

VERBALE DI DETERMINAZIONE DELL'AMMINISTRATORE UNICO N. 21/2023 DEL 29/06/2023

In data ventinove giugno 2023, alle ore 13:30, presso la sede operativa della società Sanitaservice ASL LE S.r.l. Unipersonale (d'ora in avanti "Sanitaservice" o la "Società"), in Piazza Filippo Muratore n. 1, l'Amministratore Unico Sanitaservice, Dott. Francesco Saverio Massaro, nominato con Deliberazione del Commissario Straordinario ASL Lecce n. 325 del 18 ottobre 2022, alla presenza del Dott. Giovanni Vincenti, il quale funge da segretario verbalizzante, determina sul seguente argomento:

APPROVAZIONE ED ADOZIONE PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA TRIENNIO 2023-2025 SANITASERVICE ASL LE S.R.L. UNIPERSONALE

L'AMMINISTRATORE UNICO

PREMESSO CHE

- con Deliberazione del Direttore Generale ASL LECCE n. 44 del 18 gennaio 2010 si è disposto di costituire la Società *in house* Sanitaservice ASL LE S.r.l. Unipersonale, nel rispetto delle linee guida indicate con Delibera della Giunta Regionale n. 2477/2009 e ss.mm.ii. e della normativa vigente;
- con atto del notaio Novembre del 24 marzo 2010 è stata costituita la SanitaService, quale ente strumentale della ASL Lecce in veste di Socio Unico, e approvato lo Statuto;
- con verbale di determinazione dell'Amministratore Unico n. 9/2023 del 6 febbraio 2023, pubblicato sul sito aziendale e conservato agli atti della scrivente Società, è stato rideterminato l'organigramma e funzionigramma Sanitaservice ASL LE S.r.l. Unipersonale.

VISTI

- la Determinazione dell'ANAC n. 8 del 17/06/2015 che definisce le linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati delle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici;
- la Determinazione dell'ANAC n. 831 del 03/08/2016 di chiarimento dell'applicazione della normativa in materia di corruzione e trasparenza anche alle società controllate pubbliche;
- gli Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022, approvati dal Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione il 02/02/2022;
- il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA) approvato con deliberazione ANAC n. 7 del 17/01/2023;
- il Modello organizzativo gestionale e il Codice etico societario ex D.Lgs. 231/2001 di cui è dotata la Società a far data dal 06/02/2020;

PRESO ATTO CHE con Verbale di Determinazione dell'Amministratore Unico n. 12/2023 del 31/03/2023 è stato nominato il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza di Sanitaservice ASL LE S.r.l. Unipersonale (RPCT), dott. Nicola Pastore, con profilo dirigenziale;

- lo stesso RPCT ha proposto e redatto, con il gruppo di lavoro, il presente piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

RILEVATA la necessità di migliorare la gestione delle misure di prevenzione del rischio medio-alto con particolare riferimento ai processi e alle misure applicate per la prevenzione di fenomeni corruttivi;

TENUTO CONTO CHE

- gli obiettivi su cui si fonda la strategia nazionale e declinati nel PNA 2022 vengono assunti come obiettivi strategici dello stesso piano aziendale;

- i precitati obiettivi strategici aziendali possono essere racchiusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nella fattispecie di ridurre ogni possibile manifestazione di eventi corruttivi;
- al conseguimento di tali obiettivi concorrono tutti i dipendenti della Sanitaservice ASL LE S.r.l. Unipersonale;
- la funzione del RPCT viene esercitata in ambito preventivo ed in ambito di vigilanza, avvalendosi del supporto dei Responsabili dei servizi aziendali ognuno per quanto di propria competenza;
- gli obblighi del RPCT non escludono, tuttavia, le responsabilità personali di tutti i dipendenti, derivanti dal ruolo ricoperto e dai compiti svolti.

ACCERTATO CHE la disciplina della trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa;

PRECISATO CHE tutta la documentazione necessaria e presupposta è conservata agli atti della scrivente Società;

CONSIDERATA la propria competenza ad agire, in qualità di Amministratore Unico della Società Sanitaservice ASL LE S.r.l. Unipersonale, in base alla deliberazione del Commissario Straordinario ASL Lecce n°325 del 18 ottobre 2022, con la quale si è proceduto alla nomina dell'organo di vertice societario, autorizzandolo ad emanare atti e provvedimenti;

DETERMINA

per le motivazioni in premessa esplicitate che si intendono *in toto* richiamate come parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

DI APPROVARE il Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza triennio 2023 – 2025, allegato al presente verbale di determinazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

DI TRASMETTERE il presente Piano ai Responsabili Servizi Sanitaservice Lecce, all'Organismo di Vigilanza Sanitaservice, alla Direzione Strategica Aziendale, al RPCT ASL Lecce ed alle Organizzazioni Sindacali;

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente esecutivo;

DI DARE MANDATO al Responsabile Sanitaservice Affari Generali di curarne la diffusione e pubblicità all'interno del personale categoria E nonché la pubblicazione sul sito aziendale nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente - Disposizioni generali - Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza".

Il Segretario
Dott. Giovanni Vincenti

Giovanni Vincenti

L'Amministratore Unico Sanitaservice
Dott. Francesco Saverio Massaro

Francesco Saverio Massaro

**SANITASERVICE ASL LE
S.R.L. UNIPERSONALE**

**PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA
2023 - 2025**

1. Premessa

Il presente Piano, su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT) della Sanitaservice ASL LE S.r.l. Unipersonale (di seguito anche “*Sanitaservice*” o la “*Società*”), nominato con verbale di determinazione dell’Amministratore Unico n. 12/2023 del 31/03/2023, costituisce la sezione del P.I.A.O. (Piano integrato di attività e organizzazione di cui al D.L. 80/2021 e ss.mm.ii.) dedicata ai “*Rischi corruttivi e Trasparenza*” per il triennio 2023-2025.

Per l’elaborazione del presente elaborato sono stati recepiti:

- gli Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022, approvati dal Consiglio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione in data 2 febbraio 2022;
- il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA) approvato con deliberazione ANAC n. 7 del 17/1/2023.

Il presente Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza comprende quanto segue:

- la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell’ambiente culturale, sociale ed economico nel quale Sanitaservice opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo stato della struttura organizzativa della Sanitaservice possa influenzare l’esposizione al rischio corruttivo;
- la mappatura dei processi, per individuarne le eventuali criticità;
- l’identificazione e valutazione dei rischi corruttivi;
- la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio;
- il monitoraggio sull’idoneità e sull’attuazione delle misure;
- la programmazione dell’attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l’accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del D. Lgs. n. 33 del 2013.

2. Contesto normativo e societario

La corruzione così come concepita nell’accezione ampia del Piano nazionale Anticorruzione comprende le situazioni nelle quali si riscontrano l’abuso del potere di un soggetto che, nel corso di una attività amministrativa, agisce al fine di trarre vantaggi personali, nonché tutte le fattispecie individuate dagli artt. 318, 319 e 319 ter del codice penale e quelle riconducibili all’esterno e finalizzate a condizionare l’azione amministrativa. La Società Sanitaservice ASL Le s.r.l. Unipersonale (con sede legale in Lecce alla Via Miglietta, n. 5 c/o Direzione Generale ASL Lecce, e sede Operativa in Lecce presso Piazza F. Muratore, 1, Codice fiscale e Partita I.V.A. n. 04305080758), è una Società soggetta all’attività di direzione e coordinamento dell’Azienda Sanitaria Locale di Lecce (di seguito anche “*Socio Unico*”), ai sensi dell’art. 2497 del Codice Civile, ed opera esclusivamente a favore del Socio Unico e nell’ambito territoriale di quest’ultimo, con capitale interamente pubblico, per l’autoproduzione dei servizi a supporto delle proprie attività tanto istituzionali quanto strumentali, nel rispetto delle norme nazionali, regionali e comunitarie che disciplinano la costituzione ed il funzionamento delle Società interamente partecipate dalla pubblica amministrazione ed operanti secondo il noto istituto dell’*in house providing*.

L'adozione dell'*in house* esprime, pertanto, la scelta dell'Amministrazione sociale di un modello organizzativo e gestionale stabile di "*autoproduzione*" (ex art. 4, lett. d), D.Lgs. n.175/2016, come novellato dal D.Lgs. n. 100/2017) delle prestazioni e delle attività, opposto dunque al tradizionale sistema di acquisizione da mercato (cd. "*esternalizzazione*" o "*outsourcing*").

I presupposti normativi (ex art. 5 D.Lgs. n. 50/2016 "*Codice dei contratti pubblici*" e ss.mm.ii., nonché ex art. 16 D.Lgs. n. 175/2016 e ss.mm.ii.) del modello *in house* sono:

- a) il capitale interamente pubblico;
- b) la prevalenza/esclusività dell'attività a favore dei Soci;
- c) un controllo sulla società analogo a quello esercitato dalle PP.AA. socie sui propri uffici.

Si tratta di elementi che devono sussistere contemporaneamente (non è ammissibile la presenza alternativa dell'uno o dell'altro) affinché la società sia pienamente rispondente al modello organizzativo *in house* e possa, dunque, crearsi quella particolare relazione strumentale con gli enti soci che legittima l'affidamento diretto delle attività e dei servizi, senza il previo esperimento di una procedura di gara.

Nello specifico, lo Statuto di Sanitaservice prevede specifica clausola volta a salvaguardare la natura pubblica dell'intero capitale sociale (cfr. artt. 5 e 16 rispettivamente del D.Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii. e del D.Lgs. n. 175/2016 e ss.mm.ii.).

Inoltre la Società è legittimata ad erogare i propri servizi, stabiliti dalle Linee Guida approvate con Deliberazione della Giunta Regionale della Puglia, esclusivamente a favore del Socio Unico e nell'ambito territoriale di quest'ultimo e non può, in alcun modo, svolgere o altrimenti erogare servizi e prestazioni nei confronti di qualunque altro soggetto pubblico o privato.

Terzo e ultimo aspetto rilevante che caratterizza la struttura societaria *in house*, è il cd. "*controllo analogo*" effettuato da parte di Asl di Lecce, che viene determinato dai poteri di direzione, gestione, indirizzo e controllo della Società partecipata da parte del Direttore Generale di Asl Le.

La Società ha ad oggetto lo svolgimento di molteplici attività e servizi strumentali all'esercizio delle funzioni istituzionali del proprio Socio Unico, ASL Lecce.

3. Processo di adozione del Piano

Nella redazione del presente Piano sono stati coinvolti in fase di consultazione tutti i Responsabili dei servizi nonché l'Organismo di Vigilanza, ai fini dell'aggiornamento della mappatura dei processi/rischi/misure (monitoraggi di I livello).

In riferimento alle misure specifiche per la prevenzione della corruzione, il RPCT si è premurato di svolgere un'attività di monitoraggio interno al fine di verificare lo stato dell'arte sul livello di maturità del sistema di gestione della prevenzione della corruzione della Sanitaservice, quale punto di partenza indispensabile per la programmazione delle misure nel triennio 2023-2025.

4. Obiettivi strategici

Sanitaservice, con l'adozione del presente Piano, in linea con il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA 2022), si propone di migliorare la gestione delle misure di prevenzione del rischio con particolare attenzione alle aree mappate con un livello di rischio medio-alto, migliorando altresì il sistema ricognitivo dei processi e delle misure applicate per la prevenzione di fenomeni corruttivi.

Gli obiettivi su cui si fonda la strategia nazionale e declinati nel PNA vengono assunti come obiettivi strategici dello stesso Piano aziendale.

Tali obiettivi, al cui conseguimento concorrono tutti i dipendenti della Sanitaservice, sono:

- ridurre le opportunità che si manifestino eventi corruttivi;

- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

5. Soggetti coinvolti nel Sistema di Prevenzione

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della Sanitaservice vengono di seguito individuati con rispettivi compiti e funzioni:

a) Amministratore Unico

Il suo è un ruolo fondamentale in quanto designa il responsabile (art. 1, comma 7, della l. n. 190), adotta il PTPCT e i suoi aggiornamenti e infine adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione (ad es.: 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 e ss.mm.ii).

b) Responsabile della prevenzione

Il Responsabile della Prevenzione, di seguito detto anche RPCT, rappresenta una delle figure fondamentali per l'attuazione della normativa sulla prevenzione della corruzione, viene nominato dall'Amministratore Unico. Con determinazione dell'Amministratore Unico dott. Francesco Saverio Massaro n. 12 del 31/03/2023 è stato nominato quale RPCT il Dott. Nicola Pastore, risorsa interna con qualifica apicale che possiede e compendia le competenze necessarie. Invero il RPCT deve avere conoscenza della organizzazione aziendale, dei processi amministrativi e gestionali, capacità di valutare il contesto nel quale opera la Società e conoscenza degli strumenti di programmazione aziendale e del sistema di valutazione delle performance. La funzione del RPCT viene esercitata in sede preventiva e di vigilanza. L'incarico del RPCT ha durata triennale e non è correlata a quella del contratto dell'Amministratore Unico. Il RPCT dovrà esercitare tutta l'attività di controllo attraverso l'analisi dei dati che forniranno i responsabili degli Uffici e Aree indicate come a rischio di corruzione. Il RPCT procederà al monitoraggio ogni semestre, a decorrere dal secondo semestre 2023.

Per l'attività di controllo il RPCT si avvarrà di una struttura di supporto individuata dall'Amministratore unico della società tra le risorse dell'ufficio precipuo nonché della segreteria di direzione, mentre per gli adempimenti agli obblighi di pubblicazione ed aggiornamento dei dati nella sezione "*Amministrazione trasparente*" è stata istituita una specifica attribuzione al dott. Fabio Manni con verbale di determinazione dell'Amministratore Unico n. 09/2023 del 06/02/2023.

Il responsabile per la prevenzione della corruzione ove riscontri il concretizzarsi di fatti che presentano rilevanza penale e/o disciplinare presenta denuncia alla Procura della Repubblica per fatti che rappresentano notizie di reato, denuncia alla Procura della Corte dei Conti per l'eventuale accertamento di responsabilità amministrativa e di danno erariale, ed infine nel caso di fatti di rilevanza disciplinare ne dà tempestiva informazione affinché possa essere avviata l'azione disciplinare.

c) Responsabili dei servizi per l'area di rispettiva competenza

I Responsabili dei servizi svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, dei referenti e dell'autorità giudiziaria (art. 16 D. Lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.). Essi partecipano al processo di gestione del rischio e propongono le misure di prevenzione (art. 16 D. Lgs. n. 165 del 2001). Inoltre assicurano l'osservanza del Codice Etico e verificano le ipotesi di violazione. Quindi adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis D. Lgs. n. 165 del 2001) e osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012). Assicurano infine la trasmissione tempestiva

delle informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, nella sezione del sito web aziendale intitolata: *“Amministrazione trasparente”*.

d) Ufficio Procedimenti Disciplinari, U.P.D.

Assume un ruolo nel processo in quanto svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis D. Lgs. n. 165 del 2001); provvede 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.); propone l'aggiornamento del Codice Etico.

e) Dipendenti di Sanitaservice

Gli obblighi del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, non escludono né attenuano le responsabilità personali di tutti i dipendenti delle strutture amministrative, derivanti dal ruolo ricoperto e dai compiti svolti. Tutti i dipendenti partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 201), segnalano le situazioni di illecito al proprio Responsabile o all'U.P.D., segnalano casi di personale conflitto di interessi, come da normativa nazionale e Codice Etico Sanitaservice.

Il dipendente che denuncia al proprio superiore gerarchico, alla Procura della Repubblica o alla Corte dei Conti, condotte illecite delle quali è venuto a conoscenza, in virtù del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, sottoposto a misure discriminatorie né licenziato.

f) Collaboratori e consulenti, a qualsiasi titolo (anche gratuito) di Sanitaservice

Questi osservano le misure contenute nel PTPCT e segnalano le situazioni di illecito al RPCT.

È onere e cura del Responsabile della prevenzione definire le modalità e i tempi del raccordo con gli altri organi competenti nell'ambito del PTPCT.

6. Metodologia utilizzata per la redazione del PTPCT 2023-2025

Sanitaservice intende evidenziare, mediante la predisposizione del PTPCT 2023-2025, l'impegno nella prevenzione della corruzione della società volto a prevenire ed (eventualmente) a reprimere tutti i comportamenti di *maladministration*, creando un contesto sfavorevole alla corruzione anche attraverso l'aumento del livello di trasparenza rispetto alla attività della società.

Vengono pertanto ribaditi, ancora una volta, gli obiettivi strategici di Sanitaservice di seguito meglio specificati:

- la riduzione dei casi a “rischio di corruzione”;
- aumento della capacità di scoprire (e di reprimere) casi di corruzione.

La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi. La pianificazione, mediante l'adozione del PTPCT è il mezzo per attuare la gestione del rischio.

Al fine di procedere alla predisposizione e successivo aggiornamento del suo Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Sanitaservice Asl Le s.r.l. Unipersonale opererà secondo le seguenti fasi:

Al fine di prevenire il rischio corruzione l'Azienda deve effettuare, entro il 30 giugno 2023, l'analisi delle esperienze pregresse ed elaborare una nuova mappatura dei processi che determini gli elementi ai quali le strutture devono fare riferimento e le modalità applicative onde evitare il verificarsi degli eventi corruttivi; entro lo stesso termine del 30 giugno, l'Azienda valuterà la sostenibilità economica ed organizzativa delle misure di prevenzione da assumere nonché l'adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

Il presente Piano è approvato dall'Amministratore Unico con proprio verbale di determinazione e pubblicato sul sito aziendale, sezione "Amministrazione Trasparente".

7. Valutazione ed impatto del Contesto esterno ed interno

Preliminare ad una corretta analisi dei rischi è lo studio delle caratteristiche del contesto esterno in cui opera la Società, nonché di quello interno.

Bisogna innanzitutto ribadire che l'ambito territoriale in cui opera Sanitaservice Asl Le S.r.l. Unipersonale coincide con l'ambito di competenza della ASL di Lecce comprendente l'intera Provincia di Lecce.

Il territorio di competenza comprende 96 Comuni e, nel complesso, al 1° gennaio 2022 una popolazione residente totale di 775.348 abitanti (dati Istat). Il Comune più popoloso è il capoluogo, (94.783 abitanti); seguono Nardò, Galatina, Copertino, Gallipoli, Casarano, Tricase e Galatone, tutti con una popolazione superiore a 15mila abitanti. I Comuni con meno di 5mila abitanti sono in tutto n. 42.

Nella provincia di Lecce la speranza di vita alla nascita è sostanzialmente in linea con quella di Puglia ed Italia, sia per i maschi sia per le femmine. Le donne della provincia vivono in media 84,7 anni e, analogamente a quanto accade nel resto del territorio nazionale, risultano essere più longeve degli uomini, la cui aspettativa di vita è di 80,3 anni.

Il quadro generale rispecchia una popolazione tendenzialmente "anziana".

Per quanto concerne il livello di istruzione e formazione, gli indicatori fotografano la realtà della provincia di Lecce non distante dalla media regionale, ma in una decisa posizione di svantaggio nel contesto nazionale. I giovani che non lavorano e non studiano (15-29 anni) sono il 29,4%, più del dato nazionale (23,1%). I ragazzi della provincia che hanno terminato un percorso universitario rappresentano il 21,1% ben al di sotto del dato nazionale (28,1%).

Meritano particolare attenzione le tematiche del lavoro, i cui indicatori denotano una situazione di criticità sociale e culturale che può portare a fenomeni di corruzione.

In tema di lavoro, il tasso di occupazione mostra che, localmente, poco più della metà della popolazione in età lavorativa è occupata (50,6 per cento). Il dato è sostanzialmente allineato alla media regionale, ma distante da quella nazionale (62,7). D'altro canto il tasso di disoccupazione (15-74 anni) è pari al 15,4 per cento, superiore al valore regionale (14,6 per cento) e nazionale (9,5).

In aggiunta, un'ampia quota della popolazione, in special modo la componente femminile, pur potenzialmente disponibile a lavorare, talvolta abbandona scoraggiata la ricerca attiva di occupazione. Ne segue, per le donne, un tasso di occupazione inferiore di 22,8 punti percentuali rispetto a quello degli uomini.

Il benessere economico è indicativo dello stato di serenità della popolazione. Variazioni dello stesso, pertanto, possono determinare variazioni dell'incidenza di fenomeni di illegalità. Nella fattispecie, indicatori ISTAT relativi al benessere economico rivelano che le famiglie residenti nella provincia di Lecce possono disporre di un reddito lordo medio pari a 15.105 euro, in linea con il dato regionale, ma inferiore a quello nazionale (19.796 euro). I pensionati percepiscono più frequentemente assegni di entità inferiore a 500 euro rispetto alla media nazionale. Emergono disuguaglianze anche nella remunerazione del lavoro dipendente, specie a svantaggio delle donne.

Per quanto concerne la sicurezza, gli indicatori ISTAT relativi alle diverse forme di delittuosità mostrano la provincia di Lecce come un territorio più sicuro rispetto sia alla realtà pugliese che alla situazione italiana nel complesso. Fanno eccezione i reati di truffa e frode informatica, per i quali la provincia supera di gran lunga la media regionale, restando comunque al di sotto di quella nazionale.

