



REGIONE SICILIA

*AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE*

*RAGUSA*

***AGGIORNAMENTO TRIENNALE DEL PIANO  
PER LA PREVENZIONE DELLA  
CORRUZIONE***

...

**2018-2019-2020**

*ai sensi dell'art.1, comma 8, della L.n.190/2012*

*ai sensi dell'art.10, comma 1, del D.lgs. n.33/2013*

## Premessa

La legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione*”, emanata in risposta anche alle richieste di adeguamento provenienti dal contesto mondiale ed europeo, ha consentito di affrontare in maniera sistemica il tema dell’anticorruzione in Italia, introducendo un sistema organico di adempimenti di pianificazione, organizzazione e controllo che le Pubbliche Amministrazioni, a livello decentrato attraverso la elaborazione di propri Piani Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, devono porre in essere per prevenire e contrastare efficacemente i fenomeni corruttivi.

Il previgente Piano Triennale Prevenzione Corruzione dell’Azienda Sanitaria Provinciale di Ragusa, valido per il triennio 2016-2018, è stato formalizzato in una fase di trasformazione aziendale, ad oggi non compiutamente definita, che ha dato luogo alla emanazione di un nuovo Atto Aziendale, con individuazione di nuove strutture e processi organizzativi in parte diversificati.

L’avvicinarsi nell’ultimo periodo di direzioni generali e gestioni commissariali, non disgiunta dalla complessità numerica e funzionale dell’organizzazione aziendale, ha reso particolarmente difficoltoso l’impianto del sistema di analisi e gestione del rischio e la scelta delle correlate misure.

Il presente Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2018-2020, la cui adozione definitiva è seguita all’attivazione di una procedura di consultazione “aperta”, così come previsto e raccomandato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione in forza della Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017, si pone in aggiornamento del preesistente documento, che va implementato attraverso l’adozione progressiva di nuovi strumenti per la prevenzione del rischio di corruzione ed illegalità.

Detto processo, è doveroso sottolineare, non può prescindere dall’effettivo e consapevole coinvolgimento e partecipazione di quanti sono chiamati alla costruzione del sistema di prevenzione:

- l’Organo di indirizzo, competente, tra l’altro, ad individuare gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1 come novellato dall’art. 41 del D.Lgs. n. 97/2016);
- l’Organismo indipendente di valutazione (O.I.V.) chiamato, in particolare, a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità dell’amministrazione e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici e al quale, inoltre, spetta la decisione in ordine all’introduzione di modifiche organizzative per assicurare al Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC);
- i Referenti Anticorruzione, i quali hanno un ruolo determinante per un’efficace attuazione del Piano Triennale Prevenzione Corruzione;
- i Responsabili dei diversi settori, chiamati a collaborare con il R.P.C. nell’analisi dei rischi connessi a ciascuna delle attività realizzate, nonché nella individuazione delle efficaci misure preventive e della loro validità applicativa.

Pur con i limiti e le criticità attestate, derivanti dal processo di riorganizzazione aziendale, dalla mancanza di un generalizzato coinvolgimento sinergico dei soggetti coinvolti nel processo e da parziali riscontri da parte dei “Referenti Anticorruzione”, si è continuato nella mappatura di alcuni dei processi mancanti, con risultati poco soddisfacenti, rilevandosi, da parte dei responsabili

chiamati a collaborare, un approccio di tipo sostanzialmente burocratico, finalizzato al mero adempimento formale, scollegato dall'obiettivo di prevenzione da raggiungere.

In relazione all'attuazione delle misure anticorruzione programmate lo scorso anno, si dà conto, come più dettagliatamente esplicitato nei relativi paragrafi di riferimento, che è stata avviata la formazione di base e specialistica prescritta, è stato adottato il Codice Etico Comportamentale dei dipendenti, è stato adottato il Regolamento per la tutela del *whistleblower* e attivata in collaborazione con Transparency International, una piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni di illecito, è stato adottato con delibera n.92 del 19 gennaio 2018 il Regolamento sulla rotazione del personale nelle aree a rischio di corruzione nonché dei componenti delle Commissioni.

Tutti questi elementi ed attività saranno presi in considerazione nelle attività di riprogrammazione ed implementazione del PTPCT 2018- 2020 per le necessarie ed opportune rivisitazioni e/o valorizzazioni, confidandosi in una sinergia e condivisione prive delle criticità attestate.

### **Normativa di riferimento**

La normativa di riferimento è contenuta nelle seguenti disposizioni legislative

- Legge 6 novembre 2012, n.190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*;
- D.lgs. 8 aprile 2013, n°39: *“Disposizione in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art.1, commi 49 e 50, della legge 190/2012”*;
- D.lgs. 14 marzo 2013, n°33 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione d'informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*;
- DPR 16 aprile 2013, n°62, *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.lgs. 30 marzo 2001, n° 165”*;
- Circolare n.1 del 25/1/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Linee d'indirizzo del 13 marzo 2013 del *“Comitato Interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione*;
- D.Lgs. 8 giugno 2001, n.231 *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n.300”*;
- D.P.C.M. del 16 gennaio 2013 *“Istituzione del Comitato interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione”*;
- Codice Penale Italiano Titolo II, capo.1 dei delitti contro la pubblica Amministrazione; - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- Legge 3 agosto 2009, n. 116 *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale”*;
- D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;
- Legge 28 giugno 2012, n. 110 *“Ratifica ed esecuzione della Convenzione penale sulla corruzione”*, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999;

- Schema di DPR recante: *“Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, come sostituito dall’articolo 44, della legge 6 novembre 2012 n. 190”*;
- Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95 *“Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini (nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario)”*, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n. 135;
- Decreto Legge 18-10-2012 n. 179 *“Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese”*. Art. 34-bis. *“Autorità nazionale anticorruzione”*;
  - DL 18 ottobre 2012, n. 179, recante delle ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese;
  - Legge 17 dicembre 2012, n. 221 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, recante ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese;
  - D. Lgs. Del 30 giugno 2003, n.196 denominato *“Testo unico della privacy”*;
  - Delibera n°58 del 15 luglio 2013, della Autorità Nazionale Anticorruzione - Commissione Indipendente per la valutazione le trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), oggi Autorità Nazionale Anticorruzione per la valutazione e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni (ANAC), *“Parere sull’interpretazione del D.lgs n°39/2013 nel settore sanitario”*;
  - Piano Nazionale Anticorruzione, approvato l’11 settembre 2013 dall’Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e trasparenza delle amministrazioni Pubbliche (A.N.A.C.) secondo quanto disposta dal D.P.C.M. 16/1/2013 contenente le linee di indirizzo del Comitato interministeriale per la predisposizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, del Piano nazionale anticorruzione di cui alla legge 6 novembre 2012, n.190;
  - Regolamento ANAC in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell’art. 47 d.lgs. n.33/2013
  - Delibera ANAC n. 149 del 22 dicembre 2014;
  - Protocollo d’Intesa tra ANAC e AGENAS
  - D.Lgs 25 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”*;
  - Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con Delibera n.831 del 3 agosto 2016;
  - Delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016 *“Linee Guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5 co.2 del d.lgs. n.33/2013”*;
  - Linee Guida per l’adozione dei Codici di comportamento negli enti del SSN del 20 settembre 2016;
  - Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016 *“Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell’A.N.A.C in caso di incarichi inconferibili e incompatibili”*

## **Nozione di Corruzione**

La natura sistemica della corruzione ha comportato un ingigantimento del bene giuridico offeso e una rarefazione del contenuto del disvalore dei singoli comportamenti corruttivi.

In effetti la corruzione sistemica, oltre al prestigio, all'imparzialità e al buon andamento della pubblica amministrazione, pregiudica, da un lato, la legittimazione stessa delle pubbliche amministrazioni e, dall'altro, l'economia della Nazione.

L'adeguamento del proprio comportamento a parametri di lealtà, di correttezza, di servizio al bene comune è prescritto dalla Costituzione stessa, che impone di svolgere le funzioni pubbliche con disciplina e onore (art.54, co.2) e con imparzialità (art.97), nonché di essere al servizio esclusivo della Nazione (art.98).

La **corruzione**, disciplinata dal nostro codice penale all'interno degli artt. 318-322, può essere definita come un particolare accordo (*factum sceleris*) tra un funzionario pubblico ed un soggetto privato, mediante il quale il primo accetta dal secondo, per un atto relativo alle proprie attribuzioni, un compenso che non gli è dovuto.

Ai fini dell'applicazione della Legge n.190/2012 e dell'adozione del presente documento, il concetto di corruzione è **inteso in senso lato**, così come nella definizione che ne dà il P.N.A., comprensivo, dunque, delle varie situazioni che a superamento dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, viene a coincidere con la **“maladministration”**, intesa come assunzione di decisioni ( di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari.

In altri termini, vengono presi in considerazione 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 legge, pertanto, mira a scongiurare, attraverso approcci prognostici, anche il semplice atteggiamento corruttivo, ossia quei comportamenti che si traducono in una disorganizzazione amministrativa o in un malfunzionamento dei procedimenti e che trovano la loro origine nell'intento di favorire qualcuno.

Il legislatore al concetto di “corruzione” ha voluto affiancare quello di “vantaggio privato” con ciò volutamente riferendosi non solo ai meri benefici economici derivanti dall'abuso di potere, ma a qualsiasi tipo di utilità che al soggetto titolare di tale potere potrebbe derivare dal suo scorretto esercizio.

## **Analisi del Contesto esterno**

La provincia di Ragusa si estende per una superficie di 1.614 Km<sup>2</sup> con una densità di popolazione pari a 195,9 abitanti per Km<sup>2</sup>. Assieme a quella di Siracusa è la provincia più meridionale della Sicilia e confina con le province di Siracusa, Catania e Caltanissetta mentre la sua parte meridionale si affaccia sul mar Mediterraneo.

La maggior parte del territorio è collinare, con poche pianure e di limitata estensione. La parte centrale è costituita dall'altipiano ibleo, a un'altitudine media compresa tra i 500 e i 600 metri s.l.m. I picchi più elevati della provincia non raggiungono i 1.000 m e si trovano al confine con la provincia di Siracusa. Il territorio spesso degrada verso il mare con un progressivo terrazzamento e con incisioni profonde delle colline, dette *cave*, disposte generalmente in direzione sud. Andando verso la costa si alternano falesie calcarenitiche-sabbiose e piccole pianure alluvionali marnose o

argillose, che spesso formano paludi costiere (quasi tutte prosciugate) delimitate da dune sabbiose. Non vi sono fiumi di grande portata, ma solo "cave" a carattere torrentizio.

E' la provincia più ricca del mezzogiorno d'Italia come reddito pro-capite. Anche i livelli occupazionali sono, nell'intera provincia, fra i più elevati dell'Italia meridionale, e quella di Ragusa è la provincia con il più basso tasso di disoccupazione in Sicilia. Sui terreni dell'altopiano sono prevalenti i seminativi asciutti, soprattutto cereali, e le colture arboree. Il settore più rilevante e innovativo è quello delle serre, soprattutto sui suoli sabbiosi che si distendono da Vittoria fino al litorale, in cui si realizza una produzione di zucchine, melanzane, pomodori e fiori. La Provincia di Ragusa ha sviluppato su vasta scala l'allevamento del bestiame, soprattutto di bovini da latte.

Nella provincia di Ragusa sono presenti consistenti giacimenti di petrolio: a partire dal secondo dopoguerra sono stati impiantati stabilimenti di raffinazione di petrolio dalla Gulf Oil Corporation e dall'ENI e stabilimenti di produzione di prodotti derivati. È presente un sistema di piccole e medie imprese, articolato in sei raggruppamenti merceologici: agroalimentare e mangimistico, materiali e complementi per l'edilizia, marmi e graniti, legno-arredo, chimico-plastico e metalmeccanico-impiantistico.

L'industria vanta il 60% della produzione lattiero-casearia dell'isola ed una importante produzione di polietilene e di materiali plastici per l'agricoltura, utilizzati prevalentemente per la copertura delle serre.

Come in generale nelle altre realtà regionali, sono presenti organizzazioni criminali dalle quali possono scaturire fenomeni corruttivi e di illegalità. Le dinamiche evolutive della criminalità organizzata in Sicilia, tracciate dalla "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" presentata al Parlamento nell'anno 2015, confermano la costante supremazia di Cosa nostra, con una particolare propensione per il mondo degli affari attraverso precise strategie di infiltrazione all'interno delle strutture istituzionali e a rinnovati rapporti con realtà imprenditoriali compiacenti. Peculiare fonte di arricchimento illecito è dunque rappresentata dal controllo degli appalti pubblici e privati. Le infiltrazioni della criminalità organizzata in questo ambito si manifestano attraverso le forme classiche del controllo e del condizionamento, diretto o indiretto. L'ingerenza in tale ambito è considerata strategica dal sodalizio criminale non solo per l'indiscussa appetibilità del settore ma anche e soprattutto per il fatto di rappresentare una canale di accesso al sistema decisionale delle pubbliche amministrazioni. La prevenzione e la repressione delle infiltrazioni criminali nonché, più in generale, la trasparenza nel settore degli appalti pubblici rappresentano, pertanto, questioni sulle quali va mantenuta costante la vigilanza e l'attività di contrasto.

Gli strumenti di intervento resi disponibili dal vigente quadro normativo, in uno alla sensibilità ed attenzione riservata a questi aspetti dagli operatori pubblici dovranno pertanto tendere a garantire la massima imparzialità dell'azione amministrativa.

Da interlocuzione svolta con la Prefettura di Ragusa, giusta nota acquisita al protocollo generale dell'Azienda con n. 1830 del 24 gennaio 2017, si desume che *"la situazione generale dell'ordine e della sicurezza pubblica nella provincia di Ragusa, pur restando delicata, non desta comunque particolare allarme e può considerarsi nel complesso soddisfacente. Nonostante i numerosi colpi inflitti alle organizzazioni malavitose operanti nel territorio provinciale, particolare attenzione viene costantemente rivolta verso i tentativi di riorganizzazione della criminalità organizzata. L'azione di contrasto, svolta attraverso una sinergica ed intensa attività investigativa e specifici servizi di controllo, è finalizzata a contenere l'insorgere di situazioni di rilevante allarme sociale. Non sono inoltre da sottovalutare le difficoltà di integrazione nel tessuto economico e sociale di un elevato numero di extracomunitari, la possibilità di ulteriori perdite di posti di lavoro nelle diverse aziende in crisi, il prosperare delle attività connesse*

*al traffico di droga, la raffinata evoluzione delle organizzazioni malavitose, che - a differenza di quanto accadeva in passato, quando le richieste estorsive erano esplicite - si sono trasformate in imprenditori, imponendo agli operatori commerciali rapporti con soggetti legati alle stesse organizzazioni.*

*La criminalità organizzata in questo territorio rappresenta un fenomeno meno eclatante rispetto ad altre province siciliane. Essa è presente, in particolare, nella zona compresa tra i comuni di Vittoria e Comiso. Attualmente, l'articolazione dei gruppi criminali è caratterizzata dalla presenza di due diverse organizzazioni, entrambe localizzate nel vittoriese, così denominate:*

- famiglia "Dominante", collegata all'organizzazione criminale denominata "Stidda";*
- famiglia "Cosa Nostra Vittoriese", collegata all'organizzazione criminale "Cosa Nostra Gelese".*

*Si ritiene che le cosche prevalenti, benché decapitate nelle proprie strutture verticistiche con l'applicazione di pesanti provvedimenti giudiziari, continuino ad operare e ad organizzarsi in forme più subdole e che il territorio ragusano sia oggetto di attenzione da parte della criminalità organizzata soprattutto per il reimpiego dei capitali illecitamente realizzati.*

*Come noto, l'agricoltura, la zootecnia e le coltivazioni in serra rappresentano i settori trainanti del sistema economico di questa provincia e attorno ad essi gravitano i principali interessi illeciti della criminalità locale, soprattutto nel comune di Vittoria, sede di uno dei più importanti mercati ortofrutticoli a livello nazionale.*

