ARS, per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare, nonché all'OIV, ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità, ai sensi dell'art. 43 comma 5.

La segnalazione avviene a seguito di reiterate richieste di accesso civico relative a dati, documenti, informazioni di una medesima struttura organizzativa, la cui pubblicazione, obbligatoriamente prevista

per legge, sia stata omessa. Nel caso in cui il dirigente della struttura interessata, previa specifica richiesta del responsabile della trasparenza, non provveda a fornire le informazioni richieste entro trenta giorni, verrà attivato il procedimento di segnalazione.

Si fa presente che in caso di violazione degli obblighi di trasparenza il D.Lgs. n. 33/2013 introduce importanti sanzioni: l'inadempimento può comportare responsabilità disciplinare, dirigenziale e amministrativa a carico sia del responsabile della trasparenza che dei dirigenti fornitori dei dati, nonché l'applicazione di sanzioni amministrative.

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente costituisce inoltre elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione ed è comunque valutato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

5. DATI ULTERIORI

Con riguardo alla pubblicazione di eventuali "dati ulteriori" si fa integrale rinvio al contenuto del PTI precedente e in particolare si richiama il termine del 31 ottobre di ciascun anno, entro il quale i Referenti sono tenuti a comunicare al Responsabile gli eventuali "dati ulteriori", al fine di prevederne l'inserimento in sede di aggiornamento annuale del PTI.

Per il raggiungimento di sempre più elevati livelli di trasparenza, nel corso dell'anno 2018, per dare maggiore evidenza all'obbligo di pubblicazione introdotto dal decreto legislativo 97/2016, verranno inserite ulteriori sottosezioni in Amministrazione Trasparente:

Ipotesi sottosezioni da inserire su sito ARS:

1) Nella sezione di Amministrazione trasparente/Bilanci

(<https://www.ars.toscana.it/it/agenzia/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo.html>), dove sono presenti i bilanci preventivi e d'esercizio di ARS, nella versione formale, approvata da Giunta e/o Consiglio, aggiungeremmo una sezione dove pubblicare i bilanci nella versione cosiddetta "intelligibile".

Le macrovoci sono:

MACROVOCI DI SPESA
Personale
Organi (Direttore, Revisori, Comitato di Indirizzo e Controllo)
Gestione immobile e attrezzature di cui:
- attrezzature e servizi informatici (compreso ammortamenti), arredi
- bollette (tel, gas, luce, posta, acqua)
- affitto e tassa nettezza urbana
- manutenzioni immobile, impianti tecnici e apparati

- pulizie, portierato, vigilanza, etc.
- mensa
- sicurezza lavoratori
- varie (tasse, assicurazioni, etc.)
Materiali di uso
Mobilità
Studi e ricerche
Utile (riferito alla sola parte di finanziamento ordinario)

2) Nella sezione di Amministrazione trasparente/Personale (<https://www.ars.toscana.it/it/agenzia/amministrazione-trasparente/personale.html>), potremmo creare una sezione in cui inserire i tirocini curriculari/non curriculari attivati dall'Agenzia nei vari anni, con alcune minime informazioni:

NOMINATIVO del tirocinante
 TIPOLOGIA TIROCINIO (Curriculare/Non curriculare)
 SOGGETTO PROMOTORE
 OBIETTIVO e DURATA

3) Nella sezione di Amministrazione trasparente/Personale (<https://www.ars.toscana.it/it/agenzia/amministrazione-trasparente/personale.html>), è stata creata un'ulteriore sezione in cui inserire le borse di studio presenti in ARS, con alcune minime informazioni:

NOMINATIVO
 FINALITA'
 DURATA

4) Nella sezione di Amministrazione trasparente/ Altri contenuti (<https://www.ars.toscana.it/it/agenzia/amministrazione-trasparente/altri-contenuti.html>) proponiamo di inserire il Piano per la formazione continua in sanità dell'ARS con l'elenco di tutti gli eventi previsti e organizzati dagli osservatori ARS e le informazioni riportate di seguito a titolo di esempio:

area tematica	ambito	tipologia di evento	destinatari
2-7	Stranieri	Convegno Stato delle disuguaglianze in Toscana	Personale dipendente SST: medici, altro personale laureato, personale infermieristico, personale tecnico sanitario, personale della riabilitazione, personale della vigilanza.

area tematica	ambito	tipologia di evento	destinatari
			Personale convenzionato SST: MMG, medici dell'emergenza sanitaria territoriale, PLS, specialisti ambulatoriali, medici dei servizi. Partecipanti delle istituzioni.

5) Nella sezione di Amministrazione trasparente/Altri contenuti <https://www.ars.toscana.it/it/agenzia/amministrazione-trasparente/altri-contenuti.html> proponiamo di inserire la sottosezione programma di attività di ARS: sezione in cui evidenziare il programma dell'anno approvato dal Comitato di indirizzo e controllo e le eventuali successive azioni di lavoro che si sono manifestate durante l'anno, per richieste da vari committenti (Giunta e Consiglio regionale ma anche altri soggetti pubblici e/o privati).

Per il triennio 2018 – 2020 l'aggiornamento consiste pertanto in una completa rivisitazione del Piano dell'integrità e trasparenza tenuto conto delle indicazioni contenute nella determinazione ANAC n. 831/2016.

I dati di cui sopra sono considerati “dati ulteriori” in quanto l'obbligo di pubblicazione degli stessi non rientra nella specifica previsione normativa del d.lgs n. 33/2013.

6. TUTELA DELLA PRIVACY

In ordine alla normativa in materia di protezione dei dati personali si fa integrale rinvio al disciplinare sulle istruzioni privacy.

7. RISULTATI DELLE ATTIVITA' POSTE IN ESSERE NEL CORSO DELL'ANNO 2017

L'accresciuta cultura della trasparenza all'interno dell'Agenzia ha determinato, nel corso dell'anno 2017, un rilevante incremento del flusso informativo dei dati pubblicati nella sezione “Amministrazione Trasparente” sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo.

L'attività complessiva posta in essere dall'Agenzia in materia di trasparenza si è esplicitata da un lato sul piano dell'impulso, dell'indirizzo e del coordinamento per la compiuta e omogenea attuazione di quanto era stato previsto nel precedente PTII, dall'altro sul piano del monitoraggio costante dei dati oggetto di pubblicazione.

La promozione, la diffusione e la formazione della cultura della trasparenza saranno realizzate in parallelo a quelle previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) di ARS.

Nel triennio di vigenza del presente piano ARS si occuperà, oltre all'aggiornamento dei dati precedentemente pubblicati, di analizzare le tipologie di dato che possono essere oggetto di pubblicazione oltre a quelle già inserite e le possibili implementazioni delle informazioni pubblicate.

L'aggiornamento del piano, la sua progressiva implementazione, la formazione degli operatori, ecc. seguiranno lo sviluppo previsto per il P.T.P.C. Si rimanda a quanto in esso programmato in considerazione del fatto che lo sviluppo delle azioni procederà in parallelo.

8. ATTIVITA' DI MIGLIORAMENTO

Per il raggiungimento di ottimali livelli di trasparenza dell'azione amministrativa la pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti nella sezione “Amministrazione Trasparente” deve

essere effettuata in modo da garantire la semplicità di consultazione, l'omogeneità e la comprensibilità attraverso l'utilizzo di un linguaggio semplice e chiaro che risulti accessibile a qualsiasi utente.

A tal fine il responsabile svolgerà una costante attività di monitoraggio sui dati pubblicati per concorrere concretamente al raggiungimento dell'obiettivo di miglioramento.

Il costante controllo delle pagine dell'ANAC dove sono pubblicate le FAQ e gli orientamenti forniti dall'Autorità in materia di trasparenza costituiscono un ulteriore strumento utile ai fini di una maggiore comprensione dei contenuti degli obblighi di pubblicazione cui è tenuta l'Amministrazione.

Nell'ambito dell'attività di miglioramento programmata per il triennio di riferimento, l'Amministrazione intende realizzare un rapporto stabile di collaborazione con enti e organismi che si occupano di anticorruzione, anche mediante la stipula di un eventuale protocollo d'intesa volto a favorire iniziative di formazione e aggiornamento a beneficio del personale dirigenziale e del comparto non dirigenziale in materia di trasparenza e, al contempo, iniziative di sensibilizzazione e di informazione a favore della società civile per promuovere la trasparenza e l'etica.

9. PROGRAMMAZIONE ATTIVITÀ NEL TRIENNIO 2018-2020

Obiettivi 2018

- Pubblicazione nella sotto-sezione di pertinenza della sezione Amministrazione Trasparente, in attuazione all'art. 13, comma 1, lett. c), del d.lgs. 33/2013, di un nuovo modello di organigramma.
- Pubblicazione secondo un modello standard, dei dati previsti al d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs n. 97/2016.
- Miglioramento della qualità dei dati pubblicati, ai sensi del d.lgs. 33/2013, mediante la rivisitazione di almeno il 50% dei dati pubblicati, per garantirne maggiore chiarezza e omogeneità.
- Controllo a campione di dati, informazioni e documenti pubblicati, anche a seguito delle richieste di accesso civico.
- Eventuale pubblicazione di ulteriori dati sulla base della loro individuazione da parte dei Referenti e di suggerimenti da parte dei portatori di interesse.

Obiettivi 2019

- Controllo a campione dei dati, informazioni e documenti pubblicati anche a seguito delle richieste di accesso civico.
- Realizzazione “Giornata della trasparenza”.
- Eventuale pubblicazione di ulteriori dati sulla base della loro individuazione da parte dei Referenti e di suggerimenti da parte dei portatori di interesse.

Obiettivi 2020

- Controllo a campione dei dati, informazioni e documenti pubblicati anche a seguito delle richieste di accesso civico.
- Realizzazione “Giornate della trasparenza”.
- Eventuale pubblicazione di ulteriori dati sulla base della loro individuazione da parte dei Referenti e di suggerimenti da parte dei portatori di interesse.

Il Responsabile della Trasparenza
Dott. Paolo Francesconi*

**Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs n. 82/2005”*