La minore frequenza di delitti denunciati comprende i reati violenti e i reati di criminalità diffusa. Tra gli indicatori di "benessere" rientrano anche dati relativi alla qualità e sostenibilità ambientale, presenza di "attrazioni" artistiche fruibili, aree di interesse naturalistiche e parchi, questione inquinamento e accesso alle risorse energetiche. Emerge un quadro generale quantitativamente in linea o addirittura al di sopra rispetto alla media regionale e nazionale, ad esempio per il numero di beni immobili culturali, architettonici e archeologici o ancora la presenza di aziende agrituristiche per chilometro quadrato e soprattutto concentrate sulla costa.

Nel quadro di un'analisi del contesto esterno, è importante fare un cenno anche alla qualità dei servizi pubblici offerti che denotano la qualità e la percezione che il cittadino ha del contesto urbano in cui vive. I dati fanno emergere un quadro simile a quello della Puglia nel complesso, ma distante da quello italiano.

Secondo l'indagine annuale condotta da *Il Sole 24 Ore* sul tenore di vita generale 2022, Lecce si colloca al 88° posto tra i capoluoghi e al 78° posto tra le provincie italiane.

La Società svolge prevalentemente servizi strumentali in ambito sanitario per conto della Asl di Lecce, a supporto del personale sanitario, su indicazione dei coordinatori infermieristici/tecnici ovvero in loro assenza degli infermieri, senza mai prestare assistenza diretta alla persona e segnatamente:

1. pulizia, ausiliario facchinaggio e portierato;
2. manutenzione aree verdi;
3. supporto tecnico-operativo;
4. conduzione funzionale del servizio informatico (CED);
5. SEUS 118;
6. trasporto secondario (dializzati, oncologici e trasporti di supporto attività ASL LE).

Sanitaservice, pur nella sua unicità aziendale svolge l'attività all'interno di Asl di Lecce, i cui servizi coprono una Provincia suddivisa in n. 10 distretti Socio-Sanitari (comprendenti n. 5 Presidi Territoriali di Assistenza) e n. 6 Presidi Ospedalieri e relative strutture amministrative. Per quanto riguarda i Servizi sopra elencati, la Società garantisce la presenza di Coordinatori (categoria B, posizione economica B3 CCNL AIOP-ARIS personale non medico) individuati per strutture sanitarie e sociosanitarie, in numero variabile differenziato tra Presidi e Distretti/P.T.A., con il compito di organizzare e presidiare sulle attività svolte da personale addetto alle pulizie/ausiliario presso le strutture territoriali dell'ASL Le. I predetti Coordinatori collaborano nella gestione delle risorse umane e nella redazione della programmazione delle attività di commessa ovvero turnistica, rispondendo direttamente al Responsabile Sanitaservice di Riferimento, dott. Mauro Durante.

La gestione del personale impiegato presso il servizio di supporto tecnico-operativo compreso CUP/Call Center/Ticket/C.Or.O. nonché il personale assegnato alle varie strutture organizzative interne ASL Lecce è assegnata al dott. Nicola Pastore.

Per quanto attiene il personale afferente il servizio di Conduzione funzionale del servizio informatico (CED) lo stesso risponde al dott. Fabio Manni, il personale Sanitaservice con mansione di autista/soccorritore e soccorritore del Servizio 118 nonché quello relativo alla Manutenzione del verde è attualmente in capo al Dott. Gianfranco Budano; il personale, infine, afferente al servizio di trasporto Secondario è in capo al dott. Paolo Armillis.

Tutto il personale afferente alla Società è distribuito presso i seguenti Presidi Ospedalieri, P.T.A. e Distretti Socio Sanitari:

- P.O. "V. Fazzi" di Lecce (comprendente DEA, Polo Oncologico e P.R. di San Cesario di Lecce);
- P.O. "Santa Caterina Novella" di Galatina;
- P.O. "San Giuseppe da Copertino" di Copertino;
- P.O. "Veris delli Ponti" di Scorrano;
- P.O. "Sacro Cuore di Gesù" di Gallipoli;
- P.O. "F. Ferrari" di Casarano;
- P.T.A. Campi Salentina;
- P.T.A. Gagliano del Capo;
- P.T.A. Nardò;
- P.T.A. Maglie;
- P.T.A. Poggiardo;
- DSS Casarano;
- DSS Lecce;
- DSS Martano;
- DSS Galatina;
- DSS Gallipoli.

La Società, da ultimo con verbale di determinazione dell'Amministratore n. 09/2023 del 06/02/2023, si è dotata di una nuova organizzazione interna, con relativo organigramma e funzionigramma che qui si intende integralmente riportata, come peraltro pubblicata sul sito aziendale Sanitaservice, sezione "*Amministrazione trasparente*".

8. Analisi del rischio

L'individuazione delle Aree di rischio è stata effettuata tenendo conto della metodologia proposta dal Piano nazionale anticorruzione. Si è quindi proceduto con riferimento alle diverse aree:

- alla mappatura dei processi,
- alla valutazione dei rischi per ciascun processo,
- alla individuazione delle misure di prevenzione esistenti e/o da implementare per ridurre la probabilità del rischio.

L'analisi del rischio ha l'obiettivo di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività. Per la misurazione del livello del rischio sono state recepite le indicazioni metodologiche contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019 e successivo PNA 2022.

Sono stati individuati cinque criteri (indicatori di stima) sulla base dei quali è stata fatta la valutazione del livello di esposizione al rischio dei processi:

Discrezionalità	
Processo con alta discrezionalità (assenza di leggi e regolamenti, assenza di procedure, ecc)	Alto
Processo parzialmente vincolato (presenza di leggi o di atti amministrativi):	Medio
Processo totalmente vincolato	Basso
Rilevanza esterna e valore economico	
Destinatari esterni all'azienda / Valore economico alto	Alto
Destinatari esterni all'azienda / Valore economico basso	Medio
Destinatari interni all'azienda / Valore economico alto	Medio
Destinatari interni all'azienda / Valore economico basso	Basso
Efficacia controlli	
Misure applicate ma da implementare	Alto
Misure applicate ma alcune da implementare	Medio
Misure correttamente applicate	Basso
Presenza di segnalazioni in realtà simili	
L'attività è stata oggetto di eventi corruttivi in realtà simili	Alto
L'attività non è stata oggetto di eventi corruttivi in realtà simili	Basso
Presenza di segnalazioni	
L'attività è stata oggetto di eventi corruttivi nell'azienda	Alto
L'attività non è stata oggetto di eventi corruttivi nell'azienda	Basso

Le seguenti tabelle (1, 2 e 3) sintetizzano le analisi condotte sull'applicabilità dei processi nonché l'individuazione di Aree di rischio e/o Processi per la Società.

Nel dettaglio contengono:

1. le aree di rischio:
 - a. obbligatorie, individuate dal PNA;
 - b. generali, individuate dal PNA;

c. specifiche.

2. i principali processi associati alle aree di rischio;
3. l'identificazione degli Uffici deputati allo svolgimento del Processo.

Per ciascun Processo viene segnalato:

1. se il Processo è applicabile alle peculiarità della Società;
2. le motivazioni in caso di non applicabilità;

Nel triennio 2023-2025 seguirà il perfezionamento della rilevazione delle fasi e delle attività dei processi sensibili nelle seguenti aree di rischio.

8.1 Aree di Rischio Generali

AREE DI RISCHIO OBBLIGATORIE	PROCESSI	APPLICABILITA'	MOTIVAZIONI IN CASO DI NON APPLICABILITA'	UFFICI INTERESSATI DAL PROCESSO
Acquisizione e progressione del personale	Reclutamento	SI	-	Direzione aziendale, Ufficio Reclutamento Personale
	Progressioni di carriera	SI	-	Direzione aziendale, Ufficio Reclutamento Personale
	Conferimento di incarichi di collaborazione	SI	-	Direzione aziendale, Ufficio Affari Generali
Affidamento di lavori, servizi e forniture	Definizione dell'oggetto dell'affidamento	SI	-	Direzione aziendale, Ufficio acquisizione beni e servizi
	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	SI	-	Direzione aziendale, Ufficio acquisizione beni e servizi
	Requisiti di qualificazione	SI	-	Direzione aziendale, Ufficio acquisizione beni e servizi
	Requisiti di aggiudicazione	SI	-	Direzione aziendale, Ufficio acquisizione beni e servizi
	Valutazione delle offerte	SI	-	Direzione aziendale, Ufficio acquisizione beni e servizi, Commissione aggiudicatrice
	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	SI	-	RUP, Commissione aggiudicatrice
	Procedure negoziate	SI	-	Direzione aziendale, Ufficio acquisizione beni e servizi

	Affidamenti diretti	SI	-	Direzione aziendale, Ufficio acquisizione beni e servizi
	Revoca del bando	SI	-	Direzione aziendale, Ufficio acquisizione beni e servizi
	Redazione del cronoprogramma	SI	-	RUP, Direzione aziendale, Ufficio acquisizione beni e servizi
	Varianti in corso di esecuzione del contratto	SI	-	RUP, Direzione aziendale, Ufficio acquisizione beni e servizi
	Subappalto	SI	-	Direzione aziendale, Ufficio acquisizione beni e servizi
	Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	SI	-	RUP, Direzione aziendale, Ufficio acquisizione beni e servizi
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi pubblici al fine di agevolare particolari soggetti	SI		Direzione aziendale Ufficio Servizio CUP Call center
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Riconoscimento indebito dell'esenzione dal pagamento di ticket sanitari al fine di agevolare determinati soggetti	SI		Direzione aziendale Ufficio Servizio CUP Call center
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	pagamento compensi	SI	-	Direzione aziendale, Ufficio affari generali, Ufficio Contabilità, bilancio, reporting e controllo di gestione
	fatturazione attiva e passiva	SI	-	Direzione aziendale, Ufficio Contabilità, bilancio, reporting e controllo di gestione

	acquisti e locazioni	SI	-	Direzione aziendale, Ufficio economato
	beni a terzi	NO	i beni di proprietà dell'Ente non sono concessi in uso a terzi a nessun titolo	
	registrazioni contabili	SI	-	Ufficio Contabilità, bilancio, reporting e controllo di gestione, magazzino
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	-	NO	SANITASERVICE ASL LE non svolge alcuna attività di vigilanza per conto del suo Committente ASL di LECCE	
Incarichi e nomine	conferimento di incarichi di livello intermedio	SI	-	Direzione aziendale, Ufficio reclutamento del personale
	conferimento di incarichi a professionisti esterni all'Organizzazione	SI	-	Direzione aziendale, Ufficio affari generali
Affari legali e contenzioso	gestione di precontenziosi e contenziosi	SI	-	Direzione aziendale, Ufficio affari generali, Ufficio Contabilità, bilancio, reporting e controllo di gestione

8.2 Aree di Rischio Specifiche

AREE DI RISCHIO SPECIFICHE	PROCESSI	APPLICABILITÀ	MOTIVAZIONI IN CASO DI NON APPLICABILITÀ	UFFICI INTERESSATI DAL PROCESSO
Rapporti con Pubblici Ufficiali	Gestione dei rapporti della Società con i pubblici ufficiali, nell'ambito di eventuali visite ispettive e controlli cui è tenuta a sottoporsi nel corso della propria attività di gestione, come anche in occasione di procedimenti giudiziari o amministrativi cui potrebbe essere chiamata a rispondere	SI		Direzione Aziendale, Ufficio acquisizione beni e servizi, Ufficio reclutamento personale, Ufficio Affari generali, Ufficio gestione amministrativa delle risorse materiali e tecniche, Ufficio Contabilità, bilancio, reporting e controllo di gestione

8.3 Ponderazione del Rischio

L'obiettivo della ponderazione del rischio è, come precisato dall'ANAC, di «agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione».

Pertanto, dopo aver determinato il livello di rischio di ciascun processo si è proceduto alla ponderazione, definendo, cioè, una graduatoria dei rischi, in base al livello di rischio più o meno elevato. La classifica del livello di rischio è stata poi esaminata e valutata per elaborare la proposta di trattamento dei rischi. Per far ciò si precisa che i processi sono stati considerati più o meno a rischio secondo la tabella di valutazione di seguito riportato

Livello di rischio	Classificazione e identificazione del rischio
Basso Ponderazione 0-5	Rischio ACCETTABILE Il rischio è sostanzialmente controllato; la pesatura ha evidenziato un adeguato livello di prevenzione e delle misure organizzativa già poste in essere.
Medio Ponderazione 6-15	Rischio INTERMEDIO Il rischio è parzialmente non controllato. Il sistema preventivo deve essere implementato. Fondamentale il controllo nel tempo dell'effettiva prevenzione.
Alto Ponderazione 16-25	Rischio ELEVATO Il rischio è sostanzialmente non controllato. La Società deve adottare misure ulteriori.

8.4 Analisi e valutazione dei processi esposti a rischio

La seguente tabella, come dettato dal Piano Nazionale Anticorruzione, mira a valutare l'esposizione al rischio dei processi organizzativi, attraverso l'indagine relativamente a probabilità e impatto, come descritto dall'Allegato 5 del PNA 2013. I risultati da 0 a 5 indica una qualificazione del rischio basso, i risultati da 6 a 15 indicano una qualificazione del rischio medio, i risultati da 16 a 25 indicano una qualificazione del rischio alto.

	1	2	3	4	5
Probabilità impatto	Raro	Poco Probabile	Probabile	Molto Probabile	Frequente
Superiore	5	10	15	20	25
Serio	4	8	12	16	20
Soglia	3	6	9	12	15
Minore	2	4	6	8	10
Marginale	1	2	3	4	5

AREE DI RISCHIO	PROCESSI	VALORE PROBABILITÀ	VALORE IMPATTO	LIVELLO DI RISCHIO
A) Acquisizione e progressione del personale	Reclutamento	2,80	3,25	9
	Progressioni di carriera	1,33	2,75	4
	Conferimento di incarichi di collaborazione	3,83	3,50	13
B) Affidamento di lavori, servizi e forniture	Definizione dell'oggetto dell'affidamento	3,83	3,25	12
	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	3,50	2,75	10
	Requisiti di qualificazione	3,50	2,75	10
	Requisiti di aggiudicazione	3,50	2,75	10
	Valutazione delle offerte	3,33	2,75	9
	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	2,83	2,75	8
	Procedure negoziate	4,00	2,75	11
	Affidamenti diretti	4,00	2,75	11
	Revoca del bando	4,00	2,75	11
	Redazione del cronoprogramma	3,33	2,75	9
	Variante in corso di esecuzione del contratto	3,33	2,75	9
	Subappalto	3,00	2,75	8
	Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	3,00	2,75	8
C) e D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari senza/con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Gestione dei rapporti con l'utenza dei servizi sanitari offerti da Asl Lecce sia per quanto attiene alla definizione delle prenotazioni a visita (istituzionali ed Alpi), sia per quanto riguarda la riscossione dei ticket	2,70	3,30	9
E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Pagamento compensi	3,33	2,75	9
	Fatturazione attiva e passiva	2,67	2,75	7
	Acquisti e locazioni	4,00	2,75	11
	Registrazioni contabili	2,83	2,75	8
G) Incarichi e nomine	Conferimento di incarichi di livello intermedio	2,83	2,75	8
	Conferimento di incarichi a professionisti esterni all'Organizzazione	3,50	2,75	10
H) Affari legali e contenzioso	Gestione di precontenziosi e contenziosi	4,00	2,75	11

I) Rapporti con Pubblici Ufficiali	Gestione dei rapporti della società con i pubblici ufficiali, nell'ambito di eventuali visite ispettive e controlli cui è tenuta a sottoporsi nel corso della propria attività di gestione come in occasione di procedimenti giudiziari o amministrativi cui potrebbe essere chiamata a rispondere	3,67	2,75	10
---	--	------	------	----

I punteggi relativi ad ogni risposta sono stati riportati nelle apposite tabelle, dove sono evidenziate le medie dei punteggi riferite rispettivamente alla probabilità ed all'impatto.

Gli **indici di probabilità** sono stati indicati sulla base della valutazione del gruppo di lavoro.

Gli **indici di impatto** sono stati stimati sulla base di dati oggettivi, ossia di quanto risulta alla Società.

Per **controllo** si intende qualunque strumento di controllo utilizzato nella Organizzazione che sia confacente a ridurre la probabilità del rischio (e, quindi, sia il sistema dei controlli legali, come il controllo preventivo e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati nella p.a., es. i controlli a campione in casi non previsti dalle norme, i riscontri relativi all'esito dei ricorsi giudiziari avviati nei confronti della p.a.). La valutazione sull'adeguatezza del controllo è stata, pertanto, effettuato considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente nella Organizzazione aziendale.

Per la stima della probabilità, infatti, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.

8.5 Identificazione di misure idonee per la valutazione del trattamento del rischio

Dalla valutazione dell'impatto e della probabilità dei processi emergono quelli con maggiore esposizione al rischio.

Nella tabella che segue, pertanto:

1. sono stati evidenziati i rischi connessi ai processi;
2. sono stati evidenziati gli uffici maggiormente esposti al rischio;
3. sono state identificate le misure e gli strumenti a presidio del rischio;
4. sono state infine individuate la/le misure e gli strumenti più idonei a mitigare il rischio.

PROCESSI	RISCHI SPECIFICI	UFFICI MAGGIORMENTE ESPOSTI	MISURE E STRUMENTI DI PREVENZIONE
Reclutamento	Abuso dei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari. Individuazione dei componenti della commissione finalizzata ad esaminare candidati particolari.	Direzione aziendale Ufficio Reclutamento Personale	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 e protocolli specifici: - Gestione e selezione del personale - Condotta Antimafia Codice Etico Sanitaservice Rispetto dei principi di cui all'art.19 del D.Lgs.175/2016 Possesso dei requisiti ex art.35 bis D.Lgs. 165/2001 lett. a) di assenza di condanne anche non passate in giudicato per i componenti di Commissioni, anche con compiti di segreteria, per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi. Segnalazione dipendenti Motivare, per l'emanazione dell'avviso, dettagliatamente tutti i requisiti richiesti, al fine di evitare che gli avvisi siano modellati su caratteristiche specifiche di un determinato potenziale concorrente. Rotazione ove possibile dei responsabili del procedimento Rotazione, ove possibile dei componenti commissioni valutatrici Termine di pubblicazione non inferiore ai 10 giorni e pubblicazione nella pagina web
Progressioni di carriera	Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari	Direzione aziendale Ufficio Reclutamento Personale	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 e protocolli specifici: - Gestione e selezione del personale - Condotta Antimafia Codice Etico Sanitaservice Segnalazioni dipendenti Rotazione ove possibile Responsabili del procedimento Rotazione, ove possibile, dei componenti commissioni valutatrici Termine di pubblicazione non inferiore ai 10 giorni e pubblicazione nella pagina web

Conferimento di incarichi di collaborazione	Previsione di requisiti di accesso 'personalizzati' ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione all'incarico da conferire allo scopo di reclutare candidati particolari. Predeterminazione dei criteri di riparto del punteggio tra titoli e prova con attribuzione dei relativi punteggi al fine di agevolare particolari candidati. Previsione dei titoli troppo settoriale Irregolare composizione della commissione esaminatrice finalizzata a favorire il conferimento dell'incarico Partecipazione limitata ad un solo concorrente	Direzione aziendale Ufficio Affari Generali	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 Codice Etico Sanitaservice Segnalazioni dipendenti Rotazione ove possibile dei responsabili del procedimento Rotazione, ove possibile, dei componenti commissioni valutatrici Termine di pubblicazione non inferiore ai 10 giorni e pubblicazione nella pagina web
Definizione dell'oggetto dell'affidamento	Restrizioni del mercato nella definizione delle specifiche tecniche, attraverso l'indicazione nel disciplinare di prodotti che favoriscano una determinata impresa. Definizione dei fabbisogni in quantità inferiori alle effettive esigenze al fine di sottostimare il valore del contratto e poter eludere così le norme determinanti la procedura di aggiudicazione. Eccessivo ricorso a procedure di urgenza o a proroghe contrattuali	Direzione aziendale Ufficio acquisizione beni e servizi	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 Codice Etico Sanitaservice Formazione del personale Segnalazioni dipendenti Vigilanza sull'attuazione delle misure legali

Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	Elusione delle regole di evidenza pubblica mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento mediante concessione, laddove invece ricorrono i presupposti di una gara di appalto	Direzione aziendale Ufficio acquisizione beni e servizi	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 Codice Etico Sanitaservice Formazione del personale Segnalazioni dipendenti Utilizzo piattaforma CONSIP o altri strumenti di mercato elettronico
Requisiti di qualificazione	Negli affidamenti di servizi e forniture favoreggiamento di una impresa mediante l'indicazione nel bando di requisiti tecnici ed economici calibrati sulle sue capacità	Direzione aziendale Ufficio acquisizione beni e servizi	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 Codice Etico Sanitaservice Formazione del personale Segnalazioni dipendenti Rotazione ove possibile dei RUP
Requisiti di aggiudicazione	Uso distorto del criterio della offerta economica più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa (esempi: i) scelta condizionata dei requisiti di qualificazione attinenti all'esperienza e alla struttura tecnica di cui l'appaltatore si avvarrà per redigere il progetto esecutivo; ii) inesatta o inadeguata individuazione dei criteri che la commissione giudicatrice utilizzerà per decidere i punteggi da assegnare all'offerta tecnica; iii) mancato rispetto dei criteri fissati dalla legge e dalla giurisprudenza nella nomina della commissione giudicatrice)	Direzione aziendale Ufficio acquisizione beni e servizi	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 Codice Etico Sanitaservice Formazione del personale Segnalazioni dipendenti Rotazione ove possibile dei RUP
Valutazione delle offerte	Mancato rispetto dei criteri indicati nel disciplinare di gara cui la commissione giudicatrice deve attenersi per decidere i punteggi da assegnare all'offerta	Direzione aziendale Ufficio acquisizione beni e servizi, Commissione aggiudicatrice	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 Codice Etico Sanitaservice Formazione del personale Segnalazioni dipendenti Rotazione RUP Rotazione, ove possibile, dei componenti commissioni

Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	Mancato rispetto dei criteri di individuazione e di verifica delle offerte anormalmente basse, anche sotto il profilo procedurale	RUP Commissione aggiudicatrice	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 Codice Etico Sanitaservice Formazione del personale Segnalazioni dipendenti Rotazione, ove possibile, dei componenti commissioni
Procedure negoziate	Utilizzo della procedura negoziata al di fuori dei casi previsti dalla legge ovvero suo impiego nelle ipotesi individuate dalla legge, pur non sussistendone effettivamente i presupposti	Direzione aziendale Ufficio acquisizione beni e servizi	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 Codice Etico Sanitaservice Formazione del personale Segnalazioni dipendenti Utilizzo piattaforma CONSIP o altri strumenti di mercato elettronico Rotazione ove possibile dei RUP
Affidamenti diretti	Elusione delle regole minime di concorrenza stabilite dalla legge per gli affidamenti di importo oltre soglia. Abuso nel ricorso agli affidamenti in economia ed ai cottimi fiduciari al di fuori delle ipotesi legislativamente previste	Direzione aziendale Ufficio acquisizione beni e servizi	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 Codice Etico Sanitaservice Formazione del personale Segnalazioni dipendenti Rotazione ove possibile dei RUP Report semestrali circa gli affidamenti diretti.
Revoca del bando	Abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso e di concedere un indennizzo all'aggiudicatario.	Direzione aziendale Ufficio acquisizione beni e servizi	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 Codice Etico Sanitaservice Formazione del personale Segnalazioni dipendenti Rotazione ove possibile dei RUP Report semestrali circa il numero di bandi revocati

Redazione del cronoprogramma	Mancata predisposizione di un cronoprogramma al fine di sfumare i termini di esecuzione contrattuale e non consentire la corretta gestione del rapporto contrattuale con la possibile applicazione di penali ai danni dell'appaltatore.	Direzione aziendale RUP Ufficio acquisizione beni e servizi	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 Codice Etico Sanitaservice Formazione del personale Segnalazioni dipendenti Rotazione ove possibile dei RUP
Varianti in corso di esecuzione del contratto	Applicazione impropria, da parte del RUP, Direttore dei lavori o dell'esecuzione, di estensioni contrattuali e varianti al fine di favorire l'appaltatore.	Direzione aziendale RUP Ufficio acquisizione beni e servizi	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 Codice Etico Sanitaservice Formazione del personale Segnalazioni dipendenti Rotazione ove possibile dei RUP Per le proroghe e le estensioni: previsione espressa negli atti di gara di tali facoltà.
Subappalto	Accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolare gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso.	Direzione aziendale Ufficio acquisizione beni e servizi	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 Codice Etico Sanitaservice Formazione del personale Segnalazioni dipendenti Rotazione ove possibile dei RUP
Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	Mancata applicazione, da parte del RUP delle condizioni risolutive del contratto di fornitura Mancata applicazione di penali da parte del RUP al fine di favorire economicamente l'appaltatore	Direzione aziendale RUP Ufficio acquisizione beni e servizi	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 Codice Etico Sanitaservice Formazione del personale Segnalazioni dipendenti Rotazione ove possibile dei RUP

Pagamento compensi	Mancato storno dai pagamenti delle fatture passive degli importi delle note di credito o di altri recuperi non documentati. Liquidazione del compenso a seguito di appuramento dell'avvenuta effettuazione delle prestazioni. Scorretto aggiornamento dei cartellini mensili del personale	Direzione aziendale Ufficio affari generali Ufficio Contabilità bilancio, reporting e controllo di gestione Ufficio personale	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 Codice Etico Sanitaservice Formazione del personale Segnalazioni dipendenti
Fatturazione attiva e passiva	Accelerazione o rallentamento da parte delle unità preposte dei tempi previsti per l'effettuazione dei provvedimenti di pagamento al fine di ottenere un vantaggio economico diretto o indiretto. Pressioni del debitore volte ad influenzare la procedura del recupero del credito al fine di trarne un'utilità economica.	Direzione aziendale Ufficio Contabilità bilancio, reporting e controllo di gestione	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 Codice Etico Sanitaservice Formazione del personale Segnalazioni dipendenti
Acquisti e locazioni	Abuso nell'acquisto o locazione in forma diretta al fine di favorire una ditta. Acquisto o locazione senza idonea documentazione.	Direzione aziendale Ufficio Contabilità bilancio, reporting e controllo di gestione Ufficio Economato	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 Codice Etico Sanitaservice Formazione del personale Segnalazioni dipendenti
Registrazioni contabili	Applicazione distorta degli elementi di valutazione del bene fondanti la richiesta di scarico. Elusione delle procedure prescritte per il scarico. Abuso nell'individuazione dei beni oggetto di scarico.	Direzione aziendale Ufficio Contabilità bilancio, reporting e controllo di gestione Magazzino	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 Codice Etico Sanitaservice Formazione del personale Segnalazioni dipendenti

Conferimento di incarichi di livello intermedio	Attribuzione di incarichi accordati illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti particolari.	Direzione aziendale Ufficio Reclutamento Personale	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 e protocolli specifici: - Gestione e selezione del personale - Condotta Antimafia Codice Etico Sanitaservice Segnalazioni dipendenti
Conferimento di incarichi a professionisti esterni all'Organizzazione	Ricorso a professionisti esterni in presenza di risorse interne utili allo scopo al solo fine di favorire l'attribuzione di incarichi a professionisti particolari.	Direzione aziendale Ufficio Affari Generali	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 Codice Etico Sanitaservice Segnalazioni dipendenti
Gestione di precontenziosi e contenziosi	Scorretta predisposizione del documentato rapporto per le difese erariali (ricostruzione fattuale e giuridico-motivazionale a cura della struttura coinvolta). Richieste istruttorie alle strutture di riferimento orientate o carenti rispetto ai motivi di censura contenuti nell'atto introduttivo del giudizio.	Direzione aziendale Ufficio Affari Generali Ufficio Contabilità bilancio, reporting e controllo di gestione	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 Codice Etico Sanitaservice Formazione del personale Segnalazioni dipendenti
Gestione dei rapporti con Pubblici Ufficiali	Gestione scorretta dei rapporti della Società con i pubblici ufficiali, nell'ambito di eventuali visite ispettive e controlli cui è tenuta a sottoporsi nel corso della propria attività di gestione, come anche in occasione di procedimenti giudiziali o amministrativi cui potrebbe essere chiamata a rispondere	Direzione aziendale Ufficio Affari Generali Ufficio Contabilità bilancio, reporting e controllo di gestione Ufficio acquisizione beni e servizi Ufficio reclutamento del personale Ufficio amministrazione del personale Ufficio gestione amministrativa delle risorse materiali e tecniche	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 Codice Etico Sanitaservice Formazione del personale Segnalazioni dipendenti

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari senza/con effetto economico diretto ed immediato	Abusi nella fissazione delle prenotazioni per prestazioni sanitarie. Abusi nell'introito dei tickets	Direzione aziendale Servizio CUP Call center	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 Codice Etico Sanitaservice Formazione del personale Segnalazioni dipendenti
---	---	--	--

9. Trattamento del rischio ed indicazione delle misure di prevenzione

Al fine di ridurre il livello di rischio corruttivo sono state individuate le misure di prevenzione (trasversali e specifiche) adottate da Sanitaservice per la riduzione del rischio corruttivo, con l'indicazione diffusa delle precitate misure di prevenzione e delle potenziali implementazioni atte a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi.

Il principio per decidere la nuova applicazione o il mantenimento delle misure di prevenzione del rischio è quello del rapporto costo-efficacia, ossia il cercare di applicare prioritariamente le misure preventive che in termini di costi economici e organizzativi non superino i benefici attesi.

Nel sistema di trattamento del rischio possono essere fatte rientrare tutte quelle azioni che contribuiscono ad azzerare o almeno a ridurre la probabilità di manifestazione dei reati di corruzione o situazioni c.d. di "malamministrazione" o a limitarne l'impatto.

Il sistema di trattamento dei rischi di corruzione possono essere così distinti, in base a quanto sopra già esaminato e evidenziato, ossia:

1. misure di carattere generale o trasversale, che comprendono tutte quelle azioni comuni ai processi a rischio, che riguardano l'organizzazione nel suo complesso e che possono contribuire a ridurre la probabilità di commissione di comportamenti corruttivi;
2. misure specifiche che riguardano i singoli processi a rischio e sono finalizzati a definire il sistema di trattamento del rischio specifico per ciascun processo.

Sul piano teorico, rientrano tra le misure di prevenzione a carattere generale le seguenti misure:

- misure di controllo;
- misure di trasparenza;
- misure di definizione e promozione dell'etica e di *standard* di comportamento;
- misure di regolamentazione;
- misure di semplificazione di processi/procedimenti;
- misure di formazione;
- misure di sensibilizzazione e partecipazione;
- misure di rotazione;
- misure di segnalazione e protezione;
- misure di disciplina del conflitto di interessi.

Le **misure generali** e **specifiche** individuate dalla Sanitaservice ASL LE S.r.l. Unipersonale, per la prevenzione dei rischi corruttivi per ciascun processo, sono riportate nei successivi paragrafi.

9.1. Le misure di trasparenza

La trasparenza costituisce un importante principio che caratterizza l'attività di Sanitaservice per prevenire la corruzione e, più in generale, qualsiasi situazione che possa provocare un malfunzionamento.

La pubblicazione costante e tempestiva di informazioni sulle attività poste in essere permette, infatti, di favorire forme di controllo diffuso anche da parte di soggetti esterni e di svolgere un'importante azione di deterrente per potenziali condotte illegali o irregolari.

L'attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza è demandata allo stesso RPCT, come pare emergere anche dalle norme introdotte nel 2016.

La Società è impegnata perché l'offerta dei servizi sia sempre migliore in termini di efficacia. Il presente piano sarà reso consultabile attraverso la sua pubblicazione sul sito istituzionale della società, raggiungibile al link www.sanitaserviceaslle.it, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e il contenuto del presente piano saranno trasmessi e condivisi con l'O.d.V. per l'integrazione di obiettivi e processi stabiliti, con il modello organizzativo, di gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 già adottato da questa Società.

La disciplina della trasparenza, oggetto di profonde innovazioni apportate dal D.Lgs. n. 97/2016, che ha introdotto modifiche ed integrazioni sia al D.Lgs. n. 33/2013 sia alla L. n. 190/2012, rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Il PNA 2016 ha previsto che per le società a partecipazione pubblica ed altri enti di diritto privato assimilati si applica la medesima disciplina in materia di trasparenza prevista per le pubbliche amministrazioni *"in quanto compatibile"* e *"limitatamente ai dati ed ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea"*.

Le Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici (approvate dall'ANAC in via definitiva con delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017) sono state elaborate dall'Autorità allo scopo di adeguare le indicazioni fornite con la determinazione n. 8 del 2015 (con la quale sono state dettate *"Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"*) alle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 97/2016, alla normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190 e al decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33 e ss.mm.ii.

L'art. 2 *bis* sostituisce il previgente art. 11 D.Lgs. n. 33 del 2013, nel senso che fissa una disciplina organica applicabile a tutte le pubbliche amministrazioni estendendo questo stesso regime, *"in quanto compatibile"*, anche ad altri soggetti, di natura pubblica (enti pubblici economici e ordini professionali) e privata (società e altri enti di diritto privato in controllo pubblico, qual è, appunto, la Sanitaservice). Viene stabilita una diversa disciplina, meno stringente, per gli enti di diritto privato (società e altri enti) che svolgono attività di pubblico interesse, limitatamente a dati e documenti inerenti l'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dall'UE.

Nel frattempo è anche intervenuto il decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 (*"Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica"*, come modificato dal decreto legislativo 16 giugno 2017, n. 100) sul riordino della disciplina riguardante le società a partecipazione pubblica.

Con la citata delibera n. 1134/2017, richiamata ed integrata dal PNA 2019 (Parte V), l'ANAC ha finalmente dato seguito all'auspicata necessità di intervenire con apposite linee guida integrative del PNA, al fine di allineare l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza alle

disposizioni contenute nel Testo Unico in materia di Società partecipate e fornire, al contempo, ai soggetti indicati all'art. 2 *bis* D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. chiare indicazioni interpretative.

La delibera, che nasce da una consultazione pubblica e tiene conto del parere espresso in materia dal Consiglio di Stato, sostituisce a tutti gli effetti, come da espressa previsione di ANAC, la precedente determinazione n. 8/2015, recependo le ultime novità normative sulle società partecipate pubbliche e in tema di anticorruzione e trasparenza (D.Lgs. n. 175/2016 come modificato dal D.Lgs. n. 100/2017 e D.Lgs. n. 33/2013 come riformulato dal D.Lgs. n. 97/2016). Nell'ambito delle società a controllo pubblico vengono annoverate, oltre alle società *in house* secondo la definizione di cui all'art. 2, comma primo, lett. o) D.Lgs. n. 175/2016 e ss.mm.ii., anche quelle che, in funzione di particolari vincoli contrattuali, risultano sotto l'influenza dominante di un ente pubblico.

Ai fini della disciplina applicabile, la delibera declina esplicitamente gli adempimenti per ciascuna categoria di soggetti destinatari, focalizzandone gli obblighi di pubblicazione nell'Allegato 1 della citata delibera 1134/2017, tanto con riferimento alle misure di prevenzione della corruzione quanto agli obblighi sulla trasparenza.

La lettura del documento consente di affermare che una buona parte delle prescrizioni ivi indicate possono dirsi già attuate da Sanitaservice ASL LE S.r.l. Unipersonale.

Tutte le determinazioni e gli atti dell'Amministratore Unico sono pubblicati sul sito istituzionale della società, avente il seguente indirizzo www.sanitaserviceaslle.it.

La Società rende noti, tramite il proprio sito istituzionale, gli indirizzi di posta elettronica dei vari Servizi in cui è articolata la propria attività, ivi inclusi quelli destinati ad operare nelle varie aree particolarmente esposte alla corruzione.

Agli indirizzi sopra citati il cittadino può rivolgersi per trasmettere istanze, ai sensi dell'articolo 38 del Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445 e ss.mm.ii., e ricevere informazioni circa i provvedimenti e i procedimenti amministrativi che lo riguardano.

La società, nel rispetto della disciplina del diritto di accesso ai documenti amministrativi di cui al capo V della legge 7 agosto 1990, n. 241 e ss.mm.ii, rende accessibili in ogni momento agli interessati, tramite strumenti di identificazione informatica di cui all'articolo 65, comma primo, del codice di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e ss.mm.ii., le informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e allo specifico ufficio competente in ogni singola fase.

I documenti e gli atti, in formato cartaceo oppure in formato elettronico, inoltrati dai soggetti interessati alla Sanitaservice sono registrati al protocollo interno della Società, tant'è che la mancata trasmissione della posta in entrata e, ove richiesto, in uscita, costituisce elemento di valutazione della responsabilità del dipendente preposto, quale violazione dell'obbligo di trasparenza.

La corrispondenza deve avvenire, ove possibile, mediante PEC ovvero con misure alternative al formato cartaceo, previo accordo con l'interessato.

Il Responsabile della Trasparenza si avvale di tutti gli attori operanti negli uffici aziendali, ognuno per il proprio servizio di competenza, all'interno della Società per l'elaborazione, trasmissione di dati, documenti ed informazioni, con l'obiettivo di adempiere agli obblighi di pubblicazione ed aggiornamento dei dati nella sezione "*Amministrazione trasparente*".

In particolare, attualmente il Responsabile della Trasparenza e del procedimento di pubblicazione è il Dott.

Fabio Manni.

I Responsabili di servizio dei diversi Uffici aziendali, inclusi il personale da annoverare nel loro rispettivo *staff*, trasmettono i dati da pubblicare via *mail* all'indirizzo di posta elettronica supporto@sanitaservicelecce.it, il quale, nella persona del dott. Manni, effettuate le relative verifiche imposte dalla normativa vigente, si occupa della successiva pubblicazione sul sito istituzionale della società, nella sezione di competenza, raggiungibile all'indirizzo www.sanitaserviceaslle.it.

La trasmissione per la pubblicazione presuppone l'elaborazione dei dati e delle informazioni a cura dello stesso referente dell'ufficio detentore o relativo Responsabile di Servizio Sanitaservice che ne assicura la veridicità e l'attendibilità, nonché la rispondenza ai canoni di completezza, aggiornamento e tipologia di formato aperto nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni che regolano la materia.

La pubblicazione dei dati va effettuata tempestivamente dall'adozione del provvedimento. Il concetto di tempestività è interpretato in relazione ai portatori di interesse: la pubblicazione dev'essere effettuata in tempo utile a consentire loro di esperire tutti i mezzi di tutela riconosciuti dalla legge.

Nell'allegato n. 2 è riportata la Tabella degli obblighi di pubblicazione cui Sanitaservice ASL Le S.r.l. Unipersonale è attualmente soggetta, in coerenza con la Delibera n. 1134/2017.

9.2. Il Codice Etico ed il Modello ex D.Lgs. n. 231/2001

Tra le misure che Sanitaservice ASL LE S.r.l. Unipersonale ha adottato per prevenire la corruzione si evidenziano le disposizioni del Codice Etico e del cosiddetto Modello ex D.Lgs. n. 231/2001 che la Società ha adottato con Determinazione n. 14 del 12 febbraio 2020, *motu proprio* dell'Amministratore unico *pro tempore*.

L'Organo di Indirizzo assume l'obbligo di verificare annualmente il livello di attuazione dello stesso codice, relativamente al tipo di violazione accertata e sanzionata dalle regole dello stesso. E' auspicabile infatti, l'estensione, per quanto compatibili, degli obblighi di condotta previsti dal codice di comportamento a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di servizi in favore della società.

Il Codice di Comportamento, parte integrante del Modello ex D.Lgs. n. 231/2001 di cui alla determinazione n. 14 del 12 febbraio 2020, è pubblicato sul sito istituzionale della Società, sezione "*Amministrazione trasparente - Trasparenza*".

9.3. La formazione dei dipendenti.

La legge n. 190/2012, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" attribuisce alla formazione del personale delle pubbliche amministrazioni una grande importanza per prevenire l'insorgere di fenomeni corruttivi.

Sull'argomento è intervenuta in più occasioni anche l'ANAC (da ultimo PNA 2022), ribadendo che la formazione riveste un ruolo strategico nella prevenzione della corruzione e deve essere rivolta al personale dipendente, prevedendo due livelli differenziati:

- a) livello **generale**, rivolto a tutti i dipendenti, e riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;

b) livello **specifico**, rivolto al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dipendenti addetti alle aree a maggior rischio corruttivo. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione nonché l'approfondimento delle tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nella Società.

Nel triennio 2023 - 2025, compatibilmente con le norme ed i protocolli sanitari, la Società, anche in un'ottica collaborativa con il RPCT ASL Lecce nella posizione di azienda controllante nonché in unione anche con i collaboratori esterni, del cui apporto professionalizzante Sanitaservice si avvale (primo fra tutti il componente l'Organismo di Vigilanza Monocratico Sanitaservice), si pone l'obiettivo di:

- individuare i soggetti/dipendenti cui verrà erogata la formazione in tema di anticorruzione;
- indicare i canali e gli strumenti di erogazione della formazione in tema di anticorruzione;
- ampliare le ore/giornate dedicate alla formazione in tema di anticorruzione, etica, legalità e trasparenza.

In particolar modo si ritiene importante e fondamentale l'erogazione di formazione al personale della Società, sui seguenti ambiti tematici:

- contratti e gestione degli appalti;
- gestione del personale;
- trasparenza;
- normativa e pratiche nel campo dell'anticorruzione e dell'analisi e della gestione del rischio;
- etica e codice di comportamento;
- sistema di Whistleblowing.

9.4. La rotazione del personale

L'ANAC considera estremamente importante la rotazione del personale quale misura organizzativa preventiva la cui *ratio* è *"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"*.

Il PNA 2022 tratta in varie sue sezioni l'argomento della rotazione del personale sottolineando che tale rotazione sia indispensabile in Aree a particolare rischio corruttivo e soprattutto riguardo alla rotazione del RUP, anche con riferimento alla sua formazione specifica che dev'essere in costante aggiornamento, come stabilito esplicitamente dal Codice degli Appalti (e ss.mm.ii.) e dalle Linee guida n. 3 di ANAC (e ss.mm.ii.).

L'ambito soggettivo di applicazione della misura di rotazione è quello delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma secondo, D.Lgs. n. 165/01 (ex art. 1, comma 59, l. n. 190/12), ma l'ANAC, pur in assenza di una previsione normativa in tal senso, auspica nelle Linee Guida, di cui alla Determinazione n. 1134 dell'8 novembre 2017, che tale misura sia promossa anche per gli enti di diritto privato in controllo pubblico e per gli enti pubblici economici.

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale.

La Società, ad intervenuta approvazione del presente Piano, ha già provveduto ad attuare una rotazione naturale del personale inquadrato in categoria E CCNL AIOP-ARIS personale non medico, definito come Responsabile dei vari Servizi in cui si articola l'attività di Sanitaservice, come evincibile dal precitato organigramma e funzionigramma aziendale allegato, per costituirne parte integrante e sostanziale, al verbale di determinazione dell'Amministratore Unico n. 09/2023 del 06/02/2023.

Infatti, la concentrazione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto può esporre la Società a rischi come quello che lo stesso possa compiere errori o tenere comportamenti scorretti senza che questi vengano alla luce. A tal fine, la Società ha applicato una pressoché totale rotazione del personale direttivi, eccezion fatta per quel Servizio, quale il CED, il cui espletamento richiede il possesso di determinate competenze che rendono infungibile il soggetto che le detiene, in questo caso il dott. Fabio Manni.

9.5. La rotazione straordinaria

Seppur non presente nel PNA 2022, come avvenuto invece nei piani del 2017, 2018 e 2019, l'Autorità ha rilevato l'importanza di tale misura raccomandando alle amministrazioni e agli enti di osservare particolare attenzione nel monitorare le ipotesi in cui si verificano i presupposti per l'applicazione della rotazione c.d. *"straordinaria"*.

Come auspicato da ANAC, Sanitaservice, pur non essendo qualificabile come amministrazione pubblica di cui all'art. 1, comma secondo, D.Lgs. n. 165/2001, intende prevedere la rotazione straordinaria verificando la sussistenza:

- a) dell'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente;
- b) per l'effetto di una condotta qualificabile come *"corruttiva"* ai sensi dell'art. 16, comma primo, lett. l) *quater* D.Lgs. n. 165/2001.

Al fine di poter essere in grado di verificare sempre l'esistenza delle condizioni sopra richiamate, la Società, con l'approvazione ed introduzione del Modello ex D.Lgs. n. 231/2001, ha introdotto l'obbligo per i dipendenti nonché i consulenti esterni di comunicare all'amministrazione la sussistenza, nei propri confronti, di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

L'Amministratore Unico della Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del lavoratore/lavoratrice interessato, per motivi cautelari, sino al momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

Pertanto, la Società si impegna a valutare l'applicazione della rotazione straordinaria precisata una volta acquisita la notizia di iscrizione del dipendente nel registro delle notizie di reato.

9.6. Inconferibilità degli incarichi ed incompatibilità delle posizioni di responsabilità

La materia delle cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni e gli enti privati in controllo pubblico è disciplinata dal D.Lgs. n. 39 del 2013 e, solo per le società in controllo pubblico, dal D.Lgs. n. 175/2016.

La Società, per il tramite del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nonché in relazione alla documentazione dagli stessi prodotta e richiesta, verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai soggetti cui l'organo di indirizzo, d'intesa con l'Amministratore Unico, intende conferire incarichi di responsabilità.

Se all'esito della verifica promossa risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, Sanitaservice si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferirlo nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'art. 17 decreto legislativo n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto.

La Società, per il tramite del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, verifica che:

- negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico.

La Società verifica la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi apicali. Il controllo deve essere effettuato:

- all'atto del conferimento dell'incarico;
- annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, per il tramite del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, l'Organo di indirizzo contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del D.Lgs. n. 39 del 2013.

Per ciò che concerne invece il rischio di *"incompatibilità successiva"* (*pantouflage*), in considerazione di quanto indicato nel PNA 2019 e confermato nel vigente PNA 2022, applicabile agli eventuali dirigenti della Società, Sanitaservice ha intenzione di introdurre, quale misura di verifica del rispetto del divieto, l'obbligo per gli eventuali dirigenti o responsabili, al momento della cessazione dell'incarico, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

Il processo si svolge come segue:

- il nominando Amministratore rilascia al socio unico controllante/Assemblea (organo conferente l'incarico) la dichiarazione di inconferibilità e incompatibilità prima della nomina, come previsto dalla Linee Guida ANAC per le nomine degli amministratori effettuate dalle pubbliche amministrazioni;
- l'organo conferente accerta l'assenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità in capo al soggetto da nominare, valutando le dichiarazioni rese tenendo conto degli eventuali incarichi e informazioni dichiarati e dai fatti notori acquisiti;
- terminate le verifiche, le predette dichiarazioni vengono archiviate dalle competenti funzioni aziendali:
 - i funzionari competenti informano tempestivamente (entro 7 giorni) il RPCT dell'acquisizione delle dichiarazioni trasmettendone copia per i controlli di competenza e pubblicano le dichiarazioni nelle rispettive sottosezioni riferite all'Organo di indirizzo;
 - le dichiarazioni vengono aggiornate annualmente e pubblicate nelle pertinenti sotto sezioni riferite all'organo di indirizzo.
- nel caso di sussistenza di cause di incompatibilità, sarà richiesto all'interessato di scegliere, nel termine di 15 giorni, uno degli incarichi incompatibili.

9.7. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici (cd. *Pantouflage*)

L'art. 53, comma 16 *ter*, D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla L. n. 190 del 2012 (art. 1, comma 42, lett. l) prevede che i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma secondo, D.Lgs. n. 165/2001, 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 di lavoro e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli e ai soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi è preclusa la possibilità di contrarre con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

La norma ha inteso contenere il rischio che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose sfruttando a proprio vantaggio la sua posizione o il potere per ottenere un lavoro presso il soggetto con cui entra in contatto.

Al tempo stesso il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti del dipendente, prospettandogli opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato il rapporto lavorativo. L'art. 21 D.Lgs. n. 39/2013 ha precisato che *"Ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16 ter dell'articolo 53, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico"*. Sull'individuazione dei dipendenti delle società in controllo pubblico destinatari del divieto di *pantouflage* si è espressa l'ANAC con la delibera n. 1134/2017. L'Authority, infatti, ha precisato che sono sottoposti al divieto di *pantouflage* gli amministratori in quanto muniti di poteri gestionali. Interpretazione confermata nel PNA 2022 laddove è precisato altresì che, attesa la formulazione letterale dell'art. 21 che fa riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi considerati dal D.Lgs. n. 39/2013, non sembra estendersi ai dipendenti così come ai dirigenti ordinari salvo che a quest'ultimi non siano stati attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali.

La norma trova applicazione agli Amministratori ed agli eventuali Dirigenti delle società in controllo pubblico al momento del conferimento dell'incarico e alla cessazione dello stesso (*Pantouflage* in ingresso e in uscita). Detti soggetti, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto/incarico con la Società, qualunque sia la causa di cessazione, non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o di lavoro con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti o contratti adottati/stipulati attraverso l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali a loro spettanti. L'ANAC considera soggetti privati anche i soggetti che, pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da un ente pubblico.

L'ANAC, con la medesima delibera n. 1134/2017, ha stabilito che, *"al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165 del 2001, anche le società in controllo pubblico adottano le misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società stesse"* (*pantouflage* in ingresso). Al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto dalla norma, la Società:

1. acquisirà specifica dichiarazione, resa ex artt. 46 e 47 D.P.R. n. 445/2000, in merito all'insussistenza del divieto ex art. 53, comma sedici *ter*, D.Lgs. n. 165/2001;
2. con riferimento all'Organo di Indirizzo o, più in generale, ad eventuale personale a cui, in base a deleghe, sono attribuiti specifici poteri autoritativi, con riferimento alla scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi cui al D.Lgs. 50/2016 (Codice dei contratti pubblici e ss.mm.ii.), acquisisce specifica dichiarazione, resa sempre ex artt. 46 e 47 D.P.R. n. 445/2000, in

- merito all'insussistenza del divieto *ex art. 53*, comma sedici *ter*, D.Lgs. n. 165/2001, ossia non aver stipulato contratti di lavoro o conferito incarichi a *ex* dipendenti della Società che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali nei loro confronti per conto della Società stessa per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
3. disporrà l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione ostativa. Il RPCT verificherà la presenza delle clausole nei bandi di gara e contratti e le dichiarazioni per i casi di cessazione degli incarichi di Amministratore o Dirigenti/personale con poteri negoziali o autoritativi.

10. Monitoraggio e riesame periodico

Il monitoraggio ed il riesame periodico delle misure di prevenzione costituiscono una fase importante del processo di gestione del rischio grazie ai quali è possibile verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure definite nonché il complessivo funzionamento del processo stesso.

Il monitoraggio dei processi già mappati avviene attraverso incontri/interviste/*audit on-site* con i soggetti coinvolti nel processo. Sono verificati i livelli di attuazione, attraverso l'analisi degli indicatori con i risultati attesi e raggiunti, registrando eventuali scostamenti e relative criticità. Il monitoraggio è attuato con frequenza semestrale secondo il principio di gradualità.

Con riferimento alle modalità di verifica, il RPCT verifica (monitoraggio di II livello) la veridicità delle informazioni rese in autovalutazione (monitoraggio di I livello) attraverso il controllo degli indicatori previsti nel Piano per l'attuazione delle misure e attraverso la richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi "prova" dell'effettiva azione svolta. Sarà cura del RPCT procedere a verifiche, anche a campione se non in modo puntuale, della correttezza dei dati, delle informazioni e della documentazione sulla scorta della quale è stato predisposto il presente documento, che si ribadisce trattasi di documento dinamico e pertanto oggetto di modifiche e integrazioni, anche antecedenti alla sua nuova predisposizione.

Il monitoraggio del PTPCT sarà condotto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e la trasparenza con il supporto dei referenti dei vari uffici della Società.

Tra le attività di monitoraggio rientrano, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- la verifica dell'attuazione delle misure definite nel Piano;
- l'esame delle informazioni sulle modalità di svolgimento dei processi a rischio;
- la verifica dell'adeguatezza delle misure previste dal Piano sulla base di eventuali segnalazioni pervenute al RPCT da parte di soggetti esterni o interni o attraverso gli esiti dell'attività di monitoraggio.

In questa prima fase, qualora dall'attività di verifica emergessero elementi di criticità particolarmente significativi, è previsto l'eventuale aggiornamento del Piano.

La relazione annuale che il RPCT deve redigere entro il 15 dicembre di ogni anno, secondo quanto previsto dalla L. n. 190/2012, è pubblicata sul sito istituzionale e darà conto del monitoraggio effettuato.

10.1. Monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti/processi

Unitamente ai controlli interni ed alle misure indicate all'interno del PTPCT, in base a quanto previsto dalla

Legge n. 190/2012, si procederà a monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti/processi. Degli esiti del monitoraggio viene dato parimenti conto nella precitata relazione annuale da pubblicare entro il 15 dicembre di ciascun anno.

10.2. Monitoraggio dei rapporti tra dipendenti e soggetti esterni ed interni nei processi a rischio corruttivo

I Responsabili dei Servizi Sanitaservice di cui al citato Organigramma e Funzionigramma, in collaborazione con il RPCT, monitorano le eventuali situazioni di conflitto d'interesse che possano riguardare il personale incaricato in base a quanto richiesto dalla Legge n. 190/2012 e secondo le prescrizioni del Codice Etico di cui Sanitaservice si è dotata, osservando quanto la normativa nazionale ed unionale prevede in tema di conflitto d'interesse attuale e/o potenziale. Anche in questo caso, degli esiti del monitoraggio, nel rispetto delle norme sulla *privacy*, viene dato conto nella relazione annuale da pubblicare entro il 15 dicembre di ciascun anno.

11. La comunicazione del PTPCT di Sanitaservice ASL Le SRL Unipersonale

Partendo dalle valutazioni e da un'attenta analisi del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, nominato con verbale di determinazione dell'Amministratore Unico n. 12/2023 del 31/03/2023, ha predisposto il presente documento approvato dall'Amministratore Unico, in conformità alla Delibera ANAC numero 7 del 17 gennaio 2023 di Approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

Per quel che riguarda la comunicazione interna, al fine di favorire la diffusione della conoscenza del Piano e delle misure in esso contenute, il presente Piano sarà reso pubblico ai diversi soggetti interessati, secondo le seguenti modalità:

- pubblicazione sul sito istituzionale della società, raggiungibile all'indirizzo www.sanitaserviceaslle.it, nella sezione "*Amministrazione trasparente - Trasparenza*";
- inoltro, a mezzo comunicazione posta elettronica, del Piano stesso e della sua precitata pubblicazione alla Direzione Strategica ASL Lecce, al Responsabile per la Trasparenza e la Prevenzione della Corruzione ASL Lecce (attualmente, dott.ssa Sonia Cioffi), nonché ai Coordinatori Sanitaservice personale pulizie/ausiliario (categoria B, posizione economica B3 CCNL AIOP-ARIS personale non medico) ai fini della collaborazione per il monitoraggio delle misure anticorruzione e trasparenza già adottate ed adottande;
- messa a disposizione, all'interno dell'Area riservata del sito istituzionale attivata per ognuno dei dipendenti Sanitaservice, del Piano medesimo affinché ne sia garantita la maggiore diffusione e conoscenza.

Inoltre, coloro che inizieranno a prestare servizio o a collaborare a qualunque titolo per Sanitaservice, successivamente all'adozione del Piano, sottoscriveranno, all'atto della costituzione del rapporto di lavoro o di collaborazione, una dichiarazione di presa visione del PTPCT e di impegno a rispettare i principi e le disposizioni in esso contenuti.

Per quel che riguarda le iniziative di comunicazione esterna, il PTPCT, una volta adottato con le eventuali modifiche, e pubblicato come precede, sarà oggetto di apposita *news* in primo piano, pubblicata in evidenza nella relativa sezione del sito istituzionale aziendale, raggiungibile all'indirizzo www.sanitaserviceaslle.it.

12. Whistleblowing

Il *Whistleblowing* è un termine di derivazione anglosassone che raffigura l'azione del poliziotto inglese nel fischiettare. Tale istituto, al momento dell'introduzione nel panorama normativo nazionale, è stato definito come la scommessa etica dell'anticorruzione, si colloca fra le strategie di contrasto e si presenta come uno strumento di matrice preventiva, nato sotto l'influenza dell'esperienza anglosassone ed americana.

Con il termine *Whistleblowing* s'intende la rivelazione spontanea da parte di un individuo detto "segnalante" (in inglese "*whistleblowing*") di un illecito o di una irregolarità commessa all'interno dell'ente, del quale lo stesso sia stato testimone nell'esercizio delle proprie funzioni. La *ratio* della codificazione nell'ordinamento di quest'istituto è dovuta alle difficili capacità di emersione, quindi di persecuzione da parte della Procura della Repubblica, dei fenomeni corruttivi. Questo tipo di reati trovano terreno fertile proprio nella logica di omertà che accompagna tutti coloro che vengono in contatto con il *pactum sceleris*, sia come spettatori, sia come autori dello stesso. Le prime forme di tutela del *Whistleblower* in Italia, seppur timide, sono state previste dall'art. 54 *bis* D.Lgs. 165/2001, ma il giro di boa è arrivato con l'approvazione, il 30 novembre 2017, della L. 179/2017. L'art. 1 della Legge n. 179 del 30 novembre 2017 (pubblicata su G.U. Serie Generale n. 291 del 14-12-2017 ed entrata in vigore il 29 dicembre 2017) ha modificato l'articolo 54 *bis* precitato, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", il cosiddetto *whistleblower*, di cui la Società tiene conto e per cui ha adottato un "*Regolamento per la gestione delle segnalazioni di illeciti e la tutela del segnalante*".

Con Comunicato del Presidente ANAC del 6 febbraio 2018, con la rubrica "***Segnalazioni di illeciti presentate dal dipendente pubblico (c.d. Whistleblower)***" l'Autorità ha comunicato che, a partire dall'otto febbraio 2018, è operativa l'applicazione informatica *Whistleblower* per l'acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti come definiti dalla nuova versione dell'art. 54 *bis* in commento. Al fine, quindi, di garantire la tutela della riservatezza in sede di acquisizione della segnalazione, l'Autorità ha precisato che l'identità del segnalante viene secretata e lo stesso, grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal sistema, può "*dialogare*" con l'ANAC in maniera spersonalizzata tramite la piattaforma informatica. Dall'entrata in esercizio del suddetto portale, è stata garantita la massima riservatezza esclusivamente alle segnalazioni pervenute tramite il descritto sistema. E' possibile accedere dunque all'applicazione tramite il portale dei servizi ANAC al seguente url <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

Con Comunicato del Presidente ANAC del 15 gennaio 2019 è stato pubblicato in forma *open source* il codice sorgente e la documentazione della piattaforma per l'invio delle segnalazioni di fatti illeciti con tutela dell'identità del segnalante (c.d. ***whistleblowing***). Pertanto, in ottemperanza a quanto previsto dalle "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*" è possibile procedere alla trasmissione, tramite il richiamato portale dei servizi ANAC, delle segnalazioni di illecito da parte di dipendenti/utenti della società. Il sistema dell'ANAC per la segnalazione di condotte illecite è indirizzato al *whistleblower*, inteso come dipendente pubblico che intende segnalare illeciti di interesse generale e non di interesse individuale, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, in base a quanto previsto dall'art. 54 *bis* D.Lgs. n. 165/2001, come modificato ed integrato dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179.

Ai fini della disciplina del *whistleblowing*, per "*dipendente pubblico*" s'intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma secondo, del D.Lgs. n. 165/2001, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un **ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico** ai sensi dell'art. 2359 del codice civile (qual è, appunto, la società *in house*). La medesima disciplina, *mutatis mutandis*, si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Registando la segnalazione sul portale ANAC, si potrà ottenere un codice identificativo univoco, "**key code**", che il segnalante dovrà utilizzare per "*dialogare*" con ANAC in modo spersonalizzato e per essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata. Il *Whistleblower* dovrà ricordare di conservare con cura il codice identificativo univoco della segnalazione, in quanto, in caso di

smarrimento, lo stesso non potrà essere recuperato o duplicato in alcun modo.

L'attività di vigilanza anticorruzione dell'Autorità si svolge ai sensi e nei limiti di quanto previsto dalla legge n. 190/2012, in un'ottica di prevenzione e non di repressione di singoli illeciti. L'Autorità, qualora ritenga la segnalazione fondata nei termini chiariti dalla [determinazione n. 6 del 28 aprile 2015](#), in un'ottica di prevenzione della corruzione, può avviare un'interlocuzione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'Amministrazione oggetto di segnalazione o disporre l'invio della segnalazione alle istituzioni competenti, quali ad esempio l'Ispettorato per la Funzione Pubblica, la Corte dei Conti, l'Autorità giudiziaria e/o la Guardia di Finanza.

L'Autorità in base alla normativa attualmente vigente invece:

- NON tutela diritti e interessi individuali;
- NON svolge attività di accertamento/soluzione di vicende soggettive e personali del segnalante, né può incidere, se non in via indiretta e mediata, sulle medesime;
- NON può sostituirsi alle istituzioni competenti per materia;
- NON fornisce rappresentanza legale o consulenza al segnalante;
- NON si occupa delle segnalazioni provenienti da enti privati.

12.1 Informazioni su sicurezza e confidenzialità del *software Openwhistleblowing*.

Come anzidetto, grazie all'utilizzo di un protocollo di crittografia che garantisce il trasferimento di dati riservati, il codice identificativo univoco ottenuto a seguito della segnalazione registrata sul portale ANAC consente al segnalante di "dialogare" con Anac in modo anonimo e spersonalizzato.

Nel maggio 2017 l'Autorità Anticorruzione ha definito gli ambiti di cui non si occupa, costituendo oggetto di archiviazione, da parte dell'ANAC, le segnalazioni anonime (senza firma, con firma illeggibile o che non consentano di identificare con certezza l'autore) e dal contenuto generico. A titolo esemplificativo e non esaustivo, si elencano le tipologie di segnalazioni che non vengono prese in considerazione per manifesta incompetenza:

- accertamento di responsabilità penali o erariali (la competenza è dell'Autorità giudiziaria o della Corte dei Conti);
- presunti illeciti commessi da magistrati (è competente la Procura distrettuale ai sensi dell'art. 11 del codice di procedura penale);
- procedure selettive e concorsi (la competenza è della giustizia amministrativa);
- irregolarità nelle nomine se non riguardano casi di incompatibilità o inconfiribilità degli incarichi;
- rivendicazioni sindacali;
- casi di malasanità;
- assenteismo dal lavoro;
- conflitti politico-istituzionali all'interno di enti;
- successioni, eredità, testamenti;
- anomalie nella gestione di istituti di credito o finanziari;
- abusi edilizi;
- aumento delle tariffe.

L'ANAC ricorda di essere competente invece a svolgere:

- attività di prevenzione della corruzione nelle amministrazioni pubbliche e nelle società controllate e partecipate;
- vigilanza sull'affidamento e l'esecuzione dei contratti pubblici;

- gestione delle segnalazioni di illeciti denunciate da dipendenti pubblici.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono quindi di competenza dell'Autorità le segnalazioni aventi ad oggetto:

- contratti pubblici (affidamento ed esecuzione di lavori, servizi e forniture);
- attività di precontenzioso;
- misure anticorruzione (in particolare controlli su adozione, applicazione ed efficacia dei piani triennali di prevenzione);
- obblighi di trasparenza sui siti *web* istituzionali;
- inconfiribilità e incompatibilità di incarichi;
- casi di *pantouflage*;
- *whistleblowing*.

In linea con le raccomandazioni dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OECD), la tutela deve essere estesa anche alle ipotesi di segnalazione di casi di corruzione aventi aspetti di internazionalità (articolo 322 *bis* cod. pen.).

Allo stato attuale, non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del *whistleblowing*. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico e non a carattere personale. Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Il dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità nazionale anticorruzione o ancora all'Autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro. La nuova disciplina prevede che il dipendente sia **reintegrato nel posto di lavoro** in caso di licenziamento e che siano nulli tutti gli atti discriminatori o ritorsivi. L'onere di provare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione sarà a carico dell'amministrazione. L'ANAC, a cui l'interessato o i sindacati comunicano eventuali atti discriminatori, applica all'ente (se ritenuto responsabile) una sanzione pecuniaria amministrativa da 5.000 a 30.000 Euro, fermi restando gli altri profili di responsabilità. L'ANAC, inoltre, applica la sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 Euro a carico del responsabile che non effettua le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Non potrà, per nessun motivo, essere rivelata l'identità del dipendente che segnala atti discriminatori e, nell'ambito del procedimento penale, la segnalazione sarà coperta nei modi e nei termini di cui all'articolo 329 cod. proc. pen. A salvaguardia dell'anonimato e della completa autonomia del segnalante, la normativa dispone, inoltre, che la segnalazione sia sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 ss. Legge 7 agosto 1990, n. 241, e ss.mm.ii.

L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, ha adottato la Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 - modificata con il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 21 luglio 2021 *Errata corrige*, recante "*Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54 bis D.Lgs. n. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*".

Nella predisposizione delle menzionate Linee Guida, l'Autorità ha considerato i principi espressi in sede europea dalla Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, recepita

in Italia dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

Il documento è suddiviso in tre parti:

- la prima dà conto dei principali cambiamenti intervenuti sull'ambito di applicazione dell'istituto, con riferimento sia ai soggetti tenuti a dare attuazione alla normativa, precisandone l'ambito soggettivo, sia ai *whistleblowers* i segnalanti - beneficiari del regime di tutela. Si forniscono anche indicazioni sulle caratteristiche e sull'oggetto della segnalazione, sulle modalità e i tempi di tutela, nonché sulle condizioni che impediscono di beneficiare della stessa.
- Nella seconda parte si declinano, in linea con quanto disposto dalla normativa, i principi di carattere generale che riguardano le modalità di gestione della segnalazione preferibilmente in via informatizzata.
- Nella terza ed ultima parte, invece, si definisce il ruolo fondamentale svolto dai RPCT e si forniscono indicazioni operative sulle procedure da seguire per la trattazione delle segnalazioni.

Le recenti Linee guida distinguono tra "*segnalazioni*" di condotte illecite di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e "*comunicazioni*" di misure ritenute ritorsive adottate dall'amministrazione o dall'ente nei confronti del segnalante in ragione della segnalazione. Le prime possono essere ricevute solo dal RPCT e, nel caso di segnalazioni destinate al superiore gerarchico, il *whistleblower* non sarà tutelato ai sensi dell'art. 54 *bis*. Le seconde, invece, possono essere trasmesse esclusivamente all'ANAC e nel caso pervengano al RPCT, questi offre il necessario supporto al segnalante rappresentando che la comunicazione dev'essere inoltrata ad ANAC al fine di ottenere le tutele previste dall'art. 54 *bis*.

Indicazioni interessanti vengono fornite circa il trattamento delle segnalazioni anonime, non incluse nel campo di applicazione dell'art. 54 *bis*, proprio in quanto la *ratio* è quella di offrire tutela, tra cui la riservatezza dell'identità, al dipendente pubblico che faccia emergere condotte e fatti illeciti. E tale protezione opera solo nei confronti di soggetti individuabili, riconoscibili e riconducibili alla categoria di dipendenti pubblici od a soggetti agli stessi assimilati.

Il documento ricorda che il sistema di **protezione** riconosce al *whistleblower* tre tipologie di tutela:

- **tutela** della riservatezza dell'identità e della segnalazione, che ha come importante conseguenza la sottrazione della segnalazione e della documentazione allegata sia al diritto di accesso agli atti amministrativi sia all'accesso civico generalizzato;
- **tutela** da eventuali misure ritorsive o discriminatorie adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata, che secondo l'Autorità si configura non solo in atti e provvedimenti ma anche in comportamenti o omissioni posti in essere dall'amministrazione nei confronti del dipendente/segnalante, volti a limitare e/o comprimere l'esercizio delle funzioni proprie del lavoratore in guisa tale da disvelare un intento vessatorio o comunque da peggiorare la situazione lavorativa. Le misure discriminatorie o ritorsive devono essere comunicate ad ANAC, alla quale è affidato il compito di accertare se la misura sia conseguente alla segnalazione di illeciti e applicare, in assenza di prova da parte dell'amministrazione che la misura presa è estranea alla segnalazione, la sanzione amministrativa pecuniaria;
- **esclusione** dalla responsabilità nel caso in cui il *whistleblower* sveli notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale ovvero violi l'obbligo di fedeltà, a condizione che:
 - il segnalante agisca al fine di tutelare l'interesse all'integrità dell'amministrazione nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni;
 - non abbia appreso la notizia in ragione di un rapporto di consulenza professionale o di assistenza;
 - le notizie e i documenti oggetto di segreto non siano rivelati con modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito;
 - la rivelazione non avvenga al di fuori del canale di comunicazione specificamente predisposto

per le segnalazioni.

In assenza di tali presupposti, l'aver fatto una rivelazione di fatti illeciti è fonte di responsabilità civile e/o penale.

In aderenza alle linee di indirizzo offerte in termini di principio dalla Direttiva (UE) 2019/1937, e dal D.Lgs. n. 24/2023 che la recepisce, si raccomanda alle amministrazioni di promuovere presso i dipendenti il ricorso al canale interno, favorendo, in prima istanza, l'inoltro della segnalazione al RPCT. Nel caso in cui la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal RPCT (ad esempio superiore gerarchico, Responsabile o funzionario) è necessario che tale soggetto indichi al mittente che le segnalazioni volte ad ottenere la tutela del *whistleblower* vanno inoltrate al RPCT dell'amministrazione in cui si è verificato l'illecito.

Sanitaservice, al fine di adeguare la propria *policy* aziendale alle disposizioni normative richiamate, ha previsto che il "*segnalante*" potrà utilizzare, per la propria segnalazione-denuncia, un'apposita modulistica, messa a disposizione nell'*Area riservata* del sito istituzionale della Società. La procedura all'uopo predisposta, di competenza esclusiva del dott. Manni, consentirà, una volta debitamente compilato, l'inoltro del modulo direttamente in maniera anonima al Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza Sanitaservice. Qualora la segnalazione riguardi direttamente il RPCT, la segnalazione dovrà essere inviata, in prima istanza e sempre in forma anonima, seguendo la solita procedura dalla propria Area riservata aziendale all'uopo predisposta dal dott. Manni, all'Amministratore Unico della Società, ovvero su sua disposizione, all'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC, secondo le modalità riportate sul sito istituzionale di quest'ultima (<http://www.anticorruzione.it>).

La gestione della segnalazione è a carico del Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Tuttavia il Responsabile della Prevenzione della Corruzione valuterà se inoltrare tale segnalazione, ancorché carente, all'Amministratore Unico, il quale, in accordo con il RPCT, valuterà se coinvolgere i Responsabili dei Servizi Sanitaservice coinvolti e a cui è stato segnalato l'illecito, per l'acquisizione di adeguati elementi istruttori, utili alla gestione dell'intera procedura.

La disciplina operativa del *Whistleblowing* potrà essere oggetto di integrazioni e modifiche ai fini dell'adeguamento alle linee guida ANAC e alle eventuali novità normative.

13. La Trasparenza amministrativa ed esercizio del diritto di accesso documentale e civico (semplice ovvero generalizzato).

La disciplina della trasparenza, oggetto di profonde innovazioni apportate dal D.Lgs. n. 97/2016, che ha introdotto modifiche ed integrazioni sia al D.Lgs. n. 33/2013 sia alla L. n. 190/2012, rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. La trasparenza costituisce, infatti, uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione in quanto consente forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Attraverso la trasparenza, l'amministrazione viene orientata ad operare in maniera eticamente corretta ed a perseguire obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità, valorizzando l'*accountability* con i cittadini.

Per tali ragioni, la Sanitaservice applica il nuovo Allegato alla Determinazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017, richiamata ed integrata dal PNA 2022, che ridisegna gli obblighi di trasparenza per le società e gli enti di diritto privato in controllo pubblico rendendoli compatibili alla piena applicazione prevista per le amministrazioni pubbliche.

Con il D. Lgs. n. 33 del 2013, modificato ed integrato dal decreto legislativo 97/2016, è stata rafforzata la qualificazione della trasparenza intesa, già con il D.Lgs. n. 150 del 2009, come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni. Il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge è garantito, con

riferimento alla *“comunicazione”*, dai Responsabili dei Servizi Sanitaservice e dal loro *staff*. La pubblicazione, invece, è effettuata dal dott. Fabio Manni in qualità di Responsabile del procedimento di pubblicazione sul sito aziendale.

La Società, nel momento della redazione del presente documento, sta procedendo ad armonizzare la forma ed il contenuto della sezione *“Amministrazione Trasparente”* del proprio sito aziendale, alimentato dalle indicazioni di cui all'Allegato 2 del PNA 2022 denominato *“Esempio contenuti principali della sottosezione del PIAO/PTPCT dedicata alla trasparenza”*.

Sanitaservice fa propri gli obiettivi strategici, che vengono individuati dal socio unico ASL Lecce in materia di trasparenza, precisati nel proprio Programma Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. In tal modo, dunque, la Società mira a dare attuazione al principio di trasparenza, intesa non più come mero diritto di accesso agli atti, bensì come *“accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”*.

Il Responsabile della Trasparenza si avvale dei Responsabili dei Servizi Sanitaservice e degli altri soggetti coinvolti nel processo della trasparenza, ognuno per la propria attività di competenza, all'interno della Società per l'elaborazione, trasmissione di documenti ed informazioni, con l'obiettivo di verificare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione ed aggiornamento dei dati nella sezione *“Amministrazione trasparente”* del sito aziendale.

Quanto, infine, all'accesso documentale e civico (tanto semplice quanto generalizzato), Sanitaservice, su proposta redatta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ha adottato un regolamento interno, che qui s'intende integralmente richiamato ed al quale si rimanda per l'apposita disciplina nello stesso prevista, per l'esercizio del diritto di accesso documentale, civico e generalizzato, pubblicato sul sito aziendale, sezione *“Amministrazione trasparente - Accesso civico”*, all'uopo predisposta e come richiesto da ANAC. Come potrà agevolmente evincersi, il precitato regolamento è suddiviso, secondo le indicazioni dell'*Authority*, in tre differenti sezioni:

- una prima dedicata all'accesso documentale ed alla relativa disciplina;
- una seconda dedicata all'accesso civico ed alla relativa disciplina;
- una terza dedicata all'accesso generalizzato, ivi comprendendovi la legittimazione soggettiva, le eccezioni assolute e quelle relative allo stesso accesso.

Presso l'Ufficio Affari Generali della Società, come richiesto da ANAC, è istituito il registro delle richieste di Accesso. Il registro degli Accessi, dove sono rilevabili le istanze pervenute ed i relativi esiti delle richieste, viene periodicamente aggiornato e pubblicato, relativamente alle sezioni di accesso civico e generalizzato, debitamente oscurando i dati personali in ragione di tutela della *privacy*, sul sito aziendale, sezione *“Amministrazione trasparente - Accesso civico”*

14. Attuazione del Regolamento UE 2016/679

A seguito dell'entrata in vigore, il 25 maggio 2018, del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, recante *“protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)”*, Sanitaservice ha designato il Responsabile per la Protezione dei Dati Personali con definizione dell'organigramma *Privacy* e attribuzioni di compiti e funzioni, che collabora con il RPCT. Il D.P.O. (*Data Protection Officer*) Sanitaservice è un consulente esterno, individuato con apposito avviso di selezione, anch'esso pubblicato sul sito aziendale Sanitaservice ed i cui contatti sono reperibili sul medesimo sito aziendale. Per le situazioni in cui è necessario garantire la protezione dei dati personali, il RPCT può richiedere, se ritenuto necessario, il supporto del Responsabile della Protezione dei Dati.

ALLEGATI

Allegato 1: Regolamento per la gestione delle segnalazioni di illeciti e tutela del segnalante nonché *Whistleblowing policy*

Allegato 2: Modulo segnalazione condotte illecite.

Allegato 3: Valutazione del Rischio Area A – B – C/D – E – G – H – I

REGOLAMENTO PER LA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ILLECITE LA TUTELA DEL SEGNALENTE (WHISTLEBLOWER)

FONTE NORMATIVA E RATIO DELL'ISTITUTO

L'art. 1 della Legge n. 179 del 30 novembre 2017 (pubblicata su G.U. Serie Generale n.291 del 14-12- 2017 ed entrata in vigore il 29 dicembre 2017) ha modificato l' articolo 54 *bis* del decreto legislativo 2 30 marzo 2001 n. 165 rubricato *"Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti,"* il cosiddetto *whistleblower*, di cui la Società tiene conto.

Le nuove norme modificano l'articolo 54 *bis* del Testo Unico del Pubblico Impiego stabilendo che il dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere - per motivi collegati alla segnalazione – soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

La nuova disciplina prevede che il dipendente sia reintegrato nel posto di lavoro in caso di licenziamento e che siano nulli tutti gli atti discriminatori o ritorsivi. L'onere di provare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione sarà a carico dell'amministrazione.

L'ANAC, a cui l'interessato o i sindacati comunicano eventuali atti discriminatori, applica all'ente (se responsabile) una sanzione pecuniaria amministrativa da 5.000 a 30.000 euro, fermi restando gli altri profili di responsabilità. Inoltre, l'ANAC applica la sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro a carico del responsabile che non effettua le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Non potrà, per nessun motivo, essere rivelata l'identità del dipendente che segnala atti discriminatori e, nell'ambito del procedimento penale, la segnalazione sarà coperta nei modi e nei termini di cui all'articolo 329 del codice di procedura penale. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e s.m.i..

L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, elaborerà linee guida sulle procedure di presentazione e gestione delle segnalazioni prevedendo l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovendo strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto della segnalazione e alla relativa documentazione.

Sempre secondo quanto previsto dall'articolo 1 della legge in esame, il dipendente che denuncia atti discriminatori non avrà diritto alla tutela nel caso di condanna del segnalante in sede penale (anche in primo grado) per calunnia, diffamazione o altri reati commessi con la denuncia o quando sia accertata la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave e nelle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo).

Le nuove disposizioni valgono non solo per tutte le amministrazioni pubbliche, inclusi gli enti pubblici economici e quelli di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, ma si rivolgono anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

Inoltre, secondo quanto previsto dall'articolo 2 della legge, la nuova disciplina allarga anche al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio. L'articolo 3 del provvedimento introduce, in relazione alle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nel settore pubblico o privato, come giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio, professionale, scientifico e industriale, nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore, il perseguimento, da parte del dipendente che segnali illeciti, dell'interesse all'integrità delle amministrazioni alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.

OGGETTO, SCOPO E FINALITÀ' DELLA PROCEDURA

Oggetto della presente procedura è la tutela dei dipendenti della Sanitaservice ASL LE S.r.l. Unipersonale che segnalano situazioni di condotte illecite all'interno della società, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto intercorrente con la stessa, ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001. Scopo della presente procedura è pertanto quella di:

1. prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente (c.d. trasparenza interna alla Società);

2. rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso alla segnalazione di un comportamento illecito, i dubbi e le incertezze circa l'iter da seguire, nonché i timori di ritorsioni e discriminazioni;

In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito è quello di fornire ai dipendenti chiare indicazioni su oggetto, contenuto, modalità di trasmissione delle segnalazioni e le forme di tutela che vengono offerte nel nostro ordinamento giuridico.

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del *Whistleblowing*. Vengono considerate rilevanti le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela che comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli art. 318, 319 e 319 –ter del predetto codice), ma anche le situazioni di cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché i fatti in cui –a prescindere dalla rilevanza penale –venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*. Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, ai casi di sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi procedurali, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro. Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza *"in ragione del rapporto di lavoro"*.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci: ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'ente svolga attività ispettive che rischiano essere poco utili e comunque dispendiose.

Il *whistleblowing* non riguarda quindi le lamentele di carattere personale del segnalante, solitamente disciplinate da altre procedure.

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili ad accertare la fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, onde consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute verifiche. Per consentire la gestione della segnalazione è necessario che la denuncia sia circostanziata, riguardi fatti riscontrabili, conosciuti dal denunciante e non riportati da altri soggetti, nonché contenga tutte le informazioni necessarie per individuare gli autori della condotta illecita. In mancanza di tali elementi, non sarà possibile procedere; tuttavia il Responsabile della Prevenzione della Corruzione valuterà se inoltrare tale segnalazione, ancorché carente, all'Amministratore Unico della Società, il quale valuterà se coinvolgere i relativi Direttori di Settore a cui è stato segnalato l'illecito, per l'acquisizione di elementi istruttori. I dipendenti della Società, qualora intendano segnalare situazioni di condotte illecite all'interno della Sanitaservice Asl Le Srl, di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto intercorrente con la stessa, devono utilizzare per la segnalazione il modulo, predisposto dall'ANAC, allegato al presente documento.

In particolare, come previsto nel *"Modulo per la segnalazione di condotte illecite"*, la segnalazione deve contenere i seguenti elementi :
- generalità, qualifica o profilo professionale, incarico, e sede di Servizio e recapiti del segnalante (Whistleblower);

- indicare se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti e in caso contrario specificare i motivi per cui non è stata rivolta ad altri soggetti;

- Struttura in cui si è verificato il fatto;

- periodo in cui si è verificato il fatto;

- luogo fisico in cui si è verificato il fatto.

Indicare inoltre:

- l'autore del fatto (indicando i dati anagrafici, se conosciuti, ed, in caso contrario, ogni altro elemento utile all'identificazione);
- eventuali soggetti privati coinvolti;
- eventuali Imprese coinvolte o modalità con cui il Whistleblower è venuto a conoscenza del fatto;
- indicare eventuali altri soggetti dipendenti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo;
- area a cui può essere riferito il fatto o descrivere il fatto (condotta ed evento);
- specificare perché si ritiene illecita e/o irregolare la condotta;
- fornire eventuali documenti e/o ogni altra informazione che possa confermare la fondatezza dei fatti esposti.

In calce alla segnalazione deve essere apposta l'indicazione di luogo e data e la firma del segnalante.

ISTRUZIONI E MODALITÀ PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE

Nell'attesa che la Società, nel corso del 2023, si avvalga di apposita procedura informatica che garantirà l'anonimato delle segnalazioni, il "segnalante", attualmente, potrà utilizzare per la propria segnalazione una apposita modulistica, messa a disposizione sul sito web istituzionale di Sanitaservice ASL Le, in "Amministrazione Trasparente" - nella sottosezione "Corruzione" avente come oggetto: "Segnalazione di cui all'articolo 54 bis del decreto legislativo 165/2001".

Il modulo, così come predisposto dall'ANAC, potrà essere inoltrato utilizzando una fra le seguenti modalità:

- utilizzo della posta elettronica all'indirizzo sanitaservice.aslleunipersonale@legalmail.it a cui va allegato il "Modulo per la segnalazione di condotte illecite" compilato nelle sue diverse sezioni;
- invio in formato cartaceo, a mezzo del servizio postale, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza c/o Sanitaservice ASL Le S.r.l. – Via Miglietta, 5 – 73100 Lecce.

Qualora la segnalazione riguardi direttamente il RPCT, la stessa dovrà essere inviata direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC, secondo le modalità riportate sul suo sito (<http://www.anticorruzione.it>).

La gestione della segnalazione è a carico del Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Tuttavia il Responsabile della Prevenzione della Corruzione valuterà se inoltrare tale segnalazione, ancorché carente, all'Amministratore Unico della Società, il quale valuterà se coinvolgere i relativi Direttori di Settore a cui è stato segnalato l'illecito, per l'acquisizione di elementi istruttori.

Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza (Direttori di Settori Aziendali; Coordinatori ovvero l'Impiegati d'ordine). La violazione della riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente.

Saranno prese in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, all'atto del ricevimento della segnalazione, dopo averne curato la protocollazione riservata, provvede ad avviare con le dovute cautele e nel rispetto della massima riservatezza la procedura interna per l'accertamento e la verifica dei fatti descritti nella segnalazione.

La presa in carico della segnalazione, l'eventuale richiesta di chiarimenti al segnalante e/o ad altri soggetti coinvolti nella segnalazione (adottando le necessarie cautele) e la verifica della fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione è effettuata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione all'interno del gruppo di lavoro appositamente costituito, attraverso ogni attività che si ritiene opportuna, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza. In relazione all'organizzazione interna di questa Società, il gruppo di lavoro deve essere composto da diverse professionalità affinché lo stesso abbia competenze multidisciplinari. Per il funzionamento del gruppo devono essere previsti casi di astensione per conflitti di interesse anche potenziale.

I componenti del gruppo sono soggetti agli stessi vincoli di riservatezza e alle stesse responsabilità cui è sottoposto il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Come previsto infatti dall'art.1 co. 3. della Legge n. 179 del 30 novembre 2017 "L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità".

A tal fine, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture aziendali e all'occorrenza, di organi di controllo esterni all'azienda (tra cui Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, Corte dei Conti, Dipartimento della Funzione Pubblica e A.N.A.C.).

Nel caso si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione inoltra la segnalazione ai soggetti competenti – anche per l’adozione dei provvedimenti conseguenti – quali:

- il Direttore del Settore di riferimento del Servizio interessato, Dirigente ASL della struttura in cui si è verificato il fatto per l’acquisizione di elementi istruttori, solo laddove non vi siano ipotesi di reato;
- l’Ufficio Procedimenti Disciplinari, per eventuali profili di responsabilità disciplinare;
- L’Autorità Giudiziaria, la Corte dei Conti e l’A.N.A.C. per i profili di rispettiva competenza; Il Dipartimento della Funzione Pubblica.

I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge. L’eventuale pubblicazione dei dati di sintesi relativi al numero di segnalazioni ricevute ed istruite avverrà con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell’identità del segnalante.

MODULO PER LA SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE
(Whistleblowing)

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito di cui sono venuti a conoscenza possono utilizzare questo modello.

Si rammenta che l'ordinamento tutela coloro che effettuano la segnalazione di illecito.

Per ulteriori approfondimenti, è possibile consultare la *"Procedura per la segnalazione di condotte illecite"* di Sanitaservice ASL LE pubblicata all'interno del sito istituzionale della società, raggiungibile al link www.sanitaserviceaslle.it

Nome e cognome del segnalante	
Sede di servizio	
Tel./Cell.	
e-mail aziendale	
Data/periodo in cui si è verificato il fatto:	
Luogo in cui si è verificato il fatto:	Ufficio (indicare la sede) Esterno all'ufficio (indicare luogo e indirizzo)
Ritengo che le azioni od omissioni commesse o tentate siano:	- penalmente rilevanti; - poste in essere in violazione del codici di comportamento o di altre disposizioni sanzionabili in via disciplinare; - suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale alla Sanitaservice o ad altro ente pubblico; - suscettibili di arrecare un pregiudizio all'immagine di Sanitaservice; - altro (specificare).
Descrizione del fatto	
Autore/i del fatto ¹	1. 2. 3.
Altri eventuali soggetti a conoscenza del fatto e/o in grado di riferire sul medesimo ¹	1. 2. 3.
Eventuali allegati a sostegno della segnalazione ¹	1. 2. 3.

1. Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.

Probabilità Impatto	Raro	Poco Probabile	Probabile	Molto Probabile	Frequente
Superiore	5	10	15	20	25
Serio	4	8	12	16	20
Soglia	3	6	9	12	15
Minore	2	4	6	8	10
Marginale	1	2	3	4	5

AREE DI RISCHIO	PROCESSI	VALORE PROBABILITÀ	VALORE IMPATTO	LIVELLO DI RISCHIO
A) Acquisizione e progressione del personale	Reclutamento	2,80	3,25	9
	Progressioni di carriera	1,33	2,75	4
	Conferimento di incarichi di collaborazione	3,83	3,50	13
B) Affidamento di lavori, servizi e forniture	Definizione dell’oggetto dell’affidamento	3,83	3,25	12
	Individuazione dello strumento/istituto per l’affidamento	3,50	2,75	10
	Requisiti di qualificazione	3,50	2,75	10
	Requisiti di aggiudicazione	3,50	2,75	10
	Valutazione delle offerte	3,33	2,75	9
	Verifica dell’eventuale anomalia delle offerte	2,83	2,75	8
	Procedure negoziate	4,00	2,75	11
	Affidamenti diretti	4,00	2,75	11
	Revoca del bando	4,00	2,75	11
	Redazione del cronoprogramma	3,33	2,75	9
	Varianti in corso di esecuzione del contratto	3,33	2,75	9
	Subappalto	3,00	2,75	8
	Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	3,00	2,75	8
C)/D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei	Prenotazioni visite e pagamento tickets	2,67	3,25	9
E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Pagamento compensi	3,33	2,75	9
	Fatturazione attiva e passiva	2,67	2,75	7
	Acquisti e locazioni	4,00	2,75	11
	Registrazioni contabili	2,83	2,75	8
G) Incarichi e nomine	Conferimento di incarichi dirigenziali di livello intermedio	2,83	2,75	8
	Conferimento di incarichi a professionisti esterni all’Organizzazione	3,50	2,75	10
H) Affari legali e contenzioso	Gestione di precontenziosi e contenziosi	4,00	2,75	11
I) Rapporti con Pubblici Ufficiali	Gestione rapporti della società con i pubblici ufficiali, nell'ambito di eventuali visite ispettive e controlli cui è tenuta a sottoporsi nel corso della propria attività di gestione, come anche in occasione di procedimenti giudiziari o amministrativi cui potrebbe essere chiamata a rispondere	3,67	2,75	10

società:
Sanitaservice ASL LE S.r.l. a socio unico

Valutazione aree di rischio da allegato 5 PNA

Area di rischio:
A. Area acquisizione e progressione del personale

Gruppo di lavoro
Francesco Saverio Massaro - Amministratore Unico
Dott. Nicola Pastore - RPCT Sanitaservice Asl Lecce
Dott. Giovanni Vincenti - Staff RPCT Sanitaservice Asl Lecce
Rag. Lorenza Caramuscio - Segreteria Sanitaservice Asl Lecce
DATA 01/06/2023

Processo
1. Reclutamento

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO					
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		VALORE FREQUENZA (F)		INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	
		RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023	RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023
Discrezionalità				Impatto organizzativo	
Il processo è discrezionale?			2	Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	5
No, è del tutto vincolato		1		Fino a circa il 20%	1
E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		2		Fino a circa il 40%	2
E' parzialmente vincolato solo dalla legge		3		Fino a circa il 60%	3
E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		4		Fino a circa l'80%	4
E' altamente discrezionale		5		Fino a circa il 100%	5
Rilevanza esterna				Impatto economico	
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?			5	Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	1
No, ha come destinatario finale un ufficio interno		1		No	1
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento		5		Sì	5
Complessità del processo				Impatto reputazionale	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?			1	Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	2
No, il processo coinvolge una sola p.a.		1		No	0
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni		3		Non ne abbiamo memoria	1
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni		5		Sì, sulla stampa locale	2
				Sì, sulla stampa nazionale	3
				Sì, sulla stampa locale e nazionale	4
				Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5
Valore economico				Impatto organizzativo, economico e sull'immagine	
Qual è l'impatto economico del processo?			5	A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?	5
Ha rilevanza esclusivamente interna		1		A livello di addetto	1
Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)		3		A livello di collaboratore o funzionario	2
Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: assunzione)		5		A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa	3
				A livello di dirigente di ufficio generale	4
				A livello di Responsabile del Servizio	5

Controlli (3)					
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?			1		
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione		1			
Sì, è molto efficace		2			
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%		3			
Sì, ma in minima parte		4			
No, il rischio rimane indifferente		5			
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore frequenza x valore impatto			14	13	LIVELLO DI RISCHIO
media		VALORE FREQUENZA	16/6 2,80	VALORE IMPATTO	13/4 3,25 9

Processo
2. Progressioni di carriera

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO					
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		VALORE FREQUENZA (F)		INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	
		RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023	RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023
Discrezionalità				Impatto organizzativo	
Il processo è discrezionale?			2	Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	5
No, è del tutto vincolato		1		Fino a circa il 20%	1
E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		2		Fino a circa il 40%	2
E' parzialmente vincolato solo dalla legge		3		Fino a circa il 60%	3
E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		4		Fino a circa l'80%	4
E' altamente discrezionale		5		Fino a circa il 100%	5

Rilevanza esterna		Impatto economico	
Il processo produce effetti diretti all’esterno dell’amministrazione di riferimento?		2	Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?
No, ha come destinatario finale un ufficio interno	2	No	1
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento	5	Sì	5

Complessità del processo		Impatto reputazionale	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?		1	Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?
No, il processo coinvolge una sola p.a.	1	No	0
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni	3	Non ne abbiamo memoria	1
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni	5	Sì, sulla stampa locale	2
		Sì, sulla stampa nazionale	3
		Sì, sulla stampa locale e nazionale	4
		Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5

Valore economico		Impatto organizzativo, economico e sull’immagine	
Qual è l’impatto economico del processo?		1	A quale livello può collocarsi il rischio dell’evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l’eventuale soggetto riveste nell’organizzazione è elevata, media o bassa?
Ha rilevanza esclusivamente interna	1	A livello di addetto	1
Comporta l’attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)	3	A livello di collaboratore o funzionario	2
Comporta l’attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)	5	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa	3
		A livello di dirigente di ufficio generale	4
		A livello di capo dipartimento/segretario generale	5

Frazionabilità del processo			
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?		1	
No	1		
Sì (ex. Tirocini)	5		

Controlli (3)			
Anche sulla base dell’esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?		1	
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1		
Sì, è molto efficace	2		
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%	3		
Sì, ma in minima parte	4		
No, il rischio rimane indifferente	5		

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore frequenza x valore impatto		8	11	LIVELLO DI RISCHIO
media	VALORE FREQUENZA	10/6 1,33	VALORE IMPATTO	11/4 2,75 4

Processo
 3. Conferimento di incarichi di collaborazione

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	VALORE FREQUENZA (F) RISPOSTE PROPOSTE	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	VALORE IMPATTO (I) RISPOSTE PROPOSTE
Discrezionalità		Impatto organizzativo	
Il processo è discrezionale?	4	Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell’ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l’attività di più servizi nell’ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	5
No, è del tutto vincolato	1	Fino a circa il 20%	1
E’ parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	2	Fino a circa il 40%	2
E’ parzialmente vincolato solo dalla legge	3	Fino a circa il 60%	3
E’ parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	4	Fino a circa l’80%	4
E’ altamente discrezionale	5	Fino a circa il 100%	5

Rilevanza esterna		Impatto economico	
Il processo produce effetti diretti all’esterno dell’amministrazione di riferimento?		5	Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?
No, ha come destinatario finale un ufficio interno	2	No	1
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento	5	Sì	5

Complessità del processo		Impatto reputazionale	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?		1	Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?
No, il processo coinvolge una sola p.a.	1	No	0
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni	3	Non ne abbiamo memoria	1
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni	5	Sì, sulla stampa locale	2
		Sì, sulla stampa nazionale	3
		Sì, sulla stampa locale e nazionale	4
		Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5

Valore economico		Impatto organizzativo, economico e sull’immagine	
Qual è l’impatto economico del processo?		5	A quale livello può collocarsi il rischio dell’evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l’eventuale soggetto riveste nell’organizzazione è elevata, media o bassa?
Ha rilevanza esclusivamente interna	1	A livello di addetto	1
Comporta l’attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)	3	A livello di collaboratore o funzionario	2
Comporta l’attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)	5	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa	3
		A livello di dirigente di ufficio generale	4

Frazionabilità del processo		
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?		
No	1	5
Sì	5	

Controlli (3)		
Anche sulla base dell’esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?		
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1	3
Sì, è molto efficace	2	
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%	3	
Sì, ma in minima parte	4	
No, il rischio rimane indifferente	5	

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore frequenza x valore impatto		23	14	LIVELLO DI RISCHIO
media		23/6	14/4	13
	VALORE FREQUENZA	3,83	VALORE IMPATTO	3,50

società:
Sanitaservice ASL LE S.r.l. a socio unico

Valutazione aree di rischio da allegato 5 PNA

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

Gruppo di lavoro
Francesco Saverio Massaro - Amministratore Unico
Dott. Nicola Pastore - RPCT Sanitaservice Asl Lecce
Dott. Giovanni Vincenti - Staff RPCT Sanitaservice Asl Lecce
Rag. Lorenza Caramuscio - Segreteria Sanitaservice Asl Lecce

Processo
1. Definizione dell’oggetto dell’affidamento

DATA01/06/2023

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO				
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		VALORE FREQUENZA (F)		INDICI DI VALUTAZIONE DELL’IMPATTO (2)
		RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023	VALORE IMPATTO (I)
				RISPOSTE PROPOSTE
				01/06/2023
Discrezionalità				Impatto organizzativo
Il processo è discrezionale?			4	Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell’ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l’attività di più servizi nell’ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)
				5
No, è del tutto vincolato		1		Fino a circa il 20%
E’ parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		2		Fino a circa il 40%
E’ parzialmente vincolato solo dalla legge		3		Fino a circa il 60%
E’ parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari, Business Plan e contratti di servizio)		4		Fino a circa l’80%
E’ altamente discrezionale		5		Fino a circa il 100%
Rilevanza esterna				Impatto economico
Il processo produce effetti diretti all’esterno dell’amministrazione di riferimento?			5	Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?
				1
No, ha come destinatario finale un ufficio interno		1		No
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento		5		Sì
				5
Complessità del processo				Impatto reputazionale
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?			1	Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?
				2
No, il processo coinvolge una sola p.a.		1		No
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni		3		Non ne abbiamo memoria
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni		5		Sì, sulla stampa locale
				Sì, sulla stampa nazionale
				Sì, sulla stampa locale e nazionale
				Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Valore economico				Impatto organizzativo, economico e sull’immagine
Qual è l’impatto economico del processo?			5	A quale livello può collocarsi il rischio dell’evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l’eventuale soggetto riveste nell’organizzazione è elevata, media o bassa?
				5
Ha rilevanza esclusivamente interna		1		A livello di addetto
Comporta l’attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)		3		A livello di collaboratore o funzionario
Comporta l’attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)		5		A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa
				A livello di dirigente di ufficio generale
				A livello di Responsabile del Servizio
Frazionabilità del processo				
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?			5	
No		1		
Sì		5		
Controlli (3)				
Anche sulla base dell’esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?			3	
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione		1		
Sì, è molto efficace		2		
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%		3		
Sì, ma in minima parte		4		

No, il rischio rimane indifferente5

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore frequenza x valore impatto	VALORE FREQUENZA	23	VALORE IMPATTO	13	LIVELLO DI RISCHIO
media		23/6 3,8		13/4 3,3	12

Processo2. Individuazione dello strumento/istituto per l’affidamento

DATA01/06/2023

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	VALORE FREQUENZA (F) RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023	INDICI DI VALUTAZIONE DELL’IMPATTO (2)	VALORE IMPATTO (I) RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023
Discrezionalità			Impatto organizzativo		
Il processo è discrezionale?		2	Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell’ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l’attività di più servizi nell’ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)		5
No, è del tutto vincolato	1		Fino a circa il 20%	1	
E’ parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	2		Fino a circa il 40%	2	
E’ parzialmente vincolato solo dalla legge	3		Fino a circa il 60%	3	
E’ parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	4		Fino a circa l’80%	4	
E’ altamente discrezionale	5		Fino a circa il 100%	5	

Rilevanza esterna			Impatto economico		
Il processo produce effetti diretti all’esterno dell’amministrazione di riferimento?		5	Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?		1
No, ha come destinatario finale un ufficio interno	1		No	1	
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento	5		Sì	5	

Complessità del processo			Impatto reputazionale		
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?		1	Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?		0
No, il processo coinvolge una sola p.a.	1		No	0	
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni	3		Non ne abbiamo memoria	1	
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni	5		Sì, sulla stampa locale	2	
			Sì, sulla stampa nazionale	3	
			Sì, sulla stampa locale e nazionale	4	
			Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5	

Valore economico			Impatto organizzativo, economico e sull’immagine		
Qual è l’impatto economico del processo?		5	A quale livello può collocarsi il rischio dell’evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l’eventuale soggetto riveste nell’organizzazione è elevata, media o bassa?		5
Ha rilevanza esclusivamente interna	1		A livello di addetto	1	
Comporta l’attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)	3		A livello di collaboratore o funzionario	2	
Comporta l’attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)	5		A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa	3	
			A livello di dirigente di ufficio generale	4	
			A livello di capo dipartimento/segretario generale	5	

Frazionabilità del processo					
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?		5			
No	1				
Sì	5				

Controlli (3)					
Anche sulla base dell’esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?		3			
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1				
Sì, è molto efficace	2				
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%	3				
Sì, ma in minima parte	4				
No, il rischio rimane indifferente	5				

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore frequenza x valore impatto	VALORE FREQUENZA	21	VALORE IMPATTO	11	LIVELLO DI RISCHIO
media		21/6 3,5		11/4 2,8	10

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO					
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		VALORE FREQUENZA (F)	INDICI DI VALUTAZIONE DELL’IMPATTO (2)		VALORE IMPATTO (I)
		RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023	RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023
Discrezionalità					
Il processo è discrezionale?			2	Impatto organizzativo Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell’ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l’attività di più servizi nell’ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	5
No, è del tutto vincolato		1		Fino a circa il 20%	1
E’ parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		2		Fino a circa il 40%	2
E’ parzialmente vincolato solo dalla legge		3		Fino a circa il 60%	3
E’ parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		4		Fino a circa l’80%	4
E’ altamente discrezionale		5		Fino a circa il 100%	5
Rilevanza esterna					
Il processo produce effetti diretti all’esterno dell’amministrazione di riferimento?			5	Impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	1
No, ha come destinatario finale un ufficio interno		1		No	1
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento		5		Sì	5
Complessità del processo Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?			1	Impatto reputazionale Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	0
No, il processo coinvolge una sola p.a.		1		No	0
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni		3		Non ne abbiamo memoria	1
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni		5		Sì, sulla stampa locale	2
				Sì, sulla stampa nazionale	3
				Sì, sulla stampa locale e nazionale	4
				Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5
Valore economico					
Qual è l’impatto economico del processo?			5	Impatto organizzativo, economico e sull’immagine A quale livello può collocarsi il rischio dell’evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l’eventuale soggetto riveste nell’organizzazione è elevata, media o bassa?	5
Ha rilevanza esclusivamente interna		1		A livello di addetto	1
Comporta l’attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)		3		A livello di collaboratore o funzionario	2
Comporta l’attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)		5		A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa	3
				A livello di dirigente di ufficio generale	4
				A livello di capo dipartimento/segretario generale	5
Frazionabilità del processo Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?			5		
No		1			
Sì		5			
Controlli (3)					
Anche sulla base dell’esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?			3		
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione		1			
Sì, è molto efficace		2			
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%		3			
Sì, ma in minima parte		4			
No, il rischio rimane indifferente		5			
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore frequenza x valore impatto		VALORE FREQUENZA	21	VALORE IMPATTO	11
					LIVELLO DI RISCHIO
media			21/6 3,5		11/4 2,8
			media		10
Processo					
4. Requisiti di aggiudicazione					
DATA01/06/2023					

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	VALORE FREQUENZA (F) RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	VALORE IMPATTO (I) RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023
Discrezionalità			Impatto organizzativo		
Il processo è discrezionale?		2	Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)		5
No, è del tutto vincolato	1		Fino a circa il 20%	1	
E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	2		Fino a circa il 40%	2	
E' parzialmente vincolato solo dalla legge	3		Fino a circa il 60%	3	
E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	4		Fino a circa l'80%	4	
E' altamente discrezionale	5		Fino a circa il 100%	5	

Rilevanza esterna			Impatto economico		
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?		5	Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?		1
No, ha come destinatario finale un ufficio interno	2		No	1	
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento	5		Sì	5	

Complessità del processo			Impatto reputazionale		
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?		1	Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?		0
No, il processo coinvolge una sola p.a.	1		No	0	
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni	3		Non ne abbiamo memoria	1	
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni	5		Sì, sulla stampa locale	2	
			Sì, sulla stampa nazionale	3	
			Sì, sulla stampa locale e nazionale	4	
			Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5	

Valore economico			Impatto organizzativo, economico e sull'immagine		
Qual è l'impatto economico del processo?		5	A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?		5
Ha rilevanza esclusivamente interna	1		A livello di addetto	1	
Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)	3		A livello di collaboratore o funzionario	2	
Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)	5		A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa	3	
			A livello di dirigente di ufficio generale	4	
			A livello di capo dipartimento/segretario generale	5	

Frazionabilità del processo					
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?		5			
No	1				
Sì	5				

Controlli (3)					
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?		3			
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1				
Sì, è molto efficace	2				
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%	3				
Sì, ma in minima parte	4				
No, il rischio rimane indifferente	5				

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore frequenza x valore impatto	VALORE FREQUENZA	21	VALORE IMPATTO	11	LIVELLO DI RISCHIO
media		21/6 3,5		11/4 2,8	10

Processo
5. Valutazione delle offerte

DATA01/06/2023

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	VALORE FREQUENZA (F) RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	VALORE IMPATTO (I) RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023
Discrezionalità			Impatto organizzativo		

Il processo è discrezionale?	5	Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell’ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l’attività di più servizi nell’ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	5
No, è del tutto vincolato	1	Fino a circa il 20%	1
E’ parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	2	Fino a circa il 40%	2
E’ parzialmente vincolato solo dalla legge	3	Fino a circa il 60%	3
E’ parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	4	Fino a circa l’80%	4
E’ altamente discrezionale	5	Fino a circa il 100%	5

Rilevanza esterna		Impatto economico	
Il processo produce effetti diretti all’esterno dell’amministrazione di riferimento?	5	Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	1
No, ha come destinatario finale un ufficio interno	1	No	1
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento	5	Sì	5

Complessità del processo		Impatto reputazionale	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	1	Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	0
No, il processo coinvolge una sola p.a.	1	No	0
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni	3	Non ne abbiamo memoria	1
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni	5	Sì, sulla stampa locale	2
		Sì, sulla stampa nazionale	3
		Sì, sulla stampa locale e nazionale	4
		Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5

Valore economico		Impatto organizzativo, economico e sull’immagine	
Qual è l’impatto economico del processo?	5	A quale livello può collocarsi il rischio dell’evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l’eventuale soggetto riveste nell’organizzazione è elevata, media o bassa?	5
Ha rilevanza esclusivamente interna	1	A livello di addetto	1
Comporta l’attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)	3	A livello di collaboratore o funzionario	2
Comporta l’attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)	5	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa	3
		A livello di dirigente di ufficio generale	4
		A livello di capo dipartimento/segretario generale	5

Frazionabilità del processo			
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?	1		
No	1		
Sì	5		

Controlli (3)			
Anche sulla base dell’esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	3		
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1		
Sì, è molto efficace	2		
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%	3		
Sì, ma in minima parte	4		
No, il rischio rimane indifferente	5		

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore frequenza x valore impatto	VALORE FREQUENZA	20	VALORE IMPATTO	11	LIVELLO DI RISCHIO
media		20/6 3,3		11/4 2,8	9

Processo

6. Verifica dell’eventuale anomalia delle offerte

DATA

01/06/2023

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO			
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	VALORE FREQUENZA (F)	INDICI DI VALUTAZIONE DELL’IMPATTO (2)	VALORE IMPATTO (I)
	RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023	RISPOSTE PROPOSTE 01/06/2023
Discrezionalità		Impatto organizzativo	

Il processo è discrezionale?	2	Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell’ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l’attività di più servizi nell’ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	5
No, è del tutto vincolato	1	Fino a circa il 20%	1
E’ parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	2	Fino a circa il 40%	2
E’ parzialmente vincolato solo dalla legge	3	Fino a circa il 60%	3
E’ parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	4	Fino a circa l’80%	4
E’ altamente discrezionale	5	Fino a circa il 100%	5

Rilevanza esterna		Impatto economico	
Il processo produce effetti diretti all’esterno dell’amministrazione di riferimento?	5	Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	1
No, ha come destinatario finale un ufficio interno	1	No	1
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento	5	Sì	5

Complessità del processo		Impatto reputazionale	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	1	Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	0
No, il processo coinvolge una sola p.a.	1	No	0
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni	3	Non ne abbiamo memoria	1
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni	5	Sì, sulla stampa locale	2
		Sì, sulla stampa nazionale	3
		Sì, sulla stampa locale e nazionale	4
		Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5

Valore economico		Impatto organizzativo, economico e sull’immagine	
Qual è l’impatto economico del processo?	5	A quale livello può collocarsi il rischio dell’evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l’eventuale soggetto riveste nell’organizzazione è elevata, media o bassa?	5
Ha rilevanza esclusivamente interna	1	A livello di addetto	1
Comporta l’attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)	3	A livello di collaboratore o funzionario	2
Comporta l’attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)	5	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa	3
		A livello di dirigente di ufficio generale	4
		A livello di capo dipartimento/segretario generale	5

Frazionabilità del processo			
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?	1		
No	1		
Sì	5		

Controlli (3)			
Anche sulla base dell’esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	3		
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1		
Sì, è molto efficace	2		
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%	3		
Sì, ma in minima parte	4		
No, il rischio rimane indifferente	5		

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore frequenza x valore impatto	VALORE FREQUENZA	17	VALORE IMPATTO	11	LIVELLO DI RISCHIO
media		17/6 2,8		11/4 2,8	8

Processo
7. Procedure negoziate

DATA01/06/2023

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO			
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	VALORE FREQUENZA (F)	INDICI DI VALUTAZIONE DELL’IMPATTO (2)	VALORE IMPATTO (I)
	RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023	RISPOSTE PROPOSTE01/06/2023
Discrezionalità		Impatto organizzativo	

Il processo è discrezionale?	5	Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell’ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l’attività di più servizi nell’ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	5
No, è del tutto vincolato	1	Fino a circa il 20%	1
E’ parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	2	Fino a circa il 40%	2
E’ parzialmente vincolato solo dalla legge	3	Fino a circa il 60%	3
E’ parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	4	Fino a circa l’80%	4
E’ altamente discrezionale	5	Fino a circa il 100%	5

Rilevanza esterna		Impatto economico	
Il processo produce effetti diretti all’esterno dell’amministrazione di riferimento?	5	Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	1
No, ha come destinatario finale un ufficio interno	1	No	1
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento	5	Sì	5

Complessità del processo		Impatto reputazionale	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	1	Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	0
No, il processo coinvolge una sola p.a.	1	No	0
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni	3	Non ne abbiamo memoria	1
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni	5	Sì, sulla stampa locale	2
		Sì, sulla stampa nazionale	3
		Sì, sulla stampa locale e nazionale	4
		Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5

Valore economico		Impatto organizzativo, economico e sull’immagine	
Qual è l’impatto economico del processo?	5	A quale livello può collocarsi il rischio dell’evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l’eventuale soggetto riveste nell’organizzazione è elevata, media o bassa?	5
Ha rilevanza esclusivamente interna	1	A livello di addetto	1
Comporta l’attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)	3	A livello di collaboratore o funzionario	2
Comporta l’attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)	5	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa	3
		A livello di dirigente di ufficio generale	4
		A livello di capo dipartimento/segretario generale	5

Frazionabilità del processo			
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?	5		
No	1		
Sì	5		

Controlli (3)			
Anche sulla base dell’esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	3		
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1		
Sì, è molto efficace	2		
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%	3		
Sì, ma in minima parte	4		
No, il rischio rimane indifferente	5		

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore frequenza x valore impatto	VALORE FREQUENZA	24	VALORE IMPATTO	11	LIVELLO DI RISCHIO
media		24/6 4,0		11/4 2,8	11

Processo
8. Affidamenti diretti

DATA01/06/2023

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO			
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	VALORE FREQUENZA (F)	INDICI DI VALUTAZIONE DELL’IMPATTO (2)	VALORE IMPATTO (I)
	RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023	RISPOSTE PROPOSTE01/06/2023
Discrezionalità		Impatto organizzativo	

Il processo è discrezionale?	5	Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell’ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l’attività di più servizi nell’ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	5
No, è del tutto vincolato	1	Fino a circa il 20%	1
E’ parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	2	Fino a circa il 40%	2
E’ parzialmente vincolato solo dalla legge	3	Fino a circa il 60%	3
E’ parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	4	Fino a circa l’80%	4
E’ altamente discrezionale	5	Fino a circa il 100%	5

Rilevanza esterna		Impatto economico	
Il processo produce effetti diretti all’esterno dell’amministrazione di riferimento?	5	Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	1
No, ha come destinatario finale un ufficio interno	1	No	1
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento	5	Sì	5

Complessità del processo		Impatto reputazionale	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	1	Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	0
No, il processo coinvolge una sola p.a.	1	No	0
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni	3	Non ne abbiamo memoria	1
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni	5	Sì, sulla stampa locale	2
		Sì, sulla stampa nazionale	3
		Sì, sulla stampa locale e nazionale	4
		Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5

Valore economico		Impatto organizzativo, economico e sull’immagine	
Qual è l’impatto economico del processo?	5	A quale livello può collocarsi il rischio dell’evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l’eventuale soggetto riveste nell’organizzazione è elevata, media o bassa?	5
Ha rilevanza esclusivamente interna	1	A livello di addetto	1
Comporta l’attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)	3	A livello di collaboratore o funzionario	2
Comporta l’attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)	5	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa	3
		A livello di dirigente di ufficio generale	4
		A livello di capo dipartimento/segretario generale	5

Frazionabilità del processo			
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?	5		
No	1		
Sì	5		

Controlli (3)			
Anche sulla base dell’esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	3		
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1		
Sì, è molto efficace	2		
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%	3		
Sì, ma in minima parte	4		
No, il rischio rimane indifferente	5		

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore frequenza x valore impatto	VALORE FREQUENZA	24	VALORE IMPATTO	11	LIVELLO DI RISCHIO
media		24/6 4,0		11/4 2,8	11

Processo
9. Revoca del bando

DATA01/06/2023

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO			
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	VALORE FREQUENZA (F) RISPOSTE PROPOSTE	INDICI DI VALUTAZIONE DELL’IMPATTO (2) 01/06/2023	VALORE IMPATTO (I) RISPOSTE PROPOSTE
Discrezionalità		Impatto organizzativo	01/06/2023

Il processo è discrezionale?	5	Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell’ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l’attività di più servizi nell’ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	5
No, è del tutto vincolato	1	Fino a circa il 20%	1
E’ parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	2	Fino a circa il 40%	2
E’ parzialmente vincolato solo dalla legge	3	Fino a circa il 60%	3
E’ parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	4	Fino a circa l’80%	4
E’ altamente discrezionale	5	Fino a circa il 100%	5

Rilevanza esterna		Impatto economico	
Il processo produce effetti diretti all’esterno dell’amministrazione di riferimento?	5	Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	1
No, ha come destinatario finale un ufficio interno	1	No	1
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento	5	Sì	5

Complessità del processo		Impatto reputazionale	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	1	Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	0
No, il processo coinvolge una sola p.a.	1	No	0
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni	3	Non ne abbiamo memoria	1
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni	5	Sì, sulla stampa locale	2
		Sì, sulla stampa nazionale	3
		Sì, sulla stampa locale e nazionale	4
		Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5

Valore economico		Impatto organizzativo, economico e sull’immagine	
Qual è l’impatto economico del processo?	5	A quale livello può collocarsi il rischio dell’evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l’eventuale soggetto riveste nell’organizzazione è elevata, media o bassa?	5
Ha rilevanza esclusivamente interna	1	A livello di addetto	1
Comporta l’attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)	3	A livello di collaboratore o funzionario	2
Comporta l’attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)	5	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa	3
		A livello di dirigente di ufficio generale	4
		A livello di capo dipartimento/segretario generale	5

Frazionabilità del processo			
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?	5		
No	1		
Sì	5		

Controlli (3)			
Anche sulla base dell’esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	3		
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1		
Sì, è molto efficace	2		
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%	3		
Sì, ma in minima parte	4		
No, il rischio rimane indifferente	5		

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore frequenza x valore impatto	VALORE FREQUENZA	24	VALORE IMPATTO	11	LIVELLO DI RISCHIO
media		24/6 4,0		11/4 2,8	11

Processo
10. Redazione del cronoprogramma

DATA01/06/2023

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO			
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	VALORE FREQUENZA (F)	INDICI DI VALUTAZIONE DELL’IMPATTO (2)	VALORE IMPATTO (I)
	RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023	RISPOSTE PROPOSTE01/06/2023
Discrezionalità		Impatto organizzativo	

Il processo è discrezionale?	5	Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell’ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l’attività di più servizi nell’ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	5
No, è del tutto vincolato	1	Fino a circa il 20%	1
E’ parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	2	Fino a circa il 40%	2
E’ parzialmente vincolato solo dalla legge	3	Fino a circa il 60%	3
E’ parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	4	Fino a circa l’80%	4
E’ altamente discrezionale	5	Fino a circa il 100%	5

Rilevanza esterna		Impatto economico	
Il processo produce effetti diretti all’esterno dell’amministrazione di riferimento?	5	Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	1
No, ha come destinatario finale un ufficio interno	1	No	1
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento	5	Sì	5

Complessità del processo		Impatto reputazionale	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	1	Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	0
No, il processo coinvolge una sola p.a.	1	No	0
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni	3	Non ne abbiamo memoria	1
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni	5	Sì, sulla stampa locale	2
		Sì, sulla stampa nazionale	3
		Sì, sulla stampa locale e nazionale	4
		Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5

Valore economico		Impatto organizzativo, economico e sull’immagine	
Qual è l’impatto economico del processo?	5	A quale livello può collocarsi il rischio dell’evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l’eventuale soggetto riveste nell’organizzazione è elevata, media o bassa?	5
Ha rilevanza esclusivamente interna	1	A livello di addetto	1
Comporta l’attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)	3	A livello di collaboratore o funzionario	2
Comporta l’attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)	5	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa	3
		A livello di dirigente di ufficio generale	4
		A livello di capo dipartimento/segretario generale	5

Frazionabilità del processo			
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?	1		
No	1		
Sì	5		

Controlli (3)			
Anche sulla base dell’esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	3		
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1		
Sì, è molto efficace	2		
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%	3		
Sì, ma in minima parte	4		
No, il rischio rimane indifferente	5		

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore frequenza x valore impatto	VALORE FREQUENZA	20		VALORE IMPATTO	11	LIVELLO DI RISCHIO
media		20/6 3,3	media		11/4 2,8	9

Processo

11. Varianti in corso di esecuzione del contratto

DATA

09/12/2016

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO			
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	VALORE FREQUENZA (F)	INDICI DI VALUTAZIONE DELL’IMPATTO (2)	VALORE IMPATTO (I)
	RISPOSTE PROPOSTE	09/12/2016	RISPOSTE PROPOSTE 09/12/2016
Discrezionalità		Impatto organizzativo	

Il processo è discrezionale?	5	Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell’ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l’attività di più servizi nell’ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	5
No, è del tutto vincolato	1	Fino a circa il 20%	1
E’ parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	2	Fino a circa il 40%	2
E’ parzialmente vincolato solo dalla legge	3	Fino a circa il 60%	3
E’ parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	4	Fino a circa l’80%	4
E’ altamente discrezionale	5	Fino a circa il 100%	5

Rilevanza esterna		Impatto economico	
Il processo produce effetti diretti all’esterno dell’amministrazione di riferimento?	5	Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	1
No, ha come destinatario finale un ufficio interno	2	No	1
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento	5	Sì	5

Complessità del processo		Impatto reputazionale	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	1	Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	0
No, il processo coinvolge una sola p.a.	1	No	0
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni	3	Non ne abbiamo memoria	1
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni	5	Sì, sulla stampa locale	2
		Sì, sulla stampa nazionale	3
		Sì, sulla stampa locale e nazionale	4
		Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5

Valore economico		Impatto organizzativo, economico e sull’immagine	
Qual è l’impatto economico del processo?	5	A quale livello può collocarsi il rischio dell’evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l’eventuale soggetto riveste nell’organizzazione è elevata, media o bassa?	5
Ha rilevanza esclusivamente interna	1	A livello di addetto	1
Comporta l’attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)	3	A livello di collaboratore o funzionario	2
Comporta l’attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)	5	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa	3
		A livello di dirigente di ufficio generale	4
		A livello di capo dipartimento/segretario generale	5

Frazionabilità del processo			
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?	1		
No	1		
Sì	5		

Controlli (3)			
Anche sulla base dell’esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	3		
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1		
Sì, è molto efficace	2		
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%	3		
Sì, ma in minima parte	4		
No, il rischio rimane indifferente	5		

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore frequenza x valore impatto	VALORE FREQUENZA	20		VALORE IMPATTO	11	LIVELLO DI RISCHIO
media		20/6 3,3	media		11/4 2,8	9

Processo				
12. Subappalto				
DATA		01/06/2023		
TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO				
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		VALORE FREQUENZA (F)	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	
		RISPOSTE	RISPOSTE	
		PROPOSTE	PROPOSTE	
		01/06/2023	01/06/2023	
Discrezionalità		Impatto organizzativo		

Il processo è discrezionale?	3	Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell’ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l’attività di più servizi nell’ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	5
No, è del tutto vincolato	1	Fino a circa il 20%	1
E’ parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	2	Fino a circa il 40%	2
E’ parzialmente vincolato solo dalla legge	3	Fino a circa il 60%	3
E’ parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	4	Fino a circa l’80%	4
E’ altamente discrezionale	5	Fino a circa il 100%	5

Rilevanza esterna		Impatto economico	
Il processo produce effetti diretti all’esterno dell’amministrazione di riferimento?	5	Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	1
No, ha come destinatario finale un ufficio interno	1	No	1
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento	5	Sì	5

Complessità del processo		Impatto reputazionale	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	1	Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	0
No, il processo coinvolge una sola p.a.	1	No	0
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni	3	Non ne abbiamo memoria	1
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni	5	Sì, sulla stampa locale	2
		Sì, sulla stampa nazionale	3
		Sì, sulla stampa locale e nazionale	4
		Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5

Valore economico		Impatto organizzativo, economico e sull’immagine	
Qual è l’impatto economico del processo?	5	A quale livello può collocarsi il rischio dell’evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l’eventuale soggetto riveste nell’organizzazione è elevata, media o bassa?	5
Ha rilevanza esclusivamente interna	1	A livello di addetto	1
Comporta l’attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)	3	A livello di collaboratore o funzionario	2
Comporta l’attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)	5	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa	3
		A livello di dirigente di ufficio generale	4
		A livello di capo dipartimento/segretario generale	5

Frazionabilità del processo			
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?	1		
No	1		
Sì	5		

Controlli (3)			
Anche sulla base dell’esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	3		
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1		
Sì, è molto efficace	2		
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%	3		
Sì, ma in minima parte	4		
No, il rischio rimane indifferente	5		

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore frequenza x valore impatto	VALORE FREQUENZA	18		VALORE IMPATTO	11	LIVELLO DI RISCHIO
media		18/6 3,0	media		11/4 2,8	8

Processo

13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

DATA

09/12/2016

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO			
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	VALORE FREQUENZA (F)	INDICI DI VALUTAZIONE DELL’IMPATTO (2)	VALORE IMPATTO (I)
	RISPOSTE PROPOSTE	09/12/2016	RISPOSTE PROPOSTE
Discrezionalità		Impatto organizzativo	09/12/2016

Il processo è discrezionale?	3	Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell’ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l’attività di più servizi nell’ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	5
No, è del tutto vincolato	1	Fino a circa il 20%	1
E’ parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	2	Fino a circa il 40%	2
E’ parzialmente vincolato solo dalla legge	3	Fino a circa il 60%	3
E’ parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	4	Fino a circa l’80%	4
E’ altamente discrezionale	5	Fino a circa il 100%	5

Rilevanza esterna		Impatto economico	
Il processo produce effetti diretti all’esterno dell’amministrazione di riferimento?	5	Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	1
No, ha come destinatario finale un ufficio interno	1	No	1
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento	5	Sì	5

Complessità del processo		Impatto reputazionale	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	1	Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	0
No, il processo coinvolge una sola p.a.	1	No	0
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni	3	Non ne abbiamo memoria	1
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni	5	Sì, sulla stampa locale	2
		Sì, sulla stampa nazionale	3
		Sì, sulla stampa locale e nazionale	4
		Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5

Valore economico		Impatto organizzativo, economico e sull’immagine	
Qual è l’impatto economico del processo?	5	A quale livello può collocarsi il rischio dell’evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l’eventuale soggetto riveste nell’organizzazione è elevata, media o bassa?	5
Ha rilevanza esclusivamente interna	1	A livello di addetto	1
Comporta l’attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)	3	A livello di collaboratore o funzionario	2
Comporta l’attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)	5	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa	3
		A livello di dirigente di ufficio generale	4
		A livello di capo dipartimento/segretario generale	5

Frazionabilità del processo			
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?	1		
No	1		
Sì	5		

Controlli (3)			
Anche sulla base dell’esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	3		
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1		
Sì, è molto efficace	2		
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%	3		
Sì, ma in minima parte	4		
No, il rischio rimane indifferente	5		

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore frequenza x valore impatto	VALORE FREQUENZA	18	VALORE IMPATTO	11	LIVELLO DI RISCHIO
		18/6		11/4	
media		3,0		2,8	8

società:
Sanitaservice ASL LE S.r.l. a socio unico

Valutazione aree di rischio da allegato 5 PNA

Area di rischio:

C/D Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari senza/con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Gruppo di lavoro

Francesco Saverio Massaro - Amministratore Unico
Dott. Nicola Pastore - RPCT Sanitaservice Asl Lecce
Dott. Giovanni Vincenti - Staff RPCT Sanitaservice Asl Lecce
Rag. Lorenza Caramuscio - Segreteria Sanitaservice Asl Lecce

Processo

Gestione dei rapporti con l'utenza dei servizi sanitari offerti da Asl Lecce sia per quanto attiene alla definizione delle prenotazioni a visita (istituzionali ed Alpi), sia per quanto riguarda la riscossione dei tickets.

DATA

01/06/2023

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO				
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		VALORE FREQUENZA (F)	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	
		RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023	VALORE IMPATTO (I)
				RISPOSTE PROPOSTE
				01/06/2023
Discrezionalità			Impatto organizzativo	
Il processo è discrezionale?			Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	
		4		5
No, è del tutto vincolato		1	Fino a circa il 20%	1
E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		2	Fino a circa il 40%	2
E' parzialmente vincolato solo dalla legge		3	Fino a circa il 60%	3
E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		4	Fino a circa l'80%	4
E' altamente discrezionale		5	Fino a circa il 100%	5
Rilevanza esterna			Impatto economico	
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?			Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	
		5		1
No, ha come destinatario finale un ufficio interno		1	No	1
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento		5	Sì	5
Complessità del processo			Impatto reputazionale	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?			Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	
		1		2
No, il processo coinvolge una sola p.a.		1	No	0
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni		3	Non ne abbiamo memoria	1
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni		5	Sì, sulla stampa locale	2
			Sì, sulla stampa nazionale	3
			Sì, sulla stampa locale e nazionale	4
			Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5
Valore economico			Impatto organizzativo, economico e sull'immagine	
Qual è l'impatto economico del processo?			A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?	
		1		5
Ha rilevanza esclusivamente interna		1	A livello di addetto	1
Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)		3	A livello di collaboratore o funzionario	2
Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)		5	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa	3
			A livello di dirigente di ufficio generale	4
			A livello di capo dipartimento/segretario generale	5
Frazionabilità del processo				
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?			1	
No		1		
Sì		5		

Controlli (3)				
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?		4		
Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1			
Si, è molto efficace	2			
Si, per una percentuale approssimativa del 50%	3			
Si, ma in minima parte	4			
No, il rischio rimane indifferente	5			
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore frequenza x valore impatto		16	13	LIVELLO DI RISCHIO
		16/6	13/4	
media	VALORE FREQUENZA	2,67	VALORE IMPATTO	3,3
				9

società:
Sanitaservice ASL LE S.r.l. a socio unico

Valutazione aree di rischio da allegato 5 PNA

Area di rischio:
E. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Gruppo di lavoro
Francesco Saverio Massaro - Amministratore Unico
Dott. Nicola Pastore - RPCT Sanitaservice Asl Lecce
Dott. Giovanni Vincenti - Staff RPCT Sanitaservice Asl Lecce
Rag. Lorenza Caramuscio - Segreteria Sanitaservice Asl Lecce

Processo
1. pagamento compensi

DATA01/06/2023

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO					
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		VALORE FREQUENZA (F)		INDICI DI VALUTAZIONE DELL’IMPATTO (2)	
		RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023	RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023
Discrezionalità				Impatto organizzativo	
Il processo è discrezionale?			5	Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell’ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l’attività di più servizi nell’ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	5
No, è del tutto vincolato		1		Fino a circa il 20%	1
E’ parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		2		Fino a circa il 40%	2
E’ parzialmente vincolato solo dalla legge		3		Fino a circa il 60%	3
E’ parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		4		Fino a circa l’80%	4
E’ altamente discrezionale		5		Fino a circa il 100%	5
Rilevanza esterna				Impatto economico	
Il processo produce effetti diretti all’esterno dell’amministrazione di riferimento?			5	Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	1
No, ha come destinatario finale un ufficio interno		1		No	1
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento		5		Sì	5
Complessità del processo				Impatto reputazionale	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?			1	Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	0
No, il processo coinvolge una sola p.a.		1		No	0
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni		3		Non ne abbiamo memoria	1
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni		5		Sì, sulla stampa locale	2
				Sì, sulla stampa nazionale	3
				Sì, sulla stampa locale e nazionale	4
				Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5
Valore economico				Impatto organizzativo, economico e sull’immagine	
Qual è l’impatto economico del processo?			5	A quale livello può collocarsi il rischio dell’evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l’eventuale soggetto riveste nell’organizzazione è elevata, media o bassa?	5
Ha rilevanza esclusivamente interna		1		A livello di addetto	1
Comporta l’attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)		3		A livello di collaboratore o funzionario	2
Comporta l’attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)		5		A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa	3
				A livello di dirigente di ufficio generale	4
				A livello di capo dipartimento/segretario generale	5
Frazionabilità del processo					
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?			1		
No		1			
Sì		5			

Controlli (3)					
Anche sulla base dell’esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?			3		
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione		1			
Sì, è molto efficace		2			
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%		3			
Sì, ma in minima parte		4			
No, il rischio rimane indifferente		5			

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore frequenza x valore impatto		VALORE FREQUENZA	20	VALORE IMPATTO	11	LIVELLO DI RISCHIO
			20/6		11/4	
media			3,3	VALORE IMPATTO	2,8	9

Processo
2. fatturazione attiva e passiva

DATA01/06/2023

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		VALORE FREQUENZA (F)		INDICI DI VALUTAZIONE DELL’IMPATTO (2)		VALORE IMPATTO (I)	
		RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023			RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023
Discrezionalità				Impatto organizzativo			
Il processo è discrezionale?			1	Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell’ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l’attività di più servizi nell’ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)		5	
No, è del tutto vincolato		1		Fino a circa il 20%		1	
E’ parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		2		Fino a circa il 40%		2	
E’ parzialmente vincolato solo dalla legge		3		Fino a circa il 60%		3	
E’ parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		4		Fino a circa l’80%		4	
E’ altamente discrezionale		5		Fino a circa il 100%		5	

Rilevanza esterna				Impatto economico			
Il processo produce effetti diretti all’esterno dell’amministrazione di riferimento?			5	Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?		1	
No, ha come destinatario finale un ufficio interno		1		No		1	
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento		5		Sì		5	

Complessità del processo				Impatto reputazionale			
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?			1	Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?		0	
No, il processo coinvolge una sola p.a.		1		No		0	
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni		3		Non ne abbiamo memoria		1	
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni		5		Sì, sulla stampa locale		2	
				Sì, sulla stampa nazionale		3	
				Sì, sulla stampa locale e nazionale		4	
				Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale		5	

Valore economico				Impatto organizzativo, economico e sull’immagine			
Qual è l’impatto economico del processo?			5	A quale livello può collocarsi il rischio dell’evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l’eventuale soggetto riveste nell’organizzazione è elevata, media o bassa?		5	
Ha rilevanza esclusivamente interna		1		A livello di addetto		1	
Comporta l’attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)		3		A livello di collaboratore o funzionario		2	
Comporta l’attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)		5		A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa		3	
				A livello di dirigente di ufficio generale		4	
				A livello di capo dipartimento/segretario generale		5	

Frazionabilità del processo

Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?	1
No	1
Sì	5

Controlli (3)	
Anche sulla base dell’esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	3
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1
Sì, è molto efficace	2
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%	3
Sì, ma in minima parte	4
No, il rischio rimane indifferente	5

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore frequenza x valore impatto	VALORE FREQUENZA	16	VALORE IMPATTO	11	LIVELLO DI RISCHIO
media		16/6 2,7		11/4 2,8	7

Processo
3. acquisti e locazioni

DATA01/06/2023

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	VALORE FREQUENZA (F) RISPOSTE PROPOSTE 01/06/2023	INDICI DI VALUTAZIONE DELL’IMPATTO (2)	VALORE IMPATTO (I) RISPOSTE PROPOSTE 01/06/2023
Discrezionalità		Impatto organizzativo	
Il processo è discrezionale?	5	Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell’ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l’attività di più servizi nell’ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	5
No, è del tutto vincolato	1	Fino a circa il 20%	1
E’ parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	2	Fino a circa il 40%	2
E’ parzialmente vincolato solo dalla legge	3	Fino a circa il 60%	3
E’ parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	4	Fino a circa l’80%	4
E’ altamente discrezionale	5	Fino a circa il 100%	5

Rilevanza esterna		Impatto economico	
Il processo produce effetti diretti all’esterno dell’amministrazione di riferimento?	5	Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	1
No, ha come destinatario finale un ufficio interno	1	No	1
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento	5	Sì	5

Complessità del processo		Impatto reputazionale	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	1	Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	0
No, il processo coinvolge una sola p.a.	1	No	0
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni	3	Non ne abbiamo memoria	1
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni	5	Sì, sulla stampa locale	2
		Sì, sulla stampa nazionale	3
		Sì, sulla stampa locale e nazionale	4
		Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5

Valore economico		Impatto organizzativo, economico e sull’immagine	
Qual è l’impatto economico del processo?	5	A quale livello può collocarsi il rischio dell’evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l’eventuale soggetto riveste nell’organizzazione è elevata, media o bassa?	5
Ha rilevanza esclusivamente interna	1	A livello di addetto	1
Comporta l’attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)	3	A livello di collaboratore o funzionario	2
Comporta l’attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)	5	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa	3
		A livello di dirigente di ufficio generale	4

A livello di capo dipartimento/segretario generale		5
Frazionabilità del processo		
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?	5	
No	1	
Sì	5	

Controlli (3)		
Anche sulla base dell’esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	3	
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1	
Sì, è molto efficace	2	
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%	3	
Sì, ma in minima parte	4	
No, il rischio rimane indifferente	5	

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore frequenza x valore impatto	VALORE FREQUENZA	24	VALORE IMPATTO	11	LIVELLO DI RISCHIO
media		24/6 4,0		11/4 2,8	11

Processo

4. registrazioni contabili

DATA

01/06/2023

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO					
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		VALORE FREQUENZA (F)		INDICI DI VALUTAZIONE DELL’IMPATTO (2)	
		RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023	RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023
Discrezionalità				Impatto organizzativo	
Il processo è discrezionale?			2		5
No, è del tutto vincolato		1		Fino a circa il 20%	1
E’ parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		2		Fino a circa il 40%	2
E’ parzialmente vincolato solo dalla legge		3		Fino a circa il 60%	3
E’ parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		4		Fino a circa l’80%	4
E’ altamente discrezionale		5		Fino a circa il 100%	5
Rilevanza esterna				Impatto economico	
Il processo produce effetti diretti all’esterno dell’amministrazione di riferimento?			5		1
No, ha come destinatario finale un ufficio interno		1		No	1
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento		5		Sì	5
Complessità del processo				Impatto reputazionale	
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?			1		0
No, il processo coinvolge una sola p.a.		1		No	0
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni		3		Non ne abbiamo memoria	1
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni		5		Sì, sulla stampa locale	2
				Sì, sulla stampa nazionale	3
				Sì, sulla stampa locale e nazionale	4
				Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5

Valore economico		Impatto organizzativo, economico e sull’immagine			
Qual è l’impatto economico del processo?			5		5
Ha rilevanza esclusivamente interna		1		A livello di addetto	1
Comporta l’attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)		3		A livello di collaboratore o funzionario	2

Comporta l’attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)	5	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa	3
		A livello di dirigente di ufficio generale	4
		A livello di capo dipartimento/segretario generale	5

Frazionabilità del processo			
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?		1	
No	1		
Sì	5		

Controlli (3)			
Anche sulla base dell’esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?		3	
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1		
Sì, è molto efficace	2		
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%	3		
Sì, ma in minima parte	4		
No, il rischio rimane indifferente	5		

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore frequenza x valore impatto	VALORE FREQUENZA	17	VALORE IMPATTO	11	LIVELLO DI RISCHIO
		17/6		11/4	
media		2,8		2,8	8

società:
Sanitaservice ASL LE S.r.l. a socio unico

Valutazione aree di rischio da allegato 5 PNA

Area di rischio:
G. Incarichi e nomine

Gruppo di lavoro
Francesco Saverio Massaro - Amministratore Unico
Dott. Nicola Pastore - RPCT Sanitaservice Asl Lecce
Dott. Giovanni Vincenti - Staff RPCT Sanitaservice Asl Lecce
Rag. Lorenza Caramuscio - Segreteria Sanitaservice Asl Lecce

Processo
1. conferimento di incarichi di responsabilità di livello intermedio

DATA01/06/2023

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO				
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		VALORE FREQUENZA (F)		INDICI DI VALUTAZIONE DELL’IMPATTO (2)
		RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023	VALORE IMPATTO (I)
				RISPOSTE PROPOSTE
				01/06/2023
Discrezionalità				Impatto organizzativo
Il processo è discrezionale?			2	Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell’ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l’attività di più servizi nell’ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)
No, è del tutto vincolato		1		Fino a circa il 20%
E’ parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		2		Fino a circa il 40%
E’ parzialmente vincolato solo dalla legge		3		Fino a circa il 60%
E’ parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		4		Fino a circa l’80%
E’ altamente discrezionale		5		Fino a circa il 100%
Rilevanza esterna				Impatto economico
Il processo produce effetti diretti all’esterno dell’amministrazione di riferimento?			5	Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?
No, ha come destinatario finale un ufficio interno		2		No
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento		5		Sì
Complessità del processo				Impatto reputazionale
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?			1	Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?
No, il processo coinvolge una sola p.a.		1		No
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni		3		Non ne abbiamo memoria
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni		5		Sì, sulla stampa locale
				Sì, sulla stampa nazionale
				Sì, sulla stampa locale e nazionale
				Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale
Valore economico				Impatto organizzativo, economico e sull’immagine
Qual è l’impatto economico del processo?			5	A quale livello può collocarsi il rischio dell’evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l’eventuale soggetto riveste nell’organizzazione è elevata, media o bassa?
Ha rilevanza esclusivamente interna		1		A livello di addetto
Comporta l’attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)		3		A livello di collaboratore o funzionario
Comporta l’attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)		5		A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa
				A livello di dirigente di ufficio generale
				A livello di capo dipartimento/segretario generale
Frazionabilità del processo				
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?			1	
No		1		
Sì		5		

Controlli (3)				
Anche sulla base dell’esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?		3		
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1			
Sì, è molto efficace	2			
Sì, per una percentuale approssimativa del 50%	3			
Sì, ma in minima parte	4			
No, il rischio rimane indifferente	5			

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore frequenza x valore impatto	VALORE FREQUENZA	17	VALORE IMPATTO	11	LIVELLO DI RISCHIO
media		17/6 2,8		11/4 2,8	8

Processo

2. conferimento di incarichi a professionisti esterni all’Organizzazione

DATA

09/12/2016

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	VALORE FREQUENZA (F) RISPOSTE PROPOSTE	09/12/2016	INDICI DI VALUTAZIONE DELL’IMPATTO (2)	VALORE IMPATTO (I) RISPOSTE PROPOSTE	09/12/2016
Discrezionalità			Impatto organizzativo		
Il processo è discrezionale?		2	Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell’ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l’attività di più servizi nell’ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)		5
No, è del tutto vincolato	1		Fino a circa il 20%	1	
E’ parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	2		Fino a circa il 40%	2	
E’ parzialmente vincolato solo dalla legge	3		Fino a circa il 60%	3	
E’ parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	4		Fino a circa l’80%	4	
E’ altamente discrezionale	5		Fino a circa il 100%	5	
Rilevanza esterna			Impatto economico		
Il processo produce effetti diretti all’esterno dell’amministrazione di riferimento?		5	Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?		1
No, ha come destinatario finale un ufficio interno	2		No	1	
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento	5		Sì	5	
Complessità del processo			Impatto reputazionale		
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?		1	Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?		0
No, il processo coinvolge una sola p.a.	1		No	0	
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni	3		Non ne abbiamo memoria	1	
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni	5		Sì, sulla stampa locale	2	
			Sì, sulla stampa nazionale	3	
			Sì, sulla stampa locale e nazionale	4	
			Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5	
Valore economico			Impatto organizzativo, economico e sull’immagine		
Qual è l’impatto economico del processo?		5	A quale livello può collocarsi il rischio dell’evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l’eventuale soggetto riveste nell’organizzazione è elevata, media o bassa?		5
Ha rilevanza esclusivamente interna	1		A livello di addetto	1	
Comporta l’attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)	3		A livello di collaboratore o funzionario	2	
Comporta l’attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)	5		A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa	3	
			A livello di dirigente di ufficio generale	4	
			A livello di capo dipartimento/segretario generale	5	
Frazionabilità del processo					
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?		5			
No	1				
Sì	5				

Controlli (3)					
Anche sulla base dell’esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?		3			
Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1				
Si, è molto efficace	2				
Si, per una percentuale approssimativa del 50%	3				
Si, ma in minima parte	4				
No, il rischio rimane indifferente	5				
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore frequenza x valore impatto		VALORE FREQUENZA	21	VALORE IMPATTO	11
					LIVELLO DI RISCHIO
			21/6	11/4	
media			3,5	2,8	10

società:
Sanitaservice ASL LE S.r.l. a socio unico

Valutazione aree di rischio da allegato 5 PNA

Area di rischio:
H. Affari legali e contenzioso

Gruppo di lavoro
Francesco Saverio Massaro - Amministratore Unico
Dott. Nicola Pastore - RPCT Sanitaservice Asl Lecce
Dott. Giovanni Vincenti - Staff RPCT Sanitaservice Asl Lecce
Rag. Lorenza Caramuscio - Segreteria Sanitaservice Asl Lecce

Processo
1. gestione di precontenziosi e contenziosi

DATA01/06/2023

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO						
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	VALORE FREQUENZA (F)		INDICI DI VALUTAZIONE DELL’IMPATTO (2)	VALORE IMPATTO (I)		
	RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023		RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023	
Discrezionalità						
Il processo è discrezionale?		5	Impatto organizzativo		5	
			Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell’ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l’attività di più servizi nell’ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)			
	No, è del tutto vincolato		1	Fino a circa il 20%		1
	E’ parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		2	Fino a circa il 40%		2
	E’ parzialmente vincolato solo dalla legge		3	Fino a circa il 60%		3
	E’ parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		4	Fino a circa l’80%		4
	E’ altamente discrezionale		5	Fino a circa il 100%		5
Rilevanza esterna						
Il processo produce effetti diretti all’esterno dell’amministrazione di riferimento?		5	Impatto economico		1	
			Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?			
	No, ha come destinatario finale un ufficio interno		2	No		1
Si, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento	5	Si	5			
Complessità del processo						
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?		1	Impatto reputazionale		0	
			Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?			
	No, il processo coinvolge una sola p.a.		1	No		0
	Si, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni		3	Non ne abbiamo memoria		1
	Si, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni		5	Si, sulla stampa locale		2
			Si, sulla stampa nazionale	3		
			Si, sulla stampa locale e nazionale	4		
	Si, sulla stampa locale, nazionale e internazionale	5				
Valore economico						
Qual è l’impatto economico del processo?		5	Impatto organizzativo, economico e sull’immagine		5	
			A quale livello può collocarsi il rischio dell’evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l’eventuale soggetto riveste nell’organizzazione è elevata, media o bassa?			
	Ha rilevanza esclusivamente interna		1	A livello di addetto		1
Comporta l’attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)	3	A livello di collaboratore o funzionario	2			
Comporta l’attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)	5	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa	3			
		A livello di dirigente di ufficio generale	4			
		A livello di capo dipartimento/segretario generale	5			
Frazionabilità del processo						
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?		5				
	No		1			
	Si		5			
Controlli (3)						
Anche sulla base dell’esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?		3				

- Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione

1
- Sì, è molto efficace

2
- Sì, per una percentuale approssimativa del 50%

3
- Sì, ma in minima parte

4
- No, il rischio rimane indifferente

5

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore frequenza x valore impatto	VALORE FREQUENZA	24	VALORE IMPATTO	11	LIVELLO DI RISCHIO
media		24/6		11/4	
		4,0		2,8	11

società:
Sanitaservice ASL LE S.r.l. a socio unico

Valutazione aree di rischio da allegato 5 PNA

Area di rischio:
I. Rapporti con Pubblici Ufficiali

Gruppo di lavoro
Francesco Saverio Massaro - Amministratore Unico
Dott. Nicola Pastore - RPCT Sanitaservice Asl Lecce
Dott. Giovanni Vincenti - Staff RPCT Sanitaservice Asl Lecce
Rag. Lorenza Caramuscio - Segreteria Sanitaservice Asl Lecce

Processo
Gestione dei rapporti della società con i pubblici ufficiali, nell’ambito di eventuali visite ispettive e controlli cui è tenuta a sottoporsi nel corso della propria attività di gestione come in occasione di procedimenti giudiziari o amministrativi cui potrebbe essere chiamata a rispondere

DATA 01/06/2023

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO								
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		VALORE FREQUENZA (F)		INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)		VALORE IMPATTO (I)		
		RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023			RISPOSTE PROPOSTE	01/06/2023	
Discrezionalità				Impatto organizzativo				
Il processo è discrezionale?			5	Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)				5
No, è del tutto vincolato			1	Fino a circa il 20%				1
E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)			2	Fino a circa il 40%				2
E' parzialmente vincolato solo dalla legge			3	Fino a circa il 60%				3
E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)			4	Fino a circa l'80%				4
E' altamente discrezionale			5	Fino a circa il 100%				5
Rilevanza esterna				Impatto economico				
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?			5	Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?				1
No, ha come destinatario finale un ufficio interno			1	No				1
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento			5	Sì				5
Complessità del processo				Impatto reputazionale				
Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?			3	Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?				0
No, il processo coinvolge una sola p.a.			1	No				0
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni			3	Non ne abbiamo memoria				1
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni			5	Sì, sulla stampa locale				2
				Sì, sulla stampa nazionale				3
				Sì, sulla stampa locale e nazionale				4
				Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale				5
Valore economico				Impatto organizzativo, economico e sull'immagine				
Qual è l'impatto economico del processo?			5	A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?				5
Ha rilevanza esclusivamente interna			1	A livello di addetto				1
Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)			3	A livello di collaboratore o funzionario				2
Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)			5	A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa				3
				A livello di dirigente di ufficio generale				4
				A livello di capo dipartimento/segretario generale				5
Frazionabilità del processo								
Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?			1					
No			1					
Sì			5					
Controlli (3)								

Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	3
Si, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione	1
Si, è molto efficace	2
Si, per una percentuale approssimativa del 50%	3
Si, ma in minima parte	4
No, il rischio rimane indifferente	5

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore frequenza x valore impatto				22	11	LIVELLO DI RISCHIO
media		VALORE FREQUENZA	22/6		11/4	
			3,67		2,75	10