

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

**PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA
2024 - 2026**

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, è stato elaborato recependo:

- 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 gennaio 2023, come aggiornato con deliberazione ANAC n. 605 del 19 dicembre 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.

Occorre, inoltre, precisare che il presente piano costituisce un'integrale trasposizione del precedente (triennio 2023-2025), dal momento che è stato approvato e adottato dalla Società in data 30 giugno 2023, quindi applicato in un frangente temporale di una semestralità, e la cui tenuta, come riportato nella Relazione 2023 resa dal RPCT Sanitaservice, dott. Nicola Pastore, che è qui da intendersi integralmente riportata e regolarmente pubblicata sul sito aziendale nonché inoltrata all'Autorità Nazionale Anticorruzione in data 19.01.2024, è perfettamente aderente alle situazioni che si sono registrate nel corso del medesimo arco temporale, provvedendo, comunque, ad un suo aggiornamento limitatamente alle novità come richieste dalla deliberazione ANAC n. 605/2023.

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 deiservizi 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 socia 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. 7 D.Lgs. n. 36/2023 "*Nuovo 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. 7 e 3, comma primo, lett. e), Allegato I.1 D.Lgs. n. 36/2023 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 2024-2026.

4. Obiettivi strategici

Sanitaservice, con l'adozione del presente Piano, in linea con il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA 2022, come aggiornato da ANAC nel dicembre 2023), 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 atteso che il Piano anticorruzione per il triennio 2023-2025 è stato adottato solo in data 30 giugno 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 2024-2026

Sanitaservice intende evidenziare, mediante la predisposizione del PTPCT 2024-2026, 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 deve effettuare, entro il 30 giugno 2024, 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 31 ottobre 2023, come da bilancio demografico ISTAT, una popolazione residente totale di 767.610 abitanti (dati Istat). Il Comune più popoloso è il capoluogo, (94.426 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 2023, Lecce si colloca al 71° posto tra le provincie italiane (guadagnando 7 posizioni rispetto all'anno 2022).

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;
- D.S.S. Casarano;
- D.S.S. Lecce;
- D.S.S. Martano;
- D.S.S. Galatina;
- D.S.S. Gallipoli.

La Società, 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 (aggiornato con deliberazione ANAC n. 605/2023). 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 2024-2026 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 riportata

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
	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) 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 giudiziali 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 <i>web</i>
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 <i>web</i>

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 <i>web</i>
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 o per l'affidamento	Elusione delle regole di evidenza pubblica mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale	Direzione aziendale Ufficio acquisizione beni e servizi	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 Codice Etico Sanitaservice

	dell'affidamento mediante concessione, laddove invece ricorrono i presupposti di una gara di appalto		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 Rotazione, ove possibile, dei componenti commissioni valutatrici
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 Rotazione, ove possibile, dei componenti commissioni valutatrici
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 <i>Report</i> 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 <i>Report</i> 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	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

	economico diretto o indiretto. Pressioni del debitore volte ad influenzare la procedura del recupero del credito al fine di trarne un'utilità economica.		
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 giudiziari 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](http://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 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 ai tipi 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 2024 - 2026, 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

26

ss.mm.ii.), come entrambi modificati ed integrati dalle successive disposizioni normative.

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, nel corso del 2023, 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 precitata 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, diconcerto 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, come aggiornato dalla deliberazione ANAC n. 605/2023, 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 impegnino 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 preconstituirsì 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, e successive modifiche/aggiornamenti, 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. 36/2023 (Nuovo 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 rischiocorruttivo

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 605 del 19 dicembre 2023 di Aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 alle novità principalmente introdotte dal D.Lgs. n. 36/2023.

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";
- inoltre, 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 fischiare. 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/#/>

Ebbene, da ultimo, in attuazione della **Direttiva (UE) 2019/1937**, è stato emanato il **d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023** riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

Il decreto è entrato in vigore il 30 marzo 2023 e le disposizioni ivi previste sono efficaci dal 15 luglio 2023.

L'obbligo di predisporre i canali di segnalazione interna grava sui seguenti soggetti del settore pubblico:

- le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165
- le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza o regolazione
- gli enti pubblici economici, gli organismi di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50
- i concessionari di pubblico servizio, le società a controllo pubblico e le società *in house*, così come definite, rispettivamente, dall'articolo 2, comma 1, lettere m) e o), del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, anche se quotate.