*Le Forze dell'Ordine svolgono, altresì, una sinergica ed intensa attività investigativa allo scopo di controllare le dinamiche del fenomeno malavitoso ed in particolare i tentativi di infiltrazione da parte di imprese controllate dalle organizzazioni criminali nel campo degli appalti pubblici e dei subappalti.*

*In considerazione di un possibile riassetto dei clan, che potrebbe portare al compimento di episodi delittuosi tra le fazioni opposte che si contendono il territorio, prosegue incessante l'attività info-investigativa da parte delle Forze dell'Ordine allo scopo di controllare le dinamiche del fenomeno malavitoso e di contrastare efficacemente i tentativi di riorganizzazione della criminalità organizzata.*

*Nel territorio di Scicli, dopo il ridimensionamento del gruppo storico "stiddaro" dei fratelli Ruggeri, si è affermato un sodalizio criminale facente capo al pregiudicato Franco Mormina, operatore ecologico, con interessi nel settore della droga e delle estorsioni e caratterizzato da una straordinaria capacità di intimidazione nei confronti dell'impresa che gestisce il servizio di igiene ambientale in quel comune.*

*A seguito di una recente operazione denominata "Eco", coordinata dalla Direzione Distrettuale Antimafia di Catania, personale dell'Arma dei Carabinieri ha tratto in arresto 5 persone, tra le quali il predetto Mormina, con l'accusa di associazione per delinquere di stampo mafioso, estorsione, truffa e violenza privata, aggravata dall'aver agito con metodi mafiosi."*

*Per quanto concerne il fenomeno dell'usura il dato prefettizio riferisce:*

*"La congiuntura sfavorevole ed il perdurare della crisi economica ha avuto, ed ha, un impatto deleterio e negativo sulle condizioni delle imprese e delle famiglie. Attesa la difficoltà di avvalersi di regolare accesso al credito, alcuni operatori economici e privati sono stati quindi costretti a ricorrere al prestito usurario .*

*Dalle evidenze investigative è emerso che tale tipologia di reato risulta per lo più appannaggio di singoli e/o di piccoli gruppi, non sempre collegati alla criminalità organizzata, che, comunque, dal canto suo, utilizza i proventi delle estorsioni per effettuare prestiti usurari, quando non è funzionale al riciclaggio, attività tipica delle organizzazioni criminali. Anche questo fenomeno è caratterizzato dalla*

*limitata denuncia e ciò non consente di determinarne l'effettiva incidenza. Le vittime, infatti, spesso preferiscono soggiacere alle pretese usuarie e non denunciarne gli autori per la "utilità" del "servizio" che essi offrono, non contraddistinto dalle molteplici garanzie richieste dalle banche per la erogazione dei prestiti, nonché per la possibilità di potersene avvalere in caso di esigenze future. Proprio in relazione al "numero oscuro" del fenomeno usurario, inteso come differenza tra il numero dei delitti verificatisi e quelli denunciati e alle difficoltà a "penetrare" il muro di diffidenza e omertà che caratterizza l'atteggiamento delle vittime, esso è particolarmente attenzionato. Oltre all'azione di contrasto posta in essere dalle Forze dell'ordine, sono in corso iniziative finalizzate a ricercare uno stretto raccordo istituzionale per la promozione di specifici progetti formativi ed informativi volti ad incentivare l'attività di denuncia da parte delle vittime dell'usura."*

**Relativamente alla criminalità comune:**

*"Le condizioni della sicurezza pubblica nella provincia risultano indubbiamente influenzate dalla precaria situazione socio-economica che il Paese sta attraversando e che non ha risparmiato questo ambito territoriale, con un incremento dei fenomeni delittuosi a carattere predatorio (furti, rapine, ecc.).*

*In particolare, si è registrata una netta recrudescenza di rapine e di episodi di furto a danno di abitazioni, soprattutto quelle ubicate in aree rurali, di aziende agricole, di esercizi commerciali, di istituti di credito e di uffici postali.*

*Le modalità e la frequenza con cui sono stati perpetrati tali reati hanno suscitato allarme nelle comunità locali di cui si sono fatti portavoce sia gli Amministratori, sia comitati di cittadini spontaneamente costituitisi".*

Un altro dato in aumento è quello relativo ai reati in materia di sostanze stupefacenti.

*"Il territorio ibleo conferma l'esistenza di un fiorente mercato di vasto consumo, con un'offerta variegata di sostanze. Le condizioni climatiche favoriscono la produzione locale di droga leggera, come conferma la scoperta di numerose piantagioni di canapa indiana, confuse tra le numerose serre tipiche del posto, in zone rurali difficilmente accessibili.*

*Tale tipologia delittuosa è oggetto di particolare attenzione da parte degli Organi di polizia, soprattutto in considerazione della posizione geografica della provincia, al centro di importanti direttrici del traffico di stupefacenti.*

*Dall'attività di indagine emerge, inoltre, che operano nel territorio gruppi delinquenziali costituiti prevalentemente da soggetti ragusani e vittoriesi anche di giovane età e da cittadini stranieri, soprattutto nordafricani ed albanesi. "*

Relativamente al fenomeno immigratorio e sicurezza pubblica, il territorio ibleo per la particolare posizione geografica costituisce la frontiera meridionale del continente europeo ed è meta di approdo per i cittadini extra comunitari alla ricerca di opportunità lavorative.

*"Il verificarsi nel tempo di numerosi sbarchi lungo il litorale di questa provincia ha dato origine alla formazione di nuclei di clandestini attorno a cittadini regolari e si sono, pertanto, create sacche di marginalità sociale da cui scaturiscono manifestazioni di devianza e criminalità, prevalentemente di tipo comune (traffico di sostanze stupefacenti, sfruttamento della prostituzione, favoreggiamento dell'immigrazione clandestina e accattonaggio). La presenza di cittadini extracomunitari si concentra soprattutto in quelle aree a spiccata propensione agricola, ove le aziende del comparto assorbono una cospicua quantità di manodopera straniera. Il grado di inserimento nel tessuto sociale appare comunque insoddisfacente a causa delle diversità culturali e religiose. Per tale motivo, alcuni Comuni della provincia, soprattutto quelli ove si concentra la maggioranza di cittadini extracomunitari, hanno presentato diverse progettualità finalizzate a favorire l'accoglienza, l'integrazione sociale e lavorativa e l'accesso ai servizi del territorio, proponendosi, altresì, di facilitare la convivenza ed il confronto fra le varie etnie e di*

*scongiurare situazioni pregiudizievoli per l'ordine e la sicurezza pubblica. Nonostante le modeste pretese economiche, molti cittadini extracomunitari risultano senza alcuna occupazione e ciò potrebbe favorire il loro ingresso nel circuito delle attività illecite. La tendenza a compiere reati da parte dei cittadini stranieri -comunitari ed extracomunitari- si è manifestata nei delitti contro il patrimonio, nello spaccio di sostanze stupefacenti, nei reati contro la persona, in particolare nell'ambito delle stesse etnie di appartenenza e nello sfruttamento della prostituzione (soprattutto di cittadine sudamericane, cinesi e dei Paesi dell'Est Europa). E' altresì in corso un'approfondita attività investigativa in relazione alla presenza di gruppi criminali operanti in Italia che organizzano e favoriscono l'immissione sul territorio europeo di cittadini extracomunitari”*

### **Analisi del contesto interno**

L'Azienda Sanitaria Provinciale di Ragusa è un ente con personalità giuridica pubblica, avente autonomia imprenditoriale, costituita in forza dell'art. 8 della Legge Regionale 14 aprile 2009 n.5 dalla fusione delle preesistenti Azienda Ospedaliera “Civile-M.Paternò Arezzo” e Azienda Unità Sanitaria Locale n.7. L'Azienda, operativa dal 1° settembre 2009, ha sede legale in Ragusa piazza Igea n.1

L'organizzazione ed il funzionamento sono disciplinati con Atto Aziendale.

Organo di vertice e Legale Rappresentante dell'Azienda è il Direttore Generale, coadiuvato, nelle sue funzioni, da un Direttore Amministrativo e da un Direttore Sanitario.

L'Azienda svolge le funzioni legislativamente assegnate di tutela e promozione della salute degli individui e della collettività residente e/o presente nella provincia di Ragusa, attraverso l'erogazione diretta, con proprie strutture, o indiretta, per il tramite di altre strutture del SSN pubbliche o private, garantendo l'erogazione delle prestazioni sanitarie, socio-sanitarie di prevenzione, di cura e di riabilitazione comprese nei Livelli Essenziali di Assistenza (LEA), garantendo lo sviluppo del sistema per la qualità aziendale e la sicurezza del paziente, la migliore accessibilità dei servizi dell'utente, l'integrazione tra assistenza territoriale ed ospedaliera, lo sviluppo delle cure primarie, la collaborazione con gli enti locali, le altre organizzazioni sanitarie e le organizzazioni di rappresentanza degli utenti e del volontariato.

Le attività sono definite attraverso il Piano Attuativo Aziendale, di durata triennale, adottato dal Direttore Generale, previo parere della Conferenza dei Sindaci, con il quale vengono recepiti gli indirizzi, gli obiettivi e i vincoli della programmazione sanitaria regionale e di bacino.

Il Piano Attuativo si realizza mediante la definizione di programmi annuali di attività.

Il bacino di utenza dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Ragusa, costituito da 320.226 abitanti, comprende la popolazione residente nella Provincia di Ragusa.

L'assetto organizzativo dell'Azienda si articola in:

n. 3 tre distretti sanitari

- **Distretto Sanitario di Ragusa**, comprendente i Comuni di Ragusa, S. Croce Camerina, Giarratana, Monterosso Almo, Chiaramonte Gulfi;
- **Distretto Sanitario di Modica**, comprendente i Comuni di Modica, Scicli, Pozzallo, Ispica;
- **Distretto Sanitario di Vittoria**, comprendente i Comuni di Vittoria, Comiso, Acate

n.3 Presidi Ospedalieri

- **Ospedali di Ragusa**, comprendenti il Presidio Ospedaliero “Civile” e il Presidio Ospedaliero “M.Paternò Arezzo”;
- **Ospedali Riuniti di Modica - Scicli**, comprendenti il Presidio Ospedaliero “Maggiore” e il Presidio Ospedaliero “Busacca” ;

- **Ospedali Riuniti** di Vittoria e Comiso, comprendenti il Presidio Ospedaliero “R. Guzzardi” e il Presidio Ospedaliero “Regina Margherita”.

I tre Presidi Ospedalieri sono integrati da 6 dipartimenti funzionali che hanno come principale obiettivo quello di migliorare la pratica clinico-assistenziale, favorendo l’acquisizione e il mantenimento delle competenze tecnico-professionali adeguate, definendo i percorsi diagnostico-terapeutico-assistenziali, al fine di ridurre le difformità nelle pratiche clinico-assistenziali.

I Dipartimenti funzionali coinvolgono “orizzontalmente” le strutture complesse e/o semplici che ne fanno parte ed uno tra i responsabili delle unità operative complesse è posto a capo della struttura dipartimentale con un ruolo di coordinamento. Non assumono la valenza di soggetto negoziale nei rapporti con la Direzione Aziendale e con le altre strutture aziendali.

n.4 Dipartimenti strutturali

- **Dipartimento Cure Primarie,**
- **Dipartimento Salute Mentale,**
- **Dipartimento Prevenzione**
- **Dipartimento Prevenzione Veterinaria**

I Dipartimenti strutturali hanno la responsabilità gestionale diretta delle risorse loro assegnate.

Tali risorse sono costituite dal personale, dalle strutture edilizie e dalle attrezzature tecnologiche e materiali ad esso afferenti. Le risorse finanziarie sono rappresentate dal budget funzionale assegnato al Dipartimento. Le somme sono suddivise per centri di costo, in ragione dei previsti “consumi” delle strutture aggregate, individuati secondo la peculiarità di ciascun Dipartimento sulla base della pianificazione e programmazione aziendale ed interventi previsti come obbligo dalla normativa vigente. Essi assumono la valenza di soggetto negoziale nei rapporti con la Direzione Aziendale e con le altre strutture aziendali. La responsabilità dei dipartimenti strutturali, assegnata ad uno dei direttori delle strutture complesse di cui è composto, comporta funzioni di gestione piena e con rilevanza gerarchica della struttura.

All’interno delle suddette macro-articolazioni, si articolano le:

- Strutture complesse
- Strutture semplici a valenza dipartimentale
- Strutture semplici

## **Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione**

L’Azienda Sanitaria Provinciale di Ragusa, in ottemperanza agli obblighi previsti dall’art.1, comma 8 della Legge 190/2012, adotta il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) che rappresenta lo strumento attraverso il quale sono individuate e definite le strategie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione e per garantire la trasparenza.

Il P.T.P.C., di cui la trasparenza è un elemento portante, delinea un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi organizzativa dei processi aziendali che, in sintesi, consiste nell’esaminare l’organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento mettendo in atto una serie di strumenti al fine di prevenire fenomeni corruttivi.

Il presente Piano è teso, quindi, a garantire, sulla base delle informazioni disponibili, l’evoluzione dinamica della gestione del rischio calibrata sulla realtà dell’A.S.P. anche allo scopo di favorire un miglioramento continuo dell’organizzazione.

La normativa stessa ne prevede l'aggiornamento annuale con la modalità già seguita per l'adozione del presente documento, che dovrà sempre tenere conto dei seguenti fattori:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- mutamenti organizzativi;
- emersione di nuovi rischi;
- nuovi indirizzi o direttive contenuti nel Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.);
- riscontro di importanti anomalie;
- suggerimenti degli organi istituzionali, di altri soggetti sia interni che esterni all'Azienda.

L'obiettivo finale a cui si vuole gradualmente giungere è un sistema di controllo preventivo rappresentato da un sistema di attività al fine di creare un ambiente di diffusa percezione della necessità del rispetto delle regole e del principio della legalità condivisa.

E' viva, pertanto l'esigenza, suggerita anche dalle organizzazioni sovra nazionali, di perseguire i tre seguenti obiettivi principali nell'ambito delle strategie di prevenzione:

- **ridurre le situazioni in cui si manifestino casi di corruzione;**
- **aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;**
- **creare un contesto sfavorevole alla corruzione**

## **I requisiti del P.T.P.C.**

In particolare, in ottemperanza all'art. 1, comma 9, della Legge 190/2012 e nel rispetto di tutte indicazioni contenute nel P.N.A., il presente P.T.P.C. risponde alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione e le relative misure di contrasto, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle rispettive competenze;
- prevedere, per le attività a maggior rischio corruzione, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- prevedere, per le attività a maggior rischio corruzione, obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del P.T.P.C.;
- definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- definire le modalità di 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;

L'iter di formazione del Piano richiede una serie di attività e plurimi coinvolgimenti finalizzati, nello spirito della legge, ad acquisire il contributo di tutti gli attori del sistema, sia esterni sia interni. Sotto il primo profilo, tutti gli stakeholders (OO.SS. Comitato Consultivo, CUG, società civile) verranno coinvolti attraverso un processo di richiesta di contributi di idee e proposte, tramite un avviso formale pubblicato sul sito web dell'Azienda.

Sotto il secondo profilo, ciascun Direttore delle Unità Operative Aziendali sarà chiamato a collaborare con il Responsabile della prevenzione al fine di integrare, aggiornare, nel corso dell'anno, la mappatura dei diversi processi che coinvolgono il settore di attività di riferimento.

Il P.T.P.C. si presenta come uno strumento in continua evoluzione in quanto, le attività relative alla prevenzione della corruzione rappresentano un processo dinamico i cui risultati sono frutto della maturazione e dell'esperienza che si consolidano col tempo.

Il presente Piano, quindi, non si configura come un sistema compiuto, con un termine di completamento finale, bensì come uno strumento dinamico nella consapevolezza che i processi di miglioramento di una organizzazione sono lunghi e complessi e che è proficuo e corretto affrontarli con una serie di strumenti che vengono progressivamente affinati, modificati, perfezionati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione.

L'obiettivo finale a cui si vuole gradualmente giungere consiste nel definire un sistema di controllo preventivo assicurato da un efficace sistema di gestione del "rischio", attraverso la ripetizione ciclica delle fasi di pianificazione, attuazione, controllo e riesame, tenendo conto dei requisiti di sostenibilità e attuabilità degli interventi per le necessarie correzioni e aggiustamenti

### **Ambito di applicazione del P.T.P.C.**

Il presente Piano si applica, per quanto compatibile in relazione alla natura del rapporto con i processi aziendali, oltre che ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato o determinato e ai componenti della Direzione Generale, del Collegio Sindacale e dell'Organismo Indipendente di Valutazione, a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, si trovino ad operare all'interno delle strutture aziendali o in nome e per conto dell'Azienda, incluse, in particolare, le seguenti categorie:

- a) Medici, Veterinari e Psicologi a rapporto convenzionale;
- b) Consulenti e collaboratori a qualsiasi titolo;
- c) Dipendenti e collaboratori di imprese fornitrici e società partecipate;
- d) Personale assunto con contratto di somministrazione;
- e) Borsisti, stagisti e tirocinanti.

A tal fine:

- negli atti relativi all'instaurazione del rapporto di lavoro/collaborazione, dovrà essere inserita, a cura della U.O.C. Risorse Umane, una clausola che preveda l'impegno ad osservare le prescrizioni del presente Piano e del Codice Etico Comportamentale e la risoluzione o la decadenza dal rapporto, in caso di violazione;
- nei contratti di affidamento di appalti di fornitura di servizi e lavori o di convenzione /collaborazione, a cura delle competenti Strutture, dovrà essere inserita una clausola in virtù della quale la ditta fornitrice, a pena di risoluzione del contratto, in caso di violazione delle disposizioni del PTPC e del Codice Etico Comportamentale da parte dei propri dipendenti e collaboratori, è tenuta ad adottare i provvedimenti volti a rimuovere la situazione di illegalità segnalata dall'A.S.P. nonché le eventuali conseguenze negative e a prevenirne la reiterazione.
- Per la categoria dei Medici, Veterinari e Psicologi a rapporto convenzionale l'ambito e le modalità di estensione vengono definite in sede di contrattazione integrativa con i Rappresentanti delle rispettive OO.SS., fatte salve in ogni caso le eventuali diverse disposizioni emanate a livello nazionale e/o regionale.

### **Soggetti coinvolti nella strategia della prevenzione: ruoli e responsabilità**

#### Soggetti operanti a livello nazionale

- A.N.A.C., che in qualità di autorità nazionale anticorruzione svolge funzioni di raccordo con le altre autorità ed esercita poteri di vigilanza e controllo per la verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni, nonché sul rispetto della normativa in materia di trasparenza (art. 1, commi 2 e 3, legge n. 190/2012);
- Corte dei Conti, con funzioni di controllo;

- Comitato interministeriale, che ha il compito di fornire direttive attraverso l'elaborazione delle linee di indirizzo (art. 1, comma 4, legge n. 190/2012);
- Conferenza unificata Stato-Regioni;

#### Soggetti operanti a livello decentrato aziendale

All'interno dell'ASP di Ragusa, chiamati a partecipare attivamente all'elaborazione del Piano nonché all'attuazione e controllo delle misure di efficacia da esso adottate, sono:

- il Direttore Generale;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione;
- l'Organismo Indipendente di valutazione (OIV);
- i Referenti per la prevenzione
- i dipendenti e i collaboratori dell'Amministrazione
- l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)

#### Il Direttore Generale quale organo di indirizzo politico dell'Azienda:

L'Anac, con Delibera n. 831 del 3 agosto 2016, ha previsto un maggiore coinvolgimento degli organi di indirizzo nella formazione e attuazione dei Piani. Gli organi di indirizzo nelle amministrazioni e negli enti dispongono di competenze rilevanti nel processo di individuazione delle misure di prevenzione della corruzione ossia la nomina del RPC e l'adozione del PTPC (art. 41, co. 1, lett. g) del d.lgs. 97/2016). Ne consegue che la responsabilità in caso di "omessa adozione" si configura

in capo all'organo competente all'adozione finale, individuato, ai sensi di legge.

Resta fermo che per omessa adozione si intende tutto quanto evidenziato

dall'Autorità nell'art. 1, lett. g) del «Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento» del 9 settembre 2014. L'ANAC evidenzia, inoltre, che tra i contenuti necessari del PTPC vi sono gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (art 1, co 8, come novellato dall'art. 41 del d.lgs. 97/2016), e raccomanda agli organi di indirizzo di prestare particolare attenzione alla individuazione di detti obiettivi nella logica di una effettiva e consapevole partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione. Tra questi già l'art. 10, co. 3, del d.lgs. 33/2013, come novellato dall'art. 10 del d.lgs. 97/2016, stabilisce che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi in obiettivi organizzativi e individuali. La mancanza di tali obiettivi può configurare un elemento che rileva ai fini della irrogazione delle sanzioni di cui all'art. 19, co. 5, lett. b) del d.l. 90/2014.

Sempre nell'ottica di un effettivo coinvolgimento degli organi di indirizzo nella impostazione della strategia di prevenzione della corruzione, ad essi spetta anche la decisione in ordine all'introduzione di modifiche organizzative per assicurare al RPC funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività.

In ottemperanza a tali principi il Direttore Generale:

- adotta il Piano della prevenzione della corruzione aziendale e i suoi aggiornamenti che saranno pubblicati, a cura del R.P.C., nell'apposito link del sito aziendale (amministrazione trasparente – altri contenuti corruzione) per l'opportuna conoscenza, oltre che di tutti gli interessati, dell'ANAC e della Regione.
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione (ad es. i criteri generali per il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti ex art.53 del D.lgs. n°165 del 2001);

- deve garantire al Responsabile aziendale della prevenzione della corruzione un adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio.

Il Responsabile aziendale della Prevenzione della Corruzione, svolge le seguenti attività e funzioni:

Al Responsabile della prevenzione della corruzione fanno capo:

- a. elaborare la proposta di Piano della prevenzione che deve essere adottato dal Direttore Generale entro il 31 gennaio di ogni anno e deve essere aggiornato annualmente ( art. 1, comma 8 L. 190/2012)
- b. definire procedure appropriate per la selezione e formazione dei dipendenti destinati ad operare, su proposta dei direttori di Unità Operative, nelle aree esposte maggiormente alla corruzione ( art. 1, comma 8 L. 190/2012);
- c. verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità (art. 1, comma 10 lettera a));
- d. proporre modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione( art.1, comma 10 lettera a);
- e. verificare d'intesa con il Dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli Uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati corruttivi (art.1, comma 10, lettera c L. 190/2012);
- f. individuare il personale da inserire nei percorsi formativi su temi dell'etica e della legalità (art.1, comma 10 lettera c L.190/2012);
- g. pubblicare nei termini prescritti sul sito web aziendale la relazione annuale recante i risultati dell'attività (art.1 comma 14 L. 190/2012);
- h. riferire, su richiesta, all'organo di indirizzo politico, ovvero qualora ritenuto necessario.

Detti compiti non sono delegabili, *se non in caso di straordinarie e motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali, mantenendosi comunque ferma nel delegante la responsabilità non solo in vigilando ma anche in elidendo* (Allegato 1 del Piano nazionale Anticorruzione).

Il Responsabile è soggetto a rotazione periodica ed è destinatario in uno al suo staff, di specifica ed adeguata formazione.

Si osserva infine che affinché tale figura possa svolgere il ruolo attivo che gli conferisce la norma nonché il ruolo di coordinamento nell'attuazione e nel monitoraggio del Piano, non può prescindere dall'adozione da parte dell'Organo di vertice di ogni misura di carattere organizzativo e provvedimentale idonea a definirne profilo e competenze, contestualizzandone il ruolo e le funzioni nell'ambito dell'Azienda.

I Referenti per la prevenzione, sono stati individuati con **delibera n. 1735 del 14 luglio 2016** in quanto Responsabili delle strutture organizzative coincidenti con le principali aree di rischio mappate nei Piani precedenti e dunque:

- Direttore u.o.c. Risorse Umane
- Direttore u.o.c. Economico-Finanziario
- Direttore u.o.c. Servizio Tecnico
- Direttore u.o.c. Servizio Provveditorato;
- Direttore u.o.c. OO.RR. Vittoria /Comiso
- Direttore u.o.c. Farmacia Ospedaliera
- Direttore u.o.c. Farmacia Territoriale
- Direttore Dipartimento di Prevenzione
- Direttore Dipartimento Salute mentale

➤ Direttore Dipartimento Prevenzione Sanità Animale.

Particolari esigenze e necessità possono suggerire l'individuazione di ulteriori Referenti

Essi hanno l'obbligo di concorrere con il Responsabile della prevenzione alle attività di controllo, prevenzione e contrasto della corruzione e della illegalità.

Dovranno fornire al Responsabile della prevenzione elementi utili alla individuazione del personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica pubblica e della legalità, fra le unità lavorative che operano nelle aree a più elevato rischio corruttivo.

Dovranno verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua funzionalità, suggerendo eventuali modifiche quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o vengano accertate rilevanti violazioni delle prescrizioni..

I Referenti potranno, inoltre, procedere, compatibilmente alle esigenze organizzative, alla rotazione del personale preposto allo svolgimento di attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati corruttivi. Detta rotazione va comunque effettuata, obbligatoriamente, qualora si siano verificati episodi corruttivi che lo coinvolgano.

Dovranno altresì monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti, nonché i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione, erogazione di vantaggi economici o di altro genere, verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti fra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e il personale dell'Amministrazione.

I Referenti dovranno trasmettere al responsabile della prevenzione, entro e non oltre il 30 novembre di ogni anno, circostanziata relazione illustrativa delle attività poste in essere nell'esercizio delle proprie funzioni, con analitica descrizione dei processi e dei relativi rischi ad essi connessi, evidenziando gli interventi organizzativi realizzati al fine di assicurare il rigoroso rispetto della legge e delle disposizioni del Piano, nonché le misure adottate per procedere alla rotazione del personale e dovranno dare riscontro dell'attività formativa realizzata all'interno delle articolazioni aziendali. Inoltre, dovranno specificare di avere vigilato in merito alla corretta costituzione delle commissioni e all'assegnazione agli uffici, stante i divieti previsti dall'art. 1 co. 46 della L. 190/2012 per coloro che sono stati condannati anche con sentenza passata in giudicato per i reati previsti nel capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale

Dovranno altresì evidenziare nella medesima relazione le criticità emerse nell'applicazione del Piano, rappresentando le modifiche da apportare allo stesso e alle misure di prevenzione applicate, nonché proporre ulteriori, al fine di realizzare una migliore azione di prevenzione. Tali osservazioni consentiranno al Responsabile della prevenzione di apportare al Piano tutte le necessarie modifiche nella fase di aggiornamento periodico dello stesso.

I Referenti dovranno comunque relazionare al Responsabile della prevenzione ogni qual volta se ne ravvisi la necessità, offrendo massima informazione su atti e procedure che possano avere rilievo negli ambiti di riferimento e che possano richiedere azioni e iniziative di contrasto.

L'assenza di collaborazione dei singoli Referenti e il mancato inoltro della relazione annuale costituiranno elementi di responsabilità dirigenziale valutabili nell'ambito della performance organizzativa come obiettivi inseriti nella scheda di budget.

I dirigenti responsabili per l'area di rispettiva competenza:

Le modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016 precisano che in caso di ripetute violazioni del PTPC sussiste la responsabilità dirigenziale e per omesso controllo, sul piano disciplinare, se il RPC provi di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sull'osservanza del Piano.

In particolare:

- svolgono attività informativa nei confronti dei responsabili, dei referenti e dell'autorità giudiziaria;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento, verificano le ipotesi di violazione e in tal caso provvedono alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art.331 c.p.p.);
- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della prevenzione e dei Referenti - partecipano al processo di gestione del rischio
- assicurano l'osservanza del codice di Comportamento e verificano le ipotesi di violazione
- adottano le misure gestionali di competenza previste dagli artt. 16 e 55 bis del d.lgs. n. 165/2001 e succ. mm. e ii.
- osservano le misure contenute nel Piano

I dirigenti dell'ASP Ragusa – per le aree di rispettiva competenza - oltre a svolgere i compiti e le attività proprie, devono assicurare il rispetto di tutti i compiti e gli adempimenti previsti dal presente Piano e dagli allegati allo stesso e dalla vigente normativa in materia di anticorruzione e trasparenza,

e sono direttamente responsabili per le attività a loro affidate in esecuzione del presente Piano.

I dipendenti e i collaboratori, a qualsiasi titolo, dell'Amministrazione, sono tenuti all'osservanza delle disposizioni del P.T.P.C. pena le sanzioni di cui all'art. 1 co.14 L. 190/2012.

Gli stessi sono altresì tenuti a:

- partecipare al processo di gestione del rischio, prestando la loro collaborazione al Responsabile della prevenzione (art.8 Codice di Comportamento di cui al D.P.R. n. 62/13; PNA All.1, par. A.2 e par. B.12);
- osservare le misure contenute nel Piano ( art.1, co.14 L.190/2012, art.8 Codice di comportamento di cui al citato D.P.R.);
- segnalare tempestivamente al Responsabile della struttura di appartenenza o al Responsabile della prevenzione le situazioni di illecito (art. 54 bis d.lgs. n. 165/2001) nonché i casi di personale conflitto di interesse (art.6 bis L.241/90 e artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento generale);
- effettuare apposita comunicazione alle Risorse Umane di assenza di carichi pendenti per fatti connessi all'attività svolta e comunque per reati contro la Pubblica Amministrazione.

Gli obblighi di osservanza, per quanto compatibili, si estendono anche agli specializzandi e tirocinanti, nonché ai soggetti autorizzati alla frequenza volontaria o ad attività svolta a titolo gratuito.

Le violazioni delle regole di cui al presente Piano e del Codice di comportamento, applicabili ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture aziendali in nome e per conto della stessa, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.

Gli Organismi Indipendenti di valutazione (OIV) sono chiamati a:

- partecipare al processo di gestione del rischio;
- verificare la congruità e la coerenza degli obiettivi di performance organizzativa e individuale attribuiti alle strutture con l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione
- considerare i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- svolgere i compiti connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa;

- esprimere parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Ente

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) in tema di prevenzione della corruzione svolge i seguenti compiti e funzioni:

- aggiornamento del Codice di comportamento aziendale ed esame delle segnalazioni di violazione dello stesso, nonché raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'art. 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001;
- ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazioni del Codice di comportamento, richiesta di parere facoltativo all'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- attività di vigilanza e, in raccordo con il Responsabile della prevenzione, di monitoraggio come previsto dall'art. 15 del D.P.R n.62/2012.

Infine, al fine di consentire una valutazione complessiva dei dipendenti anche sotto il profilo comportamentale, l'U.P.D. stabilisce un costante flusso informativo con il Responsabile della prevenzione.

#### Raccordo con il Piano della performance

L'intento legislativo, realizzato con la normativa di cui alla Legge 190/12 e successive modifiche e integrazioni, è nella direzione di rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo inteso in senso lato, come nella definizione sopra riportata e, dunque, comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa si riscontri l'abuso da parte del soggetto pubblico del potere affidatogli per ottenerne vantaggi privati

Una strategia efficace per la prevenzione della corruzione richiede l'integrazione e la coerenza fra il PTPCT e gli obiettivi di performance dell'organizzazione, gli indicatori e i target.

L'intero insieme dei percorsi evidenziati per l'attuazione ed implementazione del PTPCT viene inserito sotto forma di obiettivi nel Piano della Performance nella duplice considerazione della:

- **performance organizzativa** (art. 8 d.lgs. n. 150/2009) con particolare riferimento all'attuazione di piani e misure di prevenzione della corruzione nonché alla misurazione dell'effettivo grado di realizzazione dei medesimi nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti; allo sviluppo quali e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso forme di partecipazione e collaborazione al fine di stabilire quali risultati migliorativi riceve il rapporto con l'utenza dall'attuazione delle misure di prevenzione;
- **performance individuale** (art.9 d.lgs. n.150/2009) ove verranno inseriti, ai sensi dell'art. 10 del citato decreto, nel Piano della Performance gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori nonché ai dirigenti apicali delle unità operative aziendali; nel sistema di misurazione e valutazione della performance ai sensi dell'art. 7 del medesimo decreto, gli obiettivi, individuali e/o di gruppo, assegnati al personale che opera nei settori esposti alla corruzione.

**I Direttori/responsabili di unità operative semplici e complesse sono responsabili dell'effettiva e puntuale attuazione dei regolamenti e procedure aziendali, delle disposizioni del Piano e di tutte le misure, sia generali sia specifiche, nonché del rispetto dei termini per l'implementazione.**

**In ogni caso, tutto il personale è tenuto all'osservanza delle norme anticorruzione**

## Obiettivi operativi del P.T.P.C.

### La gestione del rischio “corruzione”

In conformità ai principi fondamentali contenuti nella norma ISO 31000, per “gestione del rischio” si intende l’insieme delle attività, verifiche, procedimenti e controlli poste in essere dai vari soggetti aziendali coinvolti nel sistema, coordinate tra di loro al fine di ridurre il rischio di corruzione e tenere sotto controllo il funzionamento dell’Azienda

I principi fondamentali cui ispirarsi nell’attività di gestione del rischio sono:

1. Analisi del contesto interno e esterno;
2. Mappatura dei processi;
3. Identificazione e analisi dei rischi;
4. Valutazione dei rischi;
5. Trattamento dei rischi.

Si tratta di un’operazione alquanto complessa che si caratterizza per la partecipazione e l’attivazione di meccanismi di consultazione con il coinvolgimento dei dirigenti per le aree di rispettiva competenza e per la consultazione dell’O.I.V. e degli stakeholder che possono offrire un contributo specifico e di esperienza. Lo svolgimento dell’attività può essere eventualmente supportato mediante una task force multidisciplinare.

La gestione del rischio di corruzione nei processi aziendali è uno dei punti fondamentali del P.T.P.C. e deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, le attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, e le relative misure di contrasto, con particolare riferimento ai procedimenti di autorizzazione o concessione; scelta del contraente per l’affidamento di lavori, forniture e servizi; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati; concorsi e prove selettive per l’assunzione del personale e progressioni di carriera;
- prevedere, per le attività individuate, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate, obblighi di informazione nei confronti del R.P.C.T.. (art. 1, comma 9, lettere a, b, c, Legge 190/2012; art. 1, comma 16, Legge 190/2012).

### Le aree di rischio

Per l’individuazione delle attività maggiormente esposte, devono essere analizzate tutte le aree di rischio, con particolare riferimento a quelle che, secondo la Legge 190/2012 e il vigente P.N.A., sono più critiche nelle pubbliche amministrazioni e, nello specifico, negli Enti del Servizio Sanitario Nazionale:

#### Aree di rischio generali:

- 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 (cioè autorizzazioni o concessioni);

- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (cioè sovvenzioni, contributi, sussidi);
- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- Incarichi e nomine
- Affari legali e contenzioso.

Aree di rischio specifiche:

- Attività libero professionale intra moenia e liste di attesa;
- Rapporti contrattuali con privati accreditati ed i soggetti erogatori;
- Farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie: ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni;
- Attività conseguenti al decesso in ambito ospedaliero.

### **La mappatura dei processi**

La mappatura dei processi consente l'individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio e consiste nell'individuazione di ciascun processo, delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna fase.

La mappatura dei processi è, quindi, una modalità che segue un percorso logico e razionale per individuare e rappresentare tutte le attività dell'Azienda e assume carattere strumentale a fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

L'accuratezza e l'eshaustività della mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità dell'analisi complessiva.

Essa può essere effettuata con diversi livelli di approfondimento. Dal livello di approfondimento scelto dipende la precisione e, soprattutto, la completezza con la quale è possibile identificare i punti più vulnerabili del processo e, dunque, i rischi di corruzione. Una mappatura superficiale può condurre a escludere dall'analisi e trattamento del rischio ambiti di attività che invece sarebbe opportuno includere

### **L'identificazione e l'analisi del rischio**

L'identificazione e l'analisi del rischio ha l'obiettivo di individuare gli eventi di natura corruttiva che possono verificarsi nelle attività svolte dall'Azienda e di consentirne una comprensione più approfondita, propedeutica alla individuazione del livello di esposizione al rischio dei processi.

Per "rischio" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento.

Per "evento" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente.

Per procedere all'identificazione degli eventi rischiosi si deve prendere in considerazione il più ampio numero possibile di fonti informative interne (es. procedimenti disciplinari, segnalazioni, report di uffici di controllo, incontri con i responsabili degli uffici e con il personale, le risultanze dell'analisi della mappatura dei procedimenti e dei processi, casi giudiziari e altri dati di contesto esterno).

A seguito dell'identificazione e dell'analisi, i rischi sono inseriti in un "Registro dei rischi".

### **La valutazione dei rischi**

La valutazione dei rischi, partendo dalle risultanze delle fasi precedenti, ha lo scopo di stabilire le priorità di trattamento dei rischi, attraverso il loro confronto, considerando gli obiettivi dell'Azienda e il contesto in cui la stessa opera.

La valutazione può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti.

Per ciascun processo catalogato è necessario stimare il valore della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) utilizzando criteri specifici riferiti alla realtà Aziendale.

Il valore della probabilità è stimato soprattutto sulla base dell'esistenza e dell'efficacia dei controlli vigenti (legali, controllo di gestione, controllo preventivo, controllo a campione).

L'impatto è invece valutato sotto il profilo economico, organizzativo e reputazionale.

Il livello di esposizione al rischio del processo è rappresentato da un valore numerico ottenuto dal prodotto del valore associato alla probabilità per il valore associato all'impatto.

### **Il trattamento del rischio**

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione delle misure di prevenzione, concrete e realizzabili, che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio in base al livello di esposizione del processo e alle risorse disponibili.

Le misure si classificano come:

- misure obbligatorie: sono quelle la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative;
- misure ulteriori: sono quelle che, pur non essendo obbligatorie per legge, sono rese obbligatorie dal loro inserimento nel presente Piano.

Non ci sono possibilità di scelta circa le misure obbligatorie, che devono essere attuate necessariamente dall'Azienda. Per queste, l'unica scelta possibile consiste nell'individuazione del termine entro il quale debbono essere implementate, ove la legge lasci questa discrezionalità. Le misure ulteriori, invece, debbono essere valutate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse.

Le decisioni circa la priorità del trattamento si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

- livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- obbligatorietà della misura: va data priorità alla misura obbligatoria rispetto a quella ulteriore;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

Le misure possono anche essere classificate come:

- misure generali: che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in maniera trasversale sull'intera Azienda;
- misure specifiche: che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

L'elevato numero di processi che si svolgono all'interno dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Ragusa e la loro articolazione rende particolarmente difficoltosa l'implementazione del processo di gestione del rischio, così come delineato nei paragrafi precedenti.

In particolare, la partecipazione diretta del Responsabile della prevenzione della corruzione a tutte le attività di mappatura, identificazione, valutazione e trattamento dei rischi richiederebbe una conoscenza approfondita di tutti i numerosi e complessi processi aziendali e rappresenta un collo di bottiglia che impedisce il raggiungimento dell'obiettivo.

Affinché il Responsabile della prevenzione della corruzione possa svolgere correttamente l'attività di coordinamento che la legge gli assegna, è necessario un metodo altamente strutturato che preveda la distribuzione a cascata dei compiti e delle responsabilità, superando la logica del mero adempimento burocratico.

In particolare, le attività di identificazione, valutazione ed analisi devono essere svolte dalle stesse figure aziendali che hanno la responsabilità sulla gestione dei processi, poiché meglio ne conoscono le caratteristiche e le criticità e sono in grado di proporre misure concrete e idonee per la riduzione del rischio.

Inoltre, per ottimizzare l'impiego delle risorse e riuscire a individuare e trattare nel più breve tempo possibile i principali rischi di corruzione, è necessario iniziare a sottoporre ad analisi per primi i processi che presentano un maggior livello di esposizione al rischio corruzione.

Il livello di esposizione deve essere calcolato attraverso la stima del valore della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto), utilizzando criteri specifici riferiti alla realtà Aziendale.

Per questi processi devono essere analizzate le singole attività e per ciascuna, individuati i rischi di corruzione presenti e il relativo trattamento.

I restanti saranno sottoposti ad approfondimento entro la scadenza del P.T.P.C., secondo un programma stabilito dal R.P.C., tenendo conto delle eventuali criticità che nel tempo dovessero emergere.

Per rispondere alle esigenze sopra esposte, si intende, nel corrente anno, elaborare una Procedura per la gestione del rischio corruzione, nella quale siano definite le modalità di coordinamento del Responsabile della prevenzione della corruzione con tutti i soggetti aziendali coinvolti e le modalità di conduzione del processo di gestione del rischio.

## **Monitoraggio e Riesame sull'attuazione delle misure**

Il **monitoraggio** rappresenta la fase conclusiva del processo di gestione del rischio. Attraverso la verifica della corretta attuazione, la valutazione delle misure e la segnalazione di rischi ulteriori sarà possibile assicurare un'efficace strategia di prevenzione della corruzione.

Tale fase risulta fondamentale al fine di operare, se necessario, delle correzioni migliorative.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPC, i Referenti Anticorruzione, i Responsabili delle strutture aziendali, limitatamente ai processi gestiti dalle unità organizzative cui sono preposti, l'OIV, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza

**Referenti e Dirigenti**, per le parti di rispettiva competenza, hanno la responsabilità primaria nell'assicurare il monitoraggio (monitoraggio continuo e riesame periodico ) sull'effettiva attuazione delle misure previste nel Piano e sulla sua idoneità

Al fine di verificare il sistema di controllo aziendale, ciascun Referente Anticorruzione dovrà inoltrare al Responsabile prevenzione della corruzione, entro il 30 novembre di ogni annualità presa in considerazione dal presente Piano, una relazione nella quale attesta la corretta applicazione delle misure e il rispetto dei termini di implementazione e fornisce una valutazione sull'efficacia delle misure individuate, nonché considerazioni sulle modalità con le quali è stato effettuato il monitoraggio e tracciati i controlli o su eventuali rischi ulteriori evidenziati.

Nell'effettuare l'attività di monitoraggio sull'effettiva attuazione o sullo stato di implementazione delle misure atte a prevenire il rischio di corruzione indica anche le eventuali nuove misure necessarie ad incrementare l'azione preventiva dandone informazione al responsabile della prevenzione della corruzione.

L'attività di supervisione e di monitoraggio del Referente anticorruzione si basa su verifiche circa il rispetto degli indicatori e la corretta applicazione delle misure e garantisce le attività di propria competenza.

**Il Responsabile della prevenzione della corruzione**, al fine di valutare i presidi individuati e accertare la struttura, la funzionalità e l'effettiva operatività delle misure, attraverso audit interni effettua:

- la verifica a campione di alcuni processi e delle attestazioni espresse dai responsabili;
- il monitoraggio sul rispetto degli obiettivi assegnati e sulla corretta implementazione di misure ritenute prioritarie.

Oltre a vigilare sull'attuazione delle misure previste, il Responsabile della prevenzione della corruzione può, in qualsiasi momento:

- richiedere alle strutture dati e documenti relativi a determinate attività;
- effettuare controlli a campione di natura documentale e, in casi di particolare rilevanza, anche mediante sopralluoghi e verifiche presso le strutture competenti.

Il **riesame** comprende tutti gli aspetti del processo di gestione del rischio allo scopo di:

- assicurare che i controlli siano efficaci ed efficienti sia nella progettazione sia nell'operatività;
- ottenere ulteriori informazioni per migliorare la valutazione del rischio;
- analizzare ed apprendere dagli eventi, cambiamenti, tendenze e fallimenti ;
- identificare i rischi emergenti

## **Misure Obbligatorie di Trattamento del Rischio**

### *1) Trasparenza*

Ai sensi e per gli effetti di cui al novellato art. 10 del decreto legislativo n.33 del 2013 recante *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*, l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non è oggetto di un separato atto, costituendo invece parte integrante del presente Piano, quale apposita “sezione”.

In tal senso, ulteriore misura di trasparenza a fini corruttivi è rappresentata dalla figura del **RASA**, ovvero del Responsabile dell'Anagrafe Unica della Stazione Appaltante, individuato, **giusta delibera n. 2557 del 9 novembre 2016**, nel Dirigente a tempo determinato Dott. Angelo Costa, il quale curerà la compilazione e l'aggiornamento dei dati dell'anagrafe dell'A.S.P., in attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE 3e 2014/25/UE;

### *2) Conoscenza del Piano*

Tutti i dipendenti dell'ASP di Ragusa saranno a conoscenza del presente Piano anche attraverso la programmazione di compagne di informazione e formazione.

I dipendenti destinati ad operare in settori e/o attività esposti ad alto rischio di corruzione, insieme assicurano, attraverso una dichiarazione scritta da consegnare ai Dirigenti responsabili di riferimento, la piena conoscenza del presente Piano.

### *3) Codice di Comportamento*

Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. n. 62/2013) ed il Codice di comportamento aziendale sono una misura generale di prevenzione fondamentale in quanto le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tale via, indirizzano l'azione amministrativa.

**Alla luce dei recenti indirizzi dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, giusta Determinazione n. 358 del 29 marzo 2017, è emersa la necessità di procedere ad una revisione ed aggiornamento del preesistente Codice di Comportamento, adottato con delibera n. 2557/2014, sì da specificarne struttura e contenuti. Pertanto, previo esperimento di consultazione aperta ex art. 54, comma 5, del d.lgs. n.165/2001 e succ. m. e i., acquisito il parere positivo rilasciato dall'O.I.V., con delibera n.1848 del 28 giugno 2017 è stato portato a conclusione il processo di adozione del Codice Etico Comportamentale. Di tanto e della conseguente pubblicazione del regolamento sul sito web aziendale è stata fornita idonea comunicazione a tutti i dipendenti e destinatari del Codice.**

Nel corso del corrente anno verrà predisposta una scheda di monitoraggio e verifica del rispetto del Codice che preveda anche l'adozione di misure nei confronti del personale che venga meno agli obblighi codificati.

#### *4) Rotazione del Personale;*

La selezione e la rotazione del personale chiamato ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione rappresenta una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti ed instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

Va considerato tuttavia che detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'Azienda senza determinare inefficienze e malfunzionamenti e deve essere correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. La rotazione del personale all'interno delle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, comma 5, lettera b) della Legge 190/2012 ai sensi del quale l'Azienda deve definire e trasmettere all'ANAC «procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la S.N.A., i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari». Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione la Legge 190/2012 attribuisce particolare rilievo all'applicazione del principio della rotazione del personale alle figure dirigenziali e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a più elevato rischio corruttivo. L'Autorità Nazionale Anticorruzione nell'approfondimento Sanità" ha inteso fornire indicazioni generali di tipo organizzativo e di pianificazione strategica che inducono ad un percorso virtuoso finalizzato a rendere praticabile la rotazione degli incarichi nell'organizzazione sanitaria attraverso un'adeguata programmazione dei tempi e delle modalità.

Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 1, comma 10, lettera b) della Legge 190/2012, il R.P.C.T. deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, «l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione» (c.d. rotazione ordinaria).

L'istituto della rotazione sia pure come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. (c.d. rotazione straordinaria) è prevista dall'art. 16, comma 1, lett. l-quater, del D.Lgs. 165/2001. Nel settore sanitario, l'applicabilità del principio della rotazione presenta delle criticità peculiari in ragione della specificità delle competenze richieste nello svolgimento delle funzioni.

Tra i condizionamenti ed vincoli all'applicazione della rotazione nel settore sanitario vi sono quelli della cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento.

Il settore sanitario è, infatti, sostanzialmente vincolato dal possesso di titoli e competenze specialistiche, ma soprattutto di expertise consolidate, che inducono a considerarlo un ambito in cui la rotazione è di difficile applicabilità.

Le posizioni apicali di Direttore di U.O.C. per personale medico e sanitario non medico (es. farmacisti, biologi, psicologi, infermieri), le cui funzioni cliniche prevalgono su quelle gestionali, sono assegnate per concorso e sono generalmente infungibili all'interno dell'Azienda.

Per quanto riguarda le posizioni di Direttore di dipartimento (funzioni prevalentemente gestionali), l'incarico deve essere conferito ad un Dirigente di U.O.C. tra quelli afferenti al dipartimento, pertanto è possibile ritenere che tutti i suddetti dirigenti di quel dipartimento siano potenzialmente suscettibili di ricoprire a rotazione l'incarico.

Gli incarichi di direzione amministrativi e/o tecnici e/o professionali richiedono anch'essi, in molti casi, competenze tecniche specifiche (ad es., ingegneria clinica, fisica sanitaria, informatica, ecc.) e le figure in grado di svolgere questi compiti sono in numero molto limitato all'interno dell'Azienda.

**In adesione alle indicazioni suggerite dall'A.N.A.C. con la Determinazione n. 833 del 3 agosto 2016,**

**l'Ufficio Prevenzione della Corruzione ha elaborato una proposta di regolamentazione, inoltrata alla Direzione Strategica con nota prot. n. 23/DAR del 5.12.2017, per la competente condivisione ed approvazione. Detta proposta è stata formalizzata giusta delibera n. 92 del 19 gennaio 2018.**

#### *5) Astensione in caso di Conflitto di Interessi;*

Ai sensi dell'art.6 bis, della L.241/1990 ed ai sensi del DPR 62/2013, Il dipendente è tenuto a comunicare tempestivamente al Direttore/Responsabile dell'ufficio di appartenenza ovvero, laddove si tratti di Dirigenti apicali, al Responsabile della prevenzione della corruzione dell'Azienda, le ragioni che possono comportare un conflitto d'interesse per le conseguenti determinazioni. Il responsabile di riferimento verifica l'effettiva sussistenza delle condizioni che determinano l'obbligo di astensione e adotta i conseguenti provvedimenti di competenza. L'astensione deve essere annotata nella pratica e deve esserne data comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione che provvede alla tenuta di relativo archivio.

In merito, si dà atto della **Direttiva aziendale emanata con n. prot. U- 0003825 del 18.10.2016** inviata, per la conseguente presa d'atto ed attuazione, ai Referenti per la prevenzione della corruzione e ai Direttori/Responsabili di unità operative complesse e semplici.

La disposizione si applica:

- a tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- a tutto il personale dipendente di altre pubbliche amministrazioni, acquisito in comando o distacco;
- a tutto il personale che opera in azienda con altre forme di lavoro flessibile

I Referenti, ai sensi dell'art.1 comma 9, lett. E della Legge 190/2012 devono monitorare i rapporti fra l'Amministrazione ed 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. Detta attività dovrà essere riportata dai Referenti nella relazione annuale al relazione annuale.

I Referenti delle uu.oo.cc., interessate da tali rapporti, sottoporranno ai dipendenti, agli utenti, ai collaboratori esterni, ai fornitori e ditte appaltatrici, dichiarazione sottoscritta di assenza di conflitto di interesse, predisposta all'uopo. In caso di incarichi di consulenza e collaborazione comunque denominati, l'ufficio conferente provvederà ad effettuare apposita verifica circa la insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse.

I Professionisti tanto dell'area sanitaria quanto di quella amministrativa, nell'espletamento di attività inerenti alla funzione che implicino responsabilità nella gestione di risorse e processi decisionali in materia di farmaci, dispositivi, altre tecnologie nonché sperimentazione e sponsorizzazione, devono rendere conoscibili le relazioni e/o interessi che possono coinvolgerli, presentando apposite dichiarazioni, secondo un modello che verrà elaborato dalla Direzione strategica nel corso dell'anno 2017, anche con riferimento a quanto in atto predisposto dall'AGENAS.

#### *6) Svolgimento incarichi d'ufficio di attività ed incarichi extra-istituzionali*

Con l'entrata in vigore della L.190/2012 è stato modificato l'art.53 del D.lgs165/2001 prevedendosi nuovi e diversi adempimenti in materia di conferimento e autorizzazione allo svolgimento da parte di dipendenti pubblici di incarichi extra istituzionali sia a titolo gratuito che con retribuzione. Si necessita, quindi, che tutto il personale dipendente dell'ASP di Ragusa, sia con rapporto di lavoro parziale che a tempo indeterminato, si applichi il "Regolamento aziendale in materia di incompatibilità e autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali". Tale regolamento prevede:

- incarichi, gratuiti e retribuiti (art.53, comma 6 D.lgs165/2001), che necessitano di comunicazione preventiva;
- modalità di richiesta e criteri di valutazione;
- regime sanzionatorio;

#### *7) Inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni*

Con il d.lgs. n. 39/2013 il legislatore ha regolamentato la materia degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, disciplinando i casi di inconferibilità ed incompatibilità.

La CIVIT con delibera n. 58/2013 precisava che la disciplina dettata dal citato decreto legislativo doveva ritenersi applicabile anche agli incarichi di direzione di struttura nelle Aziende del Servizio Sanitario, con esclusione delle sole strutture semplici inserite in altre strutture e prive di qualsiasi autonomia gestionale ed amministrativa.

Con delibera n. 149 del 22 dicembre 2014 l'Anac conformandosi alla pronuncia del Consiglio di Stato, sez. III, sentenza 12 novembre 2014, n. 5583 ha tuttavia stabilito che:

*"Le ipotesi di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi presso le ASL, ....., devono intendersi applicate solo con riferimento agli incarichi di direttore generale, direttore amministrativo e direttore sanitario, attesa la disciplina speciale dettata dal legislatore delegante all'art. 1, commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dagli artt. 5,8,10 e 14 del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39"*

Nelle more degli esiti degli atti di segnalazione a Governo e Parlamento nn. 4-5-6-7 del 2015 con i quali Anac ha proposto l'estensione delle predette disposizioni anche alle altre figure dirigenziali che, ovviamente, svolgano funzioni di amministrazione e di gestione all'interno dell'ASL, l'ASP di Ragusa, alla luce di quanto sopra, provvede a verificare l'insussistenza delle cause specifiche di inconferibilità/incompatibilità previste dagli artt. 3,5,8,10 e 14 limitatamente agli incarichi dalla medesima conferiti di direttore amministrativo e di direttore sanitario, atteso che l'incarico di direttore generale viene conferito dall'amministrazione regionale.

**Costituiscono ipotesi di inconferibilità** quelle previste dagli artt. 3,5 e 8 del d.lgs. n.39/2013, ai sensi dei quali gli incarichi di direttore generale, direttore amministrativo e di direttore sanitario non possono essere conferiti:

- ✓ a coloro che siano stati condannati, anche con sentenza passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (art.3, comma 1, lett. e);
- ✓ a coloro che, nei due anni precedenti, abbiano svolto incarichi e ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dal servizio sanitario regionale (art.5);
- ✓ a coloro che nei cinque anni precedenti, siano stati candidati in elezioni europee, nazionali, regionali e locali, in collegi elettorali che comprendano il territorio dell'ASP o ASL (art.8, comma 1);
- ✓ a coloro che, nei due anni precedenti, abbiano esercitato la funzione di Presidente del Consiglio dei Ministri o di Ministro, Viceministro o sottosegretario del Ministero della Salute o in altra amministrazione dello Stato o di amministratore di ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico nazionale che svolga funzioni di controllo, vigilanza o finanziamento del servizio sanitario nazionale (art.8, comma 2);
- ✓ a coloro che, nell'anno precedente, abbiano esercitato la funzione di parlamentare (art.8 comma 3);
- ✓ a coloro che, nei tre anni precedenti, abbiano fatto parte della giunta o del consiglio della regione interessata ovvero abbiano ricoperto la carica di amministratore di ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico regionale che svolga funzioni di controllo, vigilanza o finanziamento del servizio sanitario regionale (art. 8, comma 4);
- ✓ a coloro che, nei due anni precedenti, abbiano fatto parte della giunta o del consiglio di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione, il cui territorio è compreso nel territorio dell'amministrazione dell'ASL/ASP (art. 8 comma 5).

La situazione di inconferibilità non può essere sanata e comporta la nullità dell'incarico conferito in violazione della relativa disciplina, ai sensi dell'art. 17 d.lgs 39/13 e l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto.

Nell'ipotesi in cui le cause di inconferibilità, sebbene esistenti *ab origine*, non siano note all'amministrazione all'atto del conferimento e si appalesino nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione effettua la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico. Si richiamano a tal proposito le Linee guida all'uso emanate dall'ANAC con Delibera n. 833 del 3 agosto 2016

**Costituiscono ipotesi specifiche di incompatibilità** quelle previste dagli artt. 10 e 14 del d.lgs. 39/13, ai sensi dei quali, gli incarichi di direttore generale, di direttore amministrativo e di direttore sanitario sono incompatibili:

- ✓ con gli incarichi e le cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dal servizio sanitario regionale e con lo svolgimento in proprio, da parte del soggetto incaricato, di attività professionale se questa è regolata o finanziata dal servizio sanitario regionale (art.10 comma 1);
- ✓ l'incompatibilità sussiste altresì allorché gli incarichi, le cariche e le attività professionali siano assunte o mantenute dal coniuge e dal parente o affine entro il secondo grado (art.10, comma 2);
- ✓ con la carica di Presidente del Consiglio dei Ministri, Ministro, Vice Ministro, sottosegretario di Stato e Commissario Straordinario del Governo di cui all'art. 11 della legge 23 agosto 1988, n.400, di amministratore di ente pubblico o ente di diritto privato in

controllo pubblico nazionale che svolga funzioni di controllo, vigilanza o finanziamento del servizio sanitario nazionale o di parlamentare (art. 14, comma 1);

- ✓ con la carica di componente della giunta o del consiglio della regione interessata ovvero con la carica di amministratore di ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico regionale, che svolga funzioni di controllo, vigilanza o finanziamento del servizio sanitario regionale (art. 14, comma 2, lett. a);
- ✓ con la carica di componente della giunta o del consiglio di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni aventi la medesima popolazione della medesima regione (art. 14, comma 2, lett. b);
- ✓ con la carica di presidente e amministratore delegato di enti di diritto privato in controllo pubblico da parte della regione, nonché di province, comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di forme associative tra comuni aventi la medesima popolazione della stessa regione (art. 14, comma 2, lett. c).

L'accertamento dell'incompatibilità viene svolta dal Responsabile della prevenzione, ai sensi delle su richiamate Linee Guida dell'ANAC.

Con riferimento ad entrambe le fattispecie, gli interessati sono tenuti ad attestare l'insussistenza della causa ostativa mediante dichiarazione, da effettuare ai sensi dell'art. 20 del citato d.lgs. n.39/13:

- **all'atto del conferimento dell'incarico**
- **con cadenza annuale**, a decorrere dalla data di conferimento dell'incarico e, tempestivamente, su richiesta del responsabile della prevenzione, nel corso del rapporto.

La struttura Risorse Umane dell'ASP di Ragusa provvederà all'acquisizione delle dichiarazioni, alla loro pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Azienda, nonché al periodico aggiornamento delle stesse con cadenza annuale o in relazione alla modifica delle condizioni di rilascio..

La medesima struttura provvederà a verificare la veridicità delle attestazioni rilasciate attraverso richiesta alla Procura della repubblica per l'accesso ai carichi pendenti e al casellario giudiziario, nonché alle banche dati del Ministero dell'interno.

Il Direttore della su detta struttura dovrà segnalare al Responsabile della prevenzione della corruzione eventuali violazioni del d.lgs. n. 39/2013 in ordine al conferimento dei suddetti incarichi, per l'avvio della procedimento di contestazione.

#### *8) Commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA*

Ai fini dell'applicazione degli art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001 "Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissione e nelle assegnazioni agli uffici" introdotto dall'art. 1, comma 46, legge n. 190/2012, e dell'art. 3 del D.lgs. 39/2013, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di qualunque genere di vantaggi economici.

In merito all'attuazione di tale normativa si dispone che i Responsabili delle unità operative delle citate aree avranno cura di verificare l'applicazione di tali divieti e di relazionarne al Responsabile della prevenzione

#### *9) Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro*

La legge n. 190/2012 ha incluso all'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001 il comma 16 ter, al fine di contenere il rischio di corruzione connesso al periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro del dipendente<sup>1</sup>. In merito all'attuazione di tale comma si dispone quanto segue:

- a) nei contratti di assunzione del personale sarà inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa, autonoma o subordinata) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- b) si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, D.lgs. n. 165 del 2001;
- c) sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto (a).

In merito, si dà atto dell'emanazione della **Direttiva aziendale con n.prot. E- 0002158 del 7 giugno 2016** inoltrata, per la conseguente presa d'atto ed attuazione di competenza, ai Direttori delle unità operative complesse Risorse Umane e Affari Generali, Servizio Provveditorato, Servizio Tecnico.

#### *10) Whistleblowing: la segnalazione di illeciti da parte del dipendente*

Il dipendente che riferisce al proprio superiore gerarchico condotte, di cui abbia saputo in ragione del rapporto di lavoro, che possono presumersi come illecite non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Si applica la normativa, ai sensi della L.190/2012, con le necessarie forme di tutela, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia accertata e fondata.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione aziendale raccoglierà le informazioni scritte, via email e/o lettera. Le segnalazioni anonime potrebbero non essere prese in considerazione.

Le eventuali segnalazioni formulate dai dipendenti che in seguito saranno ritenute fondate, saranno elemento di valutazione positiva da parte del Direttore Generale dell'ASP di Ragusa, ferme restando quelle che sono le norme generali regolanti la privacy.

In merito, si dà atto che nel corso dell'anno 2017 sono state assunte le iniziative necessarie per l'attuazione della presente misura obbligatoria.

**In virtù, infatti, della delibera n. 1959 del 12 luglio 2017, l'Azienda si è dotata di una procedura per la gestione delle segnalazioni illecite e relative forme di tutela del c.d.wistleblower, in conformità alla Determinazione n.8/2015 dell'A.N.A.C., recante "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti".**

---

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

La gestione in modalità informatica delle segnalazioni di cui trattasi è stata assicurata da una piattaforma tecnologica, con garanzia di anonimato, munita di un protocollo di crittografia, sviluppata nell'ambito del progetto "Curiamo la corruzione" di Transparency International Italia al quale questa Azienda ha aderito in qualità di azienda pilota. Si dà atto che non è pervenuta alcuna segnalazione.

### *11) Formazione*

La centralità della formazione e il ruolo strategico che essa assume nella qualificazione e nel mantenimento delle competenze sono affermati già nella L.190/2012 ed altresì richiamati e ribaditi nel nuovo PNA.

Da una adeguata formazione derivano risultati in termini di:

- ✓ consapevolezza nello svolgimento dell'attività amministrativa e maggiore attenzione nell'assolvimento degli adempimenti di natura discrezionale
- ✓ realizzazione e dotazione di competenze specifiche ;
- ✓ diffusione di valori etici attraverso l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati
- ✓ conoscenza dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dai comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse.

L'attività formativa, normativamente prescritta, come puntualmente richiamato nel PNA va strutturata su due livelli:

- a. livello generale rivolto a tutti i dipendenti, che deve riguardare l'aggiornamento delle competenze delle varie professionalità e le tematiche dell'etica e della legalità, quelle dell'attuazione ed osservanza dei Codici di Comportamento, nazionale ed aziendale, nonché l'aggiornamento del Piano;
- b. livello specifico rivolto al Responsabile della prevenzione in uno al suo staff, ai Referenti e agli operatori addetti alle aree a rischio che essenzialmente, deve riguardare gli strumenti concretamente utilizzabili per un'efficace prevenzione e rilevazione.

Alla predisposizione del Piano di formazione, che ha cadenza annuale, provvede il Responsabile della Formazione, previa intesa con il Responsabile della prevenzione.

A tal proposito, si richiama e si rinvia alla ***"Procedura per la selezione e formazione dei dipendenti che operano nei settori a rischio corruzione"***, adottata con delibera n. 2088 del 15 settembre 2016, utilmente notificata a tutti i Referenti anticorruzione, i quali annualmente o con altra periodicità eventualmente fissata, trasmetteranno al Responsabile della prevenzione l'elenco nominativo del personale da inserire nel programma formativo.

Non è superfluo infine ricordare che il carattere cogente della formazione in ambito anticorruzione è stato oggetto di uno speciale approfondimento da parte della magistratura contabile che a tal proposito ha affermato un principio di notevole importanza in forza del quale, stante ***l'obbligatorietà del suo svolgimento e l'assenza di discrezionalità*** circa l'autorizzazione della spesa relativa, è da considerarsi ***"fuori dall'ambito applicativo di cui al comma 13 dell'art. 6 del D.L. 78/2010"***, cioè fuori dai limiti alle spese di formazione introdotti a suo tempo.

**Nel corso dell'anno 2017, sono stati programmati ed attuati percorsi di livello generale, in modalità FAD e modulati nell'arco temporale compreso fra il 2017 e il 2019, destinati a tutti i dipendenti e n. 2 moduli, in house, di livello specialistico rivolti a Referenti Anticorruzione, Responsabili di struttura e funzionari operanti nelle c.d. aree a rischio.** Detti percorsi sono stati indirizzati sia all'aspetto normativo-specialistico sia a quello valoriale, in modo da accrescere le competenze e lo sviluppo del senso etico e, quindi, hanno riguardato tanto le norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione (norme in materia di trasparenza e integrità

etc.), quanto gli aspetti etici e della legalità dell'attività amministrativa, oltre ad ogni altra tematica che ritenuta utile ed opportuna per prevenire e contrastare la corruzione in Azienda.

Sono stati altresì approfonditi i seguenti argomenti, a titolo esemplificativo:

- Concetto di corruzione, la definizione nel nuovo dettato normativo (L. 190/12)
- L'estensione del fenomeno corruttivo in Italia e nel mondo
- Gli impatti economici della corruzione.
- La corruzione in sanità: tipologie.
- La corruzione nel settore farmaceutico (informazione scientifica, ricerca e sviluppo dei farmaci, prescrizione dei farmaci).
- Il Responsabile della prevenzione della corruzione, il Piano Nazionale Anticorruzione e il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione: fasi, soggetti e strumenti.
- La mappatura del rischio, gli indici di valutazione della probabilità.
- L'applicazione delle misure obbligatorie del P.T.P.C.
- Le misure di promozione della cultura della trasparenza e dell'integrità: il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 62/2013) ed il Codice Etico Comportamentale dell'A.S.P. Ragusa: regole generali e responsabilità conseguente alla violazione dei doveri in esso contenuti

L'attività formativa proseguirà nel corso del corrente anno e a seguire in modo da coinvolgere nei livelli generale e specialistico i restanti dipendenti.

#### *12) Patti di Integrità;*

Per "Patto di integrità" si intende un accordo, tra amministrazione e partecipante alle procedure di gara, avente ad oggetto la regolamentazione del comportamento ispirato ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza, nonché l'espresso impegno anti-corruzione di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente, sia indirettamente tramite intermediari, al fine dell'assegnazione del contratto e/o al fine di distorcerne la relativa corretta esecuzione.

Si tratta di uno strumento volto a rafforzare l'osservanza di comportamenti già doverosi nel settore degli affidamenti pubblici che svolge una funzione moralizzatrice sia nei confronti dei concorrenti, sia nei confronti dell'amministrazione, attraverso il rafforzamento della cultura della buona amministrazione e del senso di responsabilità.

Al fine di garantire una leale concorrenza e pari opportunità di successo a tutti i partecipanti, nonché una corretta e trasparente esecuzione del procedimento di selezione e affidamento, in coerenza con le determinazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, l'ASP di Ragusa con **delibera n. 1036 del 5 maggio 2016** ha adottato il documento denominato "**Patto di Integrità**", pubblicato nella sezione *Altri Contenuti – Corruzione* del sito istituzionale.

I Responsabili delle strutture preposte alla gestione delle relative procedure devono assicurare l'inserimento del Patto di integrità nell'ambito della documentazione obbligatoria di gara.

Gli stessi responsabili devono inoltre curare l'inserimento nei bandi di gara e nelle lettere d'invito della clausola di salvaguardia in virtù della quale la dichiarazione di accettazione del patto costituisce condizione di ammissione alla gara e il suo mancato rispetto determina l'esclusione dalla gara e, ove già stipulato, la risoluzione del contratto.

Delle eventuali violazioni del patto d'integrità e dei conseguenti provvedimenti adottati deve essere data tempestiva comunicazione al responsabile della prevenzione.

#### *13) Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile.*

La prevenzione della corruzione può essere favorita attraverso la promozione di politiche atte a far emergere casi di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi.

E', quindi, fondamentale la partecipazione dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza e, soprattutto, la definizione delle azioni di sensibilizzazione mirate a creare quel dialogo esterno, tra l'ASP di Ragusa e gli utenti, in grado di implementare il rapporto di fiducia e l'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti rimasti privi di attenzione.

Attraverso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) aziendale saranno quindi raccolte tutte le segnalazioni da parte di utenti e società civile.

Sarà organizzata, insieme alla trasparenza aziendale, una giornata di promozione della trasparenza ed anticorruzione.

#### *14) Obblighi informativi*

Nella definizione della strategia di prevenzione, assume un ruolo centrale la tempestiva e completa trasmissione al Responsabile della Prevenzione di tutti gli elementi, dati e informazioni che gli consentono di avere contezza di eventi o fattori sintomatici di potenziali situazioni patologiche e di definire le conseguenti misure correttive per rafforzare il sistema di prevenzione

Pertanto, i Responsabili di Struttura e i Referenti Anticorruzione devono curare la tempestiva trasmissione al Responsabile della Prevenzione di tutte le informazioni utili alla sua attività, tra cui, a titolo di esempio:

- sentenze, provvedimenti, notizie, richieste dell'autorità giudiziaria o degli organi di polizia
- giudiziaria o di qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o di
- procedimenti nei confronti del personale dipendente o convenzionato o comunque
- operante presso l'A.S.P. per fatti di natura corruttiva o altri illeciti che possono configurare
- responsabilità disciplinare e/o erariale;
- atti di contestazione di illeciti disciplinari e i relativi provvedimenti di applicazione della
- sanzione o di archiviazione e relative motivazioni;
- richieste stragiudiziali e azioni giudiziarie di risarcimento, escluse quelle inerenti la
- responsabilità medica, salvo che ricorra l'elemento soggettivo del dolo;
- esiti di verifiche interne o di organismi esterni dalle quali emergano irregolarità, omissioni o
- illegittimità nello svolgimento delle attività istituzionali o libero-professionali intra-moenia
- o
- nell'adozione dei relativi atti;
- richieste di assistenza legale per fatti di natura corruttiva o altri illeciti che possono
- configurare responsabilità disciplinare e/o erariale;
- transazioni concluse o ancora in corso di definizione, con menzione dell'oggetto;
- l'adozione di provvedimenti di autotutela e i motivi posti a fondamento dei medesimi;
- richieste di chiarimenti della Corte dei Conti;
- rilievi del Collegio Sindacale;
- relazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione;
- notizie relative ai cambiamenti organizzativi;
- segnalazioni da parte di dipendenti, personale convenzionato, collaboratori a qualsiasi titolo
- titolo, utenti e cittadini relative a fatti di natura corruttiva o altri illeciti che possono
- configurare responsabilità disciplinare e/o erariale o comunque rilevanti ai fini della
- valutazione del rischio corruttivo;
- segnalazioni/denunce alla Corte dei Conti e alla Procura della Repubblica da parte
- dell'A.S.P. nei confronti del personale dipendente, convenzionato o comunque operante
- presso l'A.S.P.;
- ogni altra informazione concernente i contenziosi - amministrativi, civili, inclusi quelli in
- materia di lavoro - definiti o pendenti, in cui l'A.S.P. di Ragusa sia parte ricorrente/attore o
- parte resistente/convenuta, con i motivi posti a fondamento della domanda, sintomatici di
- possibili aspetti patologici dell'azione amministrativa.

Il mancato riscontro alle richieste di collaborazione e di informativa è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

*15) Decreto Ministero dell'Interno 29 settembre 2015- Art.35 D.L. n.90/2014*

In ottemperanza alla recente introduzione nel nostro ordinamento della normativa antiriciclaggio, peraltro richiamata e ribadita dall'Autorità Nazionale Anticorruzione nel nuovo PNA, si dà atto che a seguito delle dimissioni rassegnate dal **“Gestore delle segnalazioni delle operazioni sospette”** a suo tempo individuato con delibera n. 2199/2016, è in corso di formalizzazione la individuazione e nomina del nuovo “Gestore”

E' comunque operativo, giusta deliberazione n.832/2017, il regolamento disciplinante la gestione delle segnalazioni di cui trattasi

*16) Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti*

In ordine alla modifica legislativa introdotta dall'art. 43 del d.lgs. n.97/2016 che ha abrogato l'intero art.24 del d.lgs. n.33/2013, concernente, tra l'altro, la pubblicazione del risultato del monitoraggio periodico sul rispetto dei tempi procedurali, **si evidenzia che il predetto decreto correttivo 97/2016 non ha abrogato né modificato l'art. 1 co.28 della legge 190/2012.**

**In virtù della previsione legislativa da ultimo richiamata, continua pertanto a vigere l'obbligo per le amministrazioni di monitorare periodicamente il rispetto dei tempi procedurali e di rendere consultabili i risultati di tale monitoraggio nel proprio sito web istituzionale.**

Pertanto:

1) I Responsabili delle articolazioni aziendali individuano i termini per la conclusione dei procedimenti di competenza, anche parziale, e provvedono al monitoraggio periodico del loro rispetto.

2) I Responsabili delle articolazioni aziendali, secondo la scadenza indicata nel Cronoprogramma allegato al presente Piano, provvedono all'invio del prospetto dei termini di conclusione dei procedimenti di competenza al Responsabile della Prevenzione della Corruzione per il monitoraggio, indicando i seguenti dati

- a) numero di procedimenti conclusi nel semestre di riferimento;
- b) numero di procedimenti per i quali sono rispettati i termini;
- c) numero di procedimenti per i quali si è verificato un ritardo;
- d) ragioni che hanno determinato il ritardo;
- e) provvedimenti ed interventi correttivi adottati.

*17) Monitoraggio dei rapporti fra l'amministrazione e i soggetti con i quali ha rapporti aventi rilevanza economica*

Al fine di fare emergere eventuali ritardi o omissioni che possono essere sintomo di corruzione , l'Azienda deve monitorare i rapporti con 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 fra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Azienda ( art. 1, comma 9, lettera e, Legge 190/2012). Pertanto, i Responsabili delle strutture interessate e i dirigenti e i dipendenti assegnatari delle pratiche rientranti nelle suddette materie attestano, nel provvedimento di competenza, l'insussistenza di relazioni di parentela o affinità con i destinatari /beneficiari del provvedimento medesimo.

Nell'ipotesi di conflitto d'interesse, dovranno essere attivati i meccanismi di sostituzione conseguenti all'obbligo di astensione di cui all'art. 6 bis della Legge n.241/90 e succ. m. e i. e richiamati nel vigente Codice Etico Comportamentale dell'A.S.P.

## Misure ulteriori di trattamento

Unitamente alle misure obbligatorie, dettate dalla L.190/2012, nel presente Piano vengono previste ulteriori strategie di prevenzione del rischio corruzione:

- Il divieto per tutti i dipendenti di accettare per sé o per altri regali salvo quelli d'uso o di modico valore (art. 9 Codice Etico e di Comportamento).

- Introduzione della dichiarazione pubblica di interessi da parte dei professionisti esterni, della dichiarazione degli interessi di carattere finanziario, della dichiarazione di partecipazione dei professionisti su invito ad eventi organizzati da terzi, della dichiarazione di partecipazione dei professionisti all'organizzazione di eventi sponsorizzati da terzi e del modulo per la notifica dei doni ricevuti .

- Valutazione della performance. Nel 2017 è stato approvato il piano aziendale performance 2017 – 2019 che prevede un sistema di misurazione della dirigenza anche sulla base di obiettivi in tema di prevenzione di anticorruzione e maggiore rispetto della legalità quale strumento supplementare per l'implementazione dei principi di trasparenza ed integrità. **Al fine di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e garantire l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si dispone altresì che gli obblighi specificati nel presente Piano nonché l'osservanza dei divieti, costituiranno obiettivi generali e comportamentali per tutti i dipendenti, dirigenti compresi, ed incideranno nella valutazione della performance ai sensi di quanto previsto dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74 recante modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124.**

La necessità di coordinare gli obiettivi di performance e le misure di trasparenza emerge chiaramente sia dal d.lgs. 33/2013, art. 44, sia dalla legge 190/2012, art. 1, co. 8-bis, introdotto dal d.lgs. 97/2016, ove si ribadisce che gli OIV hanno il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPC e quelli indicati nei documenti di programmazione strategico - gestionale e che la valutazione della performance tiene conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

- Con riferimento allo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*revolving doors*):

- a) l'inserimento nei contratti di assunzione della clausola che prevede il divieto, per i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Azienda, di prestare attività lavorativa o professionale presso i soggetti destinatari dell'attività svolta dalla pubblica amministrazione attraverso i medesimi poteri, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego.

- b) Il rilascio di una nota, al momento della cessazione, ai dipendenti che negli ultimi tre anni hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali, che li informi dell'obbligo di non svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari di provvedimenti adottati o contratti conclusi con il proprio datore di lavoro.

- c) L'Azienda come organizzazione ed i singoli operatori assumono il principio dell'appropriatezza come base per l'erogazione dei servizi al cittadino, soprattutto nella prescrizione e nel consumo di farmaci, presidi e simili. In futuro, l'Azienda programma di fare confluire questo tema nella formazione dei dipendenti

- Con riferimento alle attività classificate ad "Alto" rischio ai sensi del presente Piano, i Responsabili delle articolazioni aziendali cui le stesse afferiscono, verificano la rispondenza e, all'occorrenza, adottano/adeguano le procedure di formazione, attuazione e controllo delle decisioni da utilizzare nell'ambito dei processi/attività "sensibili" afferenti la propria struttura, alle previsioni del presente Piano e ai seguenti principi generali:

- a) **segregazione** delle responsabilità e dei compiti e previsione di adeguati livelli autorizzativi, allo scopo di evitare sovrapposizioni funzionali o allocazioni operative che concentrino le attività critiche su un unico soggetto;
- b) **tracciabilità** dei processi e delle responsabilità, attraverso un adeguato supporto documentale (cartaceo e/o informatico) che consenta in qualunque momento la verifica del processo stesso in termini di congruità, coerenza, responsabilità e rispetto della normativa;
- c) **assegnazione** dei compiti e funzioni in coerenza con le competenze, i poteri e le responsabilità inerenti la qualifica posseduta e il profilo professionale di appartenenza;
- d) **legalità**, in forza del quale gli atti e le attività devono essere posti in essere nel più rigoroso rispetto delle norme di legge, dei regolamenti, delle procedure aziendali;
- e) **rispetto dell'ordine cronologico** nella trattazione delle pratiche, fatti salvi i casi di urgenza che devono essere espressamente richiamati nel provvedimento.

## Le Responsabilità

### Responsabilità del Direttore Generale

Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge 114/2014, nei casi di omessa adozione, da parte del soggetto obbligato, dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione, dei Programmi Triennali di Trasparenza e dei Codici di Comportamento, l'ANAC applica, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000.

### Responsabilità del Responsabile della Prevenzione

A fronte dei compiti che la legge attribuisce al Responsabile sono previste consistenti responsabilità in caso di inadempimento.

In particolare:

- ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, *“la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale”*;
- ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, il Responsabile della Prevenzione *“In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:*
  - d) di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 del presente articolo;*
  - e) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano”*.

La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.

### Responsabilità dei dipendenti

Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Azienda è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.

I Referenti Anticorruzione, i Responsabili di struttura e i Dirigenti sono altresì responsabili in caso di inadempimento degli obblighi di controllo e vigilanza posti a loro carico dal presente Piano e dai Codici di Comportamento.

Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CC.NN.LL. e nei regolamenti aziendali.

Il procedimento di applicazione delle sanzioni, così come disciplinato dal d.lgs. 165/2001 e dai citati regolamenti aziendali, garantisce il rispetto dei principi del contraddittorio e del diritto di difesa.

L'irrogazione di una sanzione disciplinare rileva:

- ai fini del conferimento di incarichi aggiuntivi e/o dei provvedimenti in materia di
- svolgimento di incarichi o attività extra-istituzionali;
- ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato/produttività collettiva, per la parte correlata alla valutazione della performance individuale.

Ai predetti fini, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari comunica i provvedimenti di applicazione delle sanzioni disciplinari alle strutture competenti all'adozione dei provvedimenti nelle suddette materie

**Provvedimenti nei confronti del personale convenzionato, dei collaboratori a qualsiasi titolo e dei dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi**

Le violazioni delle regole di cui al presente Piano e del Codice di comportamento aziendale applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture dell'A.S.P. o in nome e per conto della stessa sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.

E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Azienda, anche sotto il profilo reputazionale

## CRONOPROGRAMMA

Tempistica	Attività	Soggetto competente
20 gennaio 2018	Trasmissione bozza P.T.P.C.T Al Direttore Generale	<i>Responsabile Prevenzione Corruzione</i>
31 gennaio 2018	Delibera Adozione P.T.P.C.T	<i>Direttore Generale</i>
Prima data utile di pubblicazione P.T.P.C.	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Pubblicazione in Amm.ne trasparente</li><li>➤ Comunicazione Assess.to Salute avvenuta adozione P.T.P.C.</li></ul>	<i>Responsabile Prevenzione Corruzione</i>  <i>Direttore Generale</i>
15 febbraio 2018	Attestazione di avvenuta	<i>Responsabile prevenzione</i>

	conoscenza del Piano da parte di tutti i Direttori di struttura dipartimentali e/o complesse	<i>corruzione</i>
30 aprile 2018	Ricognizione bisogni formativi in tema di anticorruzione e trasparenza	<i>Responsabili UU.OO.CC.</i>
Maggio 2018	Avvio operazioni di mappatura e valutazione del rischio per aggiornamento/implementazione catalogo processi	<i>Resp. prevenzione corruzione Referenti anticorruzione Responsabili struttura</i>
31 maggio 2018	Primo monitoraggio sull'attuazione ed efficacia del P.T.P.C.	<i>Resp. Prevenzione corruzione Referenti Anticorruzione Responsabili UU.OO.CC.</i>
31 maggio 2018	Monitoraggio accertamento dichiarazioni inconferibilità e incompatibilità	<i>Responsabile U.O.C. Risorse Umane</i>
30 giugno 2018	Monitoraggio rispetto termini procedimenti	<i>Responsabili UU.OO.CC.</i>
30 giugno 2018	Adozione procedura/regolamento sponsorizzazioni eventi formativi	<i>Responsabile prevenzione corruzione</i>
30 giugno 2018	Monitoraggio su responsabilità penali o disciplinari legate ad eventi corruttivi	<i>Resp. Serv. Legale Resp. U.P.D.</i>
30 settembre 2018	Monitoraggio rotazione incarichi	<i>Responsabile prevenzione corruzione</i>
31 ottobre 2018	Monitoraggio rispetto termini procedimenti	<i>Responsabili UU.OO.CC.</i>
30 novembre 2018	Secondo monitoraggio stato di attuazione ed efficacia P.T.P.C.	<i>Responsabile prevenzione corruzione e Referenti Anticorruzione</i>

### **Disposizioni finali**

Per quanto non espressamente contenuto nel presente Piano si rinvia ai Piani preesistenti, permanentemente pubblicati sul sito istituzionale nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione "Altri contenuti-Anticorruzione", nonché alle norme di legge previste in materia.

L'Azienda provvederà alla revisione del Piano qualora si rendessero necessarie successive modifiche ed integrazioni, stante il processo di riorganizzazione tuttora in corso e, comunque, annualmente. Infine, il Piano potrà essere oggetto di aggiornamento anche sulla base dell'esperienza che si maturerà nel corso della sua applicazione, al fine di realizzare compiutamente strategie di più efficace contrasto ai fenomeni di corruzione e di illegalità.

Sarà cura dei Responsabili delle articolazioni aziendali far conoscere il presente Piano e tutte le successive modifiche dello stesso a tutto il personale ad essi assegnato. I suddetti Responsabili, ai quali la normativa vigente in materia attribuisce obblighi di collaborazione, monitoraggio e di azione diretta nell'ambito della prevenzione della corruzione, dovranno comunicare al Responsabile

della prevenzione l'effettiva conoscenza del Piano da parte di tutto il personale ad essi assegnato, anche attraverso la relazione annualmente predisposta.

Si rammenta che tutto il personale dell'Azienda è tenuto al puntuale rispetto del presente Piano, costituendo la eventuale violazione delle misure di prevenzione qui previste una fattispecie di illecito disciplinare, sanzionabile secondo quanto previsto dalla legge e dai CC.CC.NN.LL.

Il presente Piano, una volta formalmente adottato con atto dell'Azienda, verrà pubblicato sul sito nella sottosezione "*Altri contenuti-Anticorruzione*".

***SEZIONE SPECIFICA TRASPARENZA***  
***2018-2019-2020***

*Ai sensi del D.Lgs. n.33/2013così come modificato dal D.Lgs. n.97/2016*

## **Premessa**

L'Azienda Sanitaria Provinciale di Ragusa (di seguito ASP) redige il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione PTPCT 2018-2020, secondo il disposto del D.Lgs. n.33/2013 così come modificato da D.Lgs. n.97/2016 e dalla deliberazione A.N.A.C. n.130 del 28/12/2016 per garantire un adeguato livello di trasparenza della propria attività e per assicurare la qualità delle informazioni riportate sul sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

Le azioni previste dal presente documento rispettano le disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 196 del 30 giugno 2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) laddove si dispone che *“il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali e della dignità dell'interessato, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali”*.

In particolare, nella definizione delle modalità di pubblicazione dei dati, l'ASP tiene conto:

- a) delle disposizioni in materia di riservatezza dei dati personali (D. Lgs. n. 196/2003) e del Provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali n. 243 del 15 maggio 2014 (*"Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati"* - Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 134 del 12 giugno 2014).
- b) delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 33/2013 (artt. 6 e 7) come modificato dal D.Lgs. n.97/2016;
- c) delle indicazioni riportate nelle *“Linee, guida per i siti web della P.A.”* adottate ai sensi della Direttiva n. 8/2009 del Ministro per la Pubblica Amministrazione;
- d) della tipologia dei servizi erogati, dell'assetto organizzativo dell'ASP e della tipologia degli utenti di riferimento.

Nella presente sezione sono definite le misure, i modi e le iniziative volte all'adempimento degli obblighi di pubblicazione ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai dirigenti responsabili degli uffici/servizi dell'ASP.

Alla luce di quanto sopra esposto, l'Azienda nel proseguire l'attività intrapresa negli anni precedenti, vuole porsi in un'ottica di costante implementazione e di ulteriore miglioramento, nell'intento di assicurare un'accessibilità totale delle informazioni, al fine di :

assicurare ai cittadini un'adeguata e puntuale informazione dei servizi resi;  
garantire, con le iniziative adottate in materia di trasparenza, l'integrità e la legalità del suo operato allo scopo di fare emergere, e, di conseguenza, eliminare possibili attività che denotino una cattiva gestione da parte dell'Azienda stessa;  
consentire il controllo diffuso sulla performance aziendale.

## **Elaborazione ed adozione della sezione Trasparenza**

Le principali novità della sezione Trasparenza che l'ASP intende apportare sono: una più precisa individuazione dei contenuti di alcuni obblighi di pubblicazione;  
un costante coinvolgimento dei responsabili della trasmissione dei dati per la pubblicazione;  
un maggiore coinvolgimento degli stakeholder per l'individuazione e gestione delle esigenze di trasparenza.

Il contenuto e le misure sono collegate, sotto l'indirizzo del Responsabile della Trasparenza con le misure e gli interventi previsti dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) e formulati in collegamento con la programmazione strategica definita nel Piano della Performance.

La sezione Trasparenza del Programma Triennale di Prevenzione della Corruzione PTPCT 2018-2020, rappresenta anche uno degli aspetti fondamentali della fase di pianificazione strategica all'interno del ciclo della performance e permette di rendere pubblici agli stakeholder di riferimento, i programmi delle attività dell'ASP, il loro stato di attuazione e i risultati conseguiti, al fine di agevolare modalità di partecipazione e coinvolgimento dei cittadini.

Ne consegue che la trasparenza deve essere assicurata, non soltanto sotto il profilo "statico" di pubblicità dei dati così come previsto dalla legge, ma anche sotto il profilo "dinamico" direttamente correlato alla performance che nell'ottica di un controllo diffuso, consenta un "miglioramento" dei servizi erogati dall'ASP.

Le misure adottate sono coordinate anche con quelle previste dal PTPC e gli obiettivi operativi sono finalizzati alla pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente: delle linee guida prefissate dal PTPC; dei documenti di interesse pubblico per consentire un'accessibilità totale e generalizzata alla realtà aziendale (codice etico, dati relativi a contratti, appalti, ecc.)

Al Responsabile della Trasparenza sono in particolare affidati i seguenti compiti:  
di svolgere un'attività di coordinamento e controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente con particolare riferimento alla continuità, completezza, chiarezza ed aggiornamento delle informazioni;  
di predisporre ed aggiornare la sezione Trasparenza del Programma Triennale di Prevenzione della Corruzione;  
di controllare ed assicurare la regolare attuazione dell'istituto dell'Accesso civico e dell'Accesso generalizzato "FOIA";  
di segnalare all'Organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione (A.N.A.C.) e all'Ufficio procedimenti disciplinari, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

### **Aspetti organizzativi**

La determinazione n. 1310/2016 dell'A.N.A.C., stabilisce che il Programma per la Trasparenza deve essere considerato una sezione del Piano di Prevenzione della Corruzione, e, dovrà indicare non solo gli obblighi generali di pubblicazione di cui al D.Lgs. n.33/2013, così come modificato dal D.Lgs. n.97/2016 ma anche le misure di trasparenza individuate come misure di prevenzione della corruzione.

Caratteristica essenziale di tale sezione, impostata come un atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari a garantire la trasmissione e la pubblicazione dei dati, è l'indicazione dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati.

Considerato che l'A.N.A.C. nella citata deliberazione n. 1310 specifica la necessità di indicare non solo gli obiettivi strategici, ma anche i responsabili della trasmissione dei dati, documenti ed informazioni, si specificano nell'Allegato 1) i suddetti responsabili in termini di posizione da ciascuno ricoperta all'interno dell'ASP.

Al Dirigente responsabile della struttura aziendale interessata spetta la piena ed esclusiva responsabilità della trasmissione, pubblicazione ed aggiornamento dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente sul portale WEB aziendale.

Tutti i documenti saranno trasmessi in formato di tipo aperto secondo la normativa vigente ed il Responsabile della Trasparenza ed i Responsabili dei vari settori interessati, vigileranno sulla regolare produzione, trasmissione e pubblicazione dei dati.

### **Responsabili pubblicazione ed aggiornamento dati**

Il Responsabile della Trasparenza espleta le proprie funzioni di coordinamento e conseguente monitoraggio delle attività inerenti la sezione Amministrazione Trasparente attraverso le seguenti modalità:

comunicazioni, informazioni e disposizioni operative, emanate prioritariamente attraverso modalità semplificate ( es. posta elettronica);

qualsiasi altra modalità ritenuta adeguata ai fini dell'esercizio delle proprie prerogative di coordinamento.

Viene pubblicato l'Elenco degli obblighi di pubblicazione a cui i Responsabili delle pubblicazioni dovranno attenersi.

A livello organizzativo di seguito vengono indicate le principali misure dirette ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi:

completamento dell' adeguamento del portale WEB aziendale nel rispetto delle caratteristiche editoriali stabilite dalle norme di riferimento;

organizzazione e pubblicazione dei dati secondo le prescrizioni di carattere tecnico stabilite dalle norme di riferimento;

programmazione nel 2018 di specifiche iniziative formative in materia di trasparenza, per le quali si rimanda alle specifiche azioni di formazione previste nel Programma Triennale di Prevenzione della Corruzione.

### **Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza**

Il Responsabile della Trasparenza, coadiuvato dai Responsabili delle pubblicazioni, svolge un'attività di controllo sull'effettiva attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

Tale controllo verrà attuato sia attraverso segnalazioni al Responsabile della Trasparenza: [rosamaria.biondi@asp.rg.it](mailto:rosamaria.biondi@asp.rg.it); sia attraverso il monitoraggio in merito al diritto di accesso civico sulla base delle segnalazioni pervenute e di accesso generalizzato.

L'Organismo di valutazione della Performance si avvale delle informazioni e dei dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e della valutazione della performance organizzativa e individuale.

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

### **Termini e modalità di adozione della Sezione Trasparenza**

La normativa vigente stabilisce che il Programma Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPCT) 2018-2020 con la relativa sezione Trasparenza, venga adottato entro il 31 gennaio 2018.

Una volta adottato con apposito atto deliberativo da parte della Direzione Generale, il PTPCT verrà pubblicato sul portale WEB aziendale - sezione Amministrazione Trasparente.

## Iniziative di comunicazione della Trasparenza

L'ASP si propone, facilitando la reperibilità e l'uso delle informazioni contenute nel sito aziendale, di garantire la trasparenza, la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità attraverso la condivisione e la partecipazione ai processi aziendali dei cittadini, delle associazioni dei consumatori e degli stakeholder, così da ottenere feedback necessari ad eliminare la distanza tra i cittadini e l'ASP stessa.

A tal fine l'ASP si avvale dei seguenti strumenti:

posta elettronica aziendale, cui l'utente potrà fare chiedere chiarimenti e inoltrare osservazioni o richieste;

Ufficio Relazioni con il Pubblico ( U.R.P. ) che mette a disposizione degli utenti appositi strumenti (modulistica disponibile sul portale WEB sezione "Amministrazione Trasparente") per l'inoltro dei reclami;

Accesso civico e Accesso generalizzato: è stato adottato con deliberazione n. 1467 del 25/05/2017 il Regolamento Accesso civico e Accesso generalizzato corredato da apposita modulistica ed è stato pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente sotto-sezione livello 1 "Atti generali", sotto-sezione livello 2 "Regolamenti";

organizzazione della Giornata della Trasparenza.

Nel 2017 sono state organizzate n.2 Giornate della Trasparenza sui seguenti temi:

**"Prevenzione degli incidenti (domestici e scolastici) in età pediatrica ed elementi di primo soccorso": incontro con i docenti della Direzione didattica "Paolo Vetri", gli alunni e i loro genitori;**

**"Chirurgia mini-invasiva e carcinoma del colon retto" – "Diabete - Obesità" - "Carta dei servizi dell'U.O.C. Chirurgia Generale": lo stato del reparto illustrato dal Direttore Dott. Gianluca Di Mauro": incontro rivolto alle Associazioni di volontariato del Comitato Consultivo aziendale.**

In tema di comunicazione della trasparenza e di sensibilizzazione sui temi dell'integrità e di prevenzione della corruzione, un'attività di grande rilievo, sia pure limitata al personale aziendale, è data dall'organizzazione di iniziative formative mirate a favore di tutti i dipendenti. Tali iniziative calendarizzate per l'anno 2018 si trovano nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

L'aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" sul portale web dell'ASP è assicurato in coerenza con quanto previsto dalle Delibere dell'ANAC dal sistema di verifica denominato "Bussola della Trasparenza".

## Conclusioni

E' ambizione e volontà dell'Azienda affrontare anche nel 2018, con spirito di servizio e collaborazione con tutti gli operatori interni ed i cittadini, le nuove sfide per il miglioramento dei servizi erogati.

## Allegati

In attuazione delle 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, in allegato si riporta:

l'elenco dei Dirigenti coinvolti nel processo di attuazione della trasparenza per la pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente e individuati quali *referenti* (*Allegato 1*);

la tabella degli Obiettivi per l'anno 2017 (*Allegato 2*).

l'attuale e nuova struttura dell'elenco degli obblighi di pubblicazione (*Allegato 3*).

*Allegato 1)*

***Elenco dei Direttori di Struttura Complessa e Semplice Responsabili della pubblicazione nella Sezione Amministrazione Trasparente e Referenti.***

***Direzione Amministrativa Ospedali Riuniti Vittoria – Comiso***

*Responsabile*

Direttore Amministrativo Dr.ssa Antonina Giacalone

Tel. 0932-447117 e-mail [antonina.giacalone@asp.rg.it](mailto:antonina.giacalone@asp.rg.it)

***Direzione Amministrativa Ospedali Riuniti Modica – Scicli***

*Responsabile*

Direttore Amministrativo Ing. Lorenzo Aprile

Tel. 0932-448598 e-mail [lorenzo.aprile@asp.rg.it](mailto:lorenzo.aprile@asp.rg.it)

***Servizio Psicologia***

*Responsabile*

Dott. Giovanni Di Martino - Dirigente Unità Operativa Complessa

Tel.0932-234 e-mail [giovanni.dimartino@asp.rg.it](mailto:giovanni.dimartino@asp.rg.it)

***Servizio di Prevenzione e Protezione***

*Responsabile*

Dott. Giuseppe Smecca - Dirigente Unità Operativa Semplice

Tel.0932-234427 e-mail [giuseppe.smecca@asp.rg.it](mailto:giuseppe.smecca@asp.rg.it)

***Comunicazione, U.R.P., Ufficio Stampa***

*Responsabile*

Dr. Giuseppe Savà

Tel.0932-234341 e-mail [giuseppe.sava@asp.rg.it](mailto:giuseppe.sava@asp.rg.it)

***Qualità, Rischio clinico, Accreditamento***

*Responsabile*

*Risk Management*

Dott. Giovanni Ruta - Dirigente Unità Operativa Semplice

Tel.0932-234348 e-mail [giovanni.ruta@asp.rg.it](mailto:giovanni.ruta@asp.rg.it)

***Programmazione e Controllo di gestione e Strategico***

*Responsabile*

Dr. Pasquale Amendolagine – Dirigente Unità Operativa Semplice

Tel.0932-234324 e-mail [pasquale.amendolagine@asp.rg.it](mailto:pasquale.amendolagine@asp.rg.it)

***Formazione***

*Responsabile Servizio di Assessment, Sviluppo del Personale finalizzato alla Formazione continua*

Dott. Salvatore Guastella - Dirigente Unità Operativa Semplice

Tel. 0932-234246 e-mail [salvatore.guastella@asp.rg.it](mailto:salvatore.guastella@asp.rg.it)

***Unità Operativa per l'Educazione e la Promozione della Salute***

***Responsabile***

Dott. Vincenzo Trapani - Dirigente Unità Operativa Semplice

Tel.0932- 234828 e-mail [vincenzo.trapani@asp.rg.it](mailto:vincenzo.trapani@asp.rg.it)

**Dipartimento Prevenzione Sanità Umana**

***Responsabile***

Dott. Francesco Blangiardi – Direttore del Dipartimento

Tel.0932- 234674 e-mail [francesco.blangiardi@asp.rg.it](mailto:francesco.blangiardi@asp.rg.it)

***Referenti***

***Epidemiologia e Profilassi***

Dott. Giuseppe Ferrera

Tel. 0932-234670 e-mail [giuseppe.ferrera@asp.rg.it](mailto:giuseppe.ferrera@asp.rg.it)

***Screening oncologici***

Dott.ssa Sonia Cilia – Direttore Unità Operativa Semplice

Tel. 0932-234662 e-mail [sonia.cilia@asp.rg.it](mailto:sonia.cilia@asp.rg.it)

***Laboratorio di Sanità Pubblica (LSP)***

Dott. Giuseppe Lavima - Direttore Unità Operativa Complessa

Tel.0932-234705 e-mail [giuseppe.lavima@asp.rg.it](mailto:giuseppe.lavima@asp.rg.it)

***Prevenzione e Sicurezza negli ambienti di lavoro (SPRESAL)***

Dott. Giuseppe Miceli – Direttore Unità Operativa Complessa Servizio Prevenzione e Sicurezza degli ambienti di lavoro

Tel. 0932-234052 e-mail [giuseppe.miceli@asp.rg.it](mailto:giuseppe.miceli@asp.rg.it)

**Dipartimento Prevenzione Sanità Veterinaria**

***Responsabile***

Dott. Giorgio Blandino - Direttore Dipartimento Area Servizio Sanità Animale

Tel.0932-249134 e-mail [giorgio.blandino@asp.rg.it](mailto:giorgio.blandino@asp.rg.it)

Dott. Giorgio Blandino – Direttore (ad interim) Unità Operativa Complessa Area Igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche

Tel.0932-234134 e-mail [giorgio.blandino@asp.rg.it](mailto:giorgio.blandino@asp.rg.it)

***Referente***

Dott. Salvatore Baglieri - Direttore Unità Operativa Complessa Area Igiene degli alimenti di origine animale

Tel.0932-234958 e-mail [salvatore.baglieri@asp.rg.it](mailto:salvatore.baglieri@asp.rg.it)

**Dipartimento Salute Mentale**

### *Responsabile*

Dott. Giuseppe Morando – Direttore del Dipartimento  
Tel.0932-234859 e-mail [giuseppe.morando@asp.rg.it](mailto:giuseppe.morando@asp.rg.it)

### *Referenti*

Dott. Giuseppe Mustile – Dirigente Dipendenze Patologiche  
Tel. 0932-999111 e-mail [giuseppe.mustile@asp.rg.it](mailto:giuseppe.mustile@asp.rg.it)

Dott. Antonio Virzì – Dirigente Psichiatria  
Tel. 0932- 234868 e-mail [antonio.virzi@asp.rg.it](mailto:antonio.virzi@asp.rg.it)

### **Dipartimento di Medicina**

Dott. Salvatore Musso – Direttore Dipartimento ad interim  
Direttore U.O.C. Nefrologia e Dialisi Modica  
Centralino Tel. 0932-440111 e-mail [salavatore.musso@asp.rg.it](mailto:salavatore.musso@asp.rg.it)

### *Referente*

Dott. Antonino Nicosia – Direttore U.O.C. Cardiologia 1 (con emodinamica)  
Tel. 0932-906/600441 e-mail [antonino.nicosia @asp.rg.it](mailto:antonino.nicosia@asp.rg.it)

### **Dipartimento di Chirurgia**

Dott. Giorgio Sallemi – Direttore Dipartimento (ad interim)  
Direttore U.O.C. Ortopedia Ragusa  
Centralino Tel. 0932-600111 e-mail [giorgio.sallemi@asp.rg.it](mailto:giorgio.sallemi@asp.rg.it)

### **Dipartimento dei Servizi**

#### *Responsabile*

Dott. Giovanni Garozzo – Direttore Dipartimento  
Tel. 0932-600010 e-mail [giovanni.garozzo@asp.rg.it](mailto:giovanni.garozzo@asp.rg.it)

### **Dipartimento cure primarie**

#### ***Distretto Sanitario di Ragusa***

Dott.Pasquale Granata - Direttore Distretto  
Tel.0932-600111 e-mail [pasquale.granata@asp.rg.it](mailto:pasquale.granata@asp.rg.it)

#### ***Distretto Sanitario di Vittoria***

##### *Responsabile*

Dott.ssa Maria Concetta Distefano – Direttore Distretto  
Tel.0932-442624 e-mail [mariaconcetta.distefano@asp.rg.it](mailto:mariaconcetta.distefano@asp.rg.it)

#### ***Distretto Sanitario di Modica***

##### *Responsabile*

Dott.ssa Angelina Militello – Direttore Distretto  
Tel.0932-448418 e-mail [angelina.militello@asp.rg.it](mailto:angelina.militello@asp.rg.it)

***Servizio Assistenza Sanitaria di Base***

***Responsabile***

Dott.ssa Paola Sgarlata – Direttore Unità Operativa Complessa

Tel. 0932- 234827 e-mail [paola.sgarlata@asp.rg.it](mailto:paola.sgarlata@asp.rg.it)

***Assistenza Specialistica***

Dott.ssa Paola Sgarlata – Direttore ad interim

Tel. 0932- 234827 e-mail [paola.sgarlata@asp.rg.it](mailto:paola.sgarlata@asp.rg.it)

***Farmacia Territoriale***

***Responsabile***

Dott.ssa Ignazia Poidomani – Direttore Unità Operativa Complessa

Tel. 0932- 234134 e-mail [ignazia.poidomani@asp.rg.it](mailto:ignazia.poidomani@asp.rg.it)

***Servizio di Medicina Legale e Fiscale***

Dott. Salvatore Pianeta - Direttore Unità Operativa Complessa

Tel.0932-234550 e-mail [salvatore.pianeta@asp.rg.it](mailto:salvatore.pianeta@asp.rg.it)

***Dipartimento Materno-Infantile***

***Responsabile***

Dott. Giuseppe Bonomo (ad interim)

Direttore U.O.C. Ginecologia e Ostetricia Ospedali Riuniti di Ragusa

Centralino Tel. 0932-234.111 e-mail [giuseppe.bonomo@asp.rg.it](mailto:giuseppe.bonomo@asp.rg.it)

***MCAU***

***Responsabile***

Dott. Giovanni Noto – Direttore U.O.C. MCAU Ragusa

Centralino Tel. 0932-600111 e-mail [giovanni.noto@asp.rg.it](mailto:giovanni.noto@asp.rg.it)

***Responsabile***

Dott. Carmelo Scarso – Direttore U.O.C. MCAU Vittoria

Centralino Tel. 0932-999111 e-mail [carmelo.scarso@asp.rg.it](mailto:carmelo.scarso@asp.rg.it)

***Responsabile***

Dott. Roberto Ammatuna – Direttore U.O.C. MCAU Modica

Centralino Tel. 0932-440111 e-mail [roberto.ammattuna@asp.rg.it](mailto:roberto.ammattuna@asp.rg.it)

***Dipartimento di Oncologia***

***Responsabile***

Dott. Salvatore Castellino – Direttore ad interim

Centralino Tel. 0932-600111 e-mail [salvatore.castellino@asp.rg.it](mailto:salvatore.castellino@asp.rg.it)

## **PRESIDI OSPEDALIERI**

### ***“Ospedale Civile”, “Ospedale Maria Paternò Arezzo”***

#### ***Responsabile***

Dott. Pasquale Granata - Direttore

Tel.0932-600321 e-mail [pasquale.granata@asp.rg.it](mailto:pasquale.granata@asp.rg.it)

### ***Ospedale “Guzzardi” Vittoria, “Ospedale Regina Margherita” Comiso***

#### ***Responsabile***

Dott. Giuseppe Drago - Direttore

Tel.0932-447156 e-mail [giuseppe.drago@asp.rg.it](mailto:giuseppe.drago@asp.rg.it)

### ***“Ospedale Maggiore” Modica, “Ospedale Busacca” Scicli***

#### ***Responsabile***

Dott. Pietro Bonomo - Direttore

Tel.0932-448170 e-mail [pietro.bonomo@asp.rg.it](mailto:pietro.bonomo@asp.rg.it)

### ***Direzione Servizio Legale***

#### ***Responsabile***

Avv. Danilo Vallone - Direttore U.O.C.

Tel.0932- 234210 e-mail [danilo.vallone@asp.rg.it](mailto:danilo.vallone@asp.rg.it)

### ***Direzione Risorse Umane***

#### ***Responsabile***

Dr.ssa Maria Sigona – Direttore (ad interim)

Tel.0932- e-mail [maria.sigona@asp.rg.it](mailto:maria.sigona@asp.rg.it)

### ***Direzione Affari Generali***

#### ***Responsabile***

Avv. Gianni Tolomeo – Direttore

Tel.0932-234328 e-mail [giovanni.tolomeo@asp.rg.it](mailto:giovanni.tolomeo@asp.rg.it)

### ***Servizio Economico- Finanziario e Patrimoniale***

#### ***Responsabile***

Dr. Massimo Cicero - Direttore

Tel.0932-234297 e-mail [massimo.cicero@asp.rg.it](mailto:massimo.cicero@asp.rg.it)

### ***Servizio Provveditorato***

#### ***Responsabile***

Dr.ssa Maria Sigona - Direttore

Tel.0932-600736 e-mail [maria.sigona@asp.rg.it](mailto:maria.sigona@asp.rg.it)

### ***Servizio Tecnico, Facility Management, Servizio informatico aziendale***

#### ***Responsabile***

*Allegato 2)*

### **OBIETTIVI 2018**

	<b>Descrizione obiettivo</b>	<b>Soggetti coinvolti</b>	<b>Tempi</b>	<b>Indicatori</b>
1	Aggiornamento della Sezione Trasparenza	Responsabile per la Trasparenza	Entro il 31.01.2018	Deliberazione di approvazione
2	Adempimento obblighi pubblicazione previsti dalla normativa vigente	Tutti i Dirigenti/Referenti di cui all'allegato	Allegato 1) Elenco Obblighi di Pubblicazione (Del.1310/2016)	Dati pubblicati e aggiornati
3	Controllo e monitoraggio pubblicazione	Responsabile della Trasparenza	Entro le scadenze definite nel Programma	Monitoraggio semestrale e invio all'OIV
4	Accesso Civico "semplice"	Responsabile per la Trasparenza	Tempestivo	Pubblicazione nel sito del dato mancante
5	Accesso civico "generalizzato"	Responsabili UU.OO.CC./SS. cui presentare istanza accesso	Tempestivo	Registrazione nell'apposita banca dati
6	Registro degli Accessi	Responsabili UU.OO.CC./SS. cui presentare istanza accesso	Semestrale	Rilevazione accessi
7	Giornata della Trasparenza	Responsabile per la Trasparenza	Entro il 31/12/2018	Pubblicazione nella sez. Amministrazione Trasparente
8	Formazione del personale	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile per la Trasparenza	Entro il 31/12/2018	Stesura di un piano formativo diretto al personale dell'Azienda in materia di controlli, legalità e trasparenza. Somministrazione liste di controllo finalizzato alla rilevazione del livello di implementazione delle azioni previste dalla recente normativa in materia di legalità e trasparenza.