La segnalazione può avere ad oggetto comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Le segnalazioni devono essere effettuate nell'interesse pubblico o nell'interesse alla integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato. I motivi che hanno indotto la persona a segnalare, denunciare o divulgare pubblicamente sono irrilevanti ai fini della sua protezione.

La procedura di acquisizione e gestione delle segnalazioni di illeciti, come richiesto dalla normativa nazionale, è stata interamente informatizzata, mediante l'adozione, da parte di Sanitaservice, della piattaforma informatica gratuita "*WhistleblowingPA*" (<https://www.sanitaserviceaslle.it/static/anticorruzione/whistleblowing.pdf>), realizzata da *Transparency international Italia* e *Whistleblowing Solutions* (l'impresa sociale del Centro Ermes per la Trasparenza e i Diritti Umani Digitali), basata sul *software GlobaLeaks*, che garantisce nella ricezione e nel trattamento delle segnalazioni il rispetto della vigente normativa e delle Linee guida Anac.

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

Ai fini del presente PTPCT, nella nozione di "dipendenti pubblici" che, ai sensi della disciplina del *whistleblowing*, possono inviare segnalazioni aventi ad oggetto condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, rientrano: - i dipendenti e i collaboratori; - fornitori, subfornitori e dipendenti e collaboratori degli stessi o liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi; - volontari e tirocinanti, retribuito o non retribuiti; - azionisti o persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza, - ex dipendenti, ex collaboratori o

persone che non ricoprono più una delle posizioni indicate in precedenza; - soggetti in fase di selezione, di prova o il cui rapporto giuridico con l'ente non sia ancora iniziato.

Oggetto della segnalazione sono le condotte illecite di cui il soggetto, rientrando tra quelli sopra indicati, sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, con ciò intendendosi sia gli illeciti penali, civili, amministrativi e contabili e le violazioni di norme unionali, che ogni altra irregolarità nella gestione o organizzazione dell'attività dell'Ente connessa al non corretto esercizio delle funzioni pubbliche attribuite, anche se non ancora compiuti, ma verosimilmente verificabili. Sono comprese, quindi, non solo le fattispecie riconducibili ai delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico. Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni, fatti, circostanze, di cui il soggetto sia venuto a conoscenza *"in ragione del rapporto di lavoro"*. Vi rientrano pertanto fatti appresi in quanto relativi all'ufficio di appartenenza, ma anche notizie acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, sia pure in modo casuale, della cui fondatezza il segnalante sia ragionevolmente convinto.

Il RPCT, nel valutare la sussistenza *"dell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione"* a fondamento della segnalazione, deve attenersi agli elementi oggettivi dei fatti segnalati, dai quali sia desumibile una lesione, un pregiudizio, un ostacolo, un'alterazione del corretto ed imparziale svolgimento dell'attività amministrativa, anche sotto il profilo della credibilità e dell'immagine dell'amministrazione. Il riconoscimento della tutela *ex art. 54-bis* opera, altresì, nei casi in cui l'interesse alla salvaguardia dell'integrità di Sanitaservice concorra con un interesse personale del *whistleblower*, purché questo lo dichiari fin da subito. È esclusa la tutela alle segnalazioni utilizzate per rivendicazioni personalistiche nell'interesse esclusivo del segnalante.

La segnalazione deve essere il più possibile circostanziata al fine di consentire di procedere alle dovute verifiche e valutazioni a riscontro della sua fondatezza. In particolare, essa deve contenere in maniera chiara: - le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; - la descrizione del fatto; - le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati. Ove possibile, si raccomanda l'allegazione di ulteriori documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di eventuali altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti. Si raccomanda, altresì, di evitare riferimenti all'identità del segnalante nel testo della segnalazione e nei suoi allegati. Sulla piattaforma informatica *"WhistleblowingPA"* adottata da Sanitaservice, è prevista la compilazione di un apposito questionario predisposto per guidare il *whistleblower* a rendere esaustivo il contenuto delle segnalazioni.

Non è riconosciuta tutela alle segnalazioni anonime e a quelle di soggetti non ricompresi tra quelli previsti dalla normativa. Le stesse, ove pervengano tramite la piattaforma *"WhistleblowingPA"* adottata da Sanitaservice, saranno trattate con le modalità *"ordinarie"* di gestione di segnalazioni ed esposti, ma saranno comunque oggetto di una specifica registrazione.

Il *whistleblower* può inviare la segnalazione:

- tramite la piattaforma *"WhistleblowingPA"* al RPCT di Sanitaservice;
- in alternativa, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), con le modalità stabilite dalla stessa e reperibili sul sito istituzionale www.anticorruzione.it, ma solo al ricorrere di una delle condizioni di cui all'art. 6 del D.Lgs. n.24/2023.

In caso di segnalazione inviata a soggetto diverso dal RPCT (ad esempio, superiore gerarchico, dirigente

o funzionario), quest'ultimo provvede ad indicare al mittente l'obbligo di invio al RPCT con le modalità stabilite nel presente PTPCT.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il RPCT, il segnalante potrà inviare la propria segnalazione all'ANAC.

Chi intenda inviare una segnalazione di condotte illecite al RPCT può accedere all'apposita piattaforma informatica "*WhistleblowingPA*", basata sul *software GlobaLeaks*, direttamente dal link "*Whistleblowing*" pubblicato sul sito istituzionale di Sanitaservice, "Sezione Amministrazione Trasparente/Anticorruzione". Il sistema non necessita di particolari credenziali, ma apre automaticamente una maschera interattiva, fornendo le istruzioni necessarie. La piattaforma utilizza un protocollo di crittografia che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

Il RPCT è incaricato della ricezione e gestione delle segnalazioni all'interno di Sanitaservice ed è l'unico soggetto autorizzato a trattare i dati personali del segnalante e legittimato a conoscerne l'identità. Il RPCT, è pertanto, anche custode dell'identità. Il RPCT prende in carico la segnalazione e svolge un esame preliminare sull'ammissibilità della stessa, in relazione alla sussistenza dei requisiti essenziali contenuti nel comma 1 dell'art. 54 *bis* del d.lgs. n.165/2001. Per la valutazione dei suddetti requisiti il RPCT può utilizzare i seguenti criteri:

- manifesta mancanza di interesse all'integrità di Sanitaservice;
- manifesta incompetenza di Sanitaservice sulla questione segnalata;
- manifesta infondatezza della segnalazione per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti;
- accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero segnalazione corredata da documentazione non pertinente;
- produzione di sola documentazione in assenza di segnalazione.

Tale esame preliminare deve concludersi entro il termine di 7 giorni lavorativi, decorrenti dalla data di ricezione della segnalazione, durante i quali il RPCT può chiedere al *whistleblower* elementi integrativi - assegnandogli un termine per la risposta - tramite il canale a ciò dedicato nella piattaforma informatica, o anche di persona, ove il segnalante acconsenta; la richiesta di integrazione al *whistleblower* sospende il termine, che ricomincia a decorrere dal momento della presentazione delle informazioni e/o della documentazione integrativa. Nel caso in cui il RPCT ritenga sussistere nei propri confronti un conflitto di interessi, si astiene, dandone comunicazione all'Amministratore Unico, garantendo comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, con facoltà di individuare il soggetto al quale affidare la gestione della procedura. Qualora, in esito all'esame preliminare, il RPCT ravvisi elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione, dandone comunicazione al segnalante.

Se ritiene la segnalazione ammissibile, il RPCT avvia l'istruttoria circa i fatti segnalati, da concludersi entro i successivi 60 giorni lavorativi dall'avvio.

Laddove l'istruttoria risulti particolarmente complessa, il RPCT può motivatamente prorogare di altri 30 giorni lavorativi il termine per la sua conclusione, che non può eccedere i 90 giorni lavorativi complessivi dalla data della segnalazione.

Ai fini dell'istruttoria il RPCT può richiedere al segnalante chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, tramite il canale a ciò dedicato nella piattaforma informatica o anche di persona, ove il segnalante acconsenta.

Il RPCT può costituire, con proprio provvedimento, uno specifico Gruppo di Lavoro di cui avvalersi per l'istruttoria delle segnalazioni, composto dal personale Sanitaservice dotato di competenze trasversali ed identificato in successivo apposito atto organizzativo, assicurando le stesse garanzie di riservatezza dell'identità del segnalante sopra specificate. Anche i componenti del Gruppo di Lavoro devono essere "autorizzati" al trattamento dei dati personali contenuti nelle segnalazioni e nella documentazione ad esse allegata, e devono essere debitamente istruiti, ai sensi della predetta normativa.

Il RPCT può inoltre richiedere informazioni, atti e documenti ai Responsabili dei Servizi nonché agli altri dipendenti di Sanitaservice nonché al personale ASL Lecce. A tal fine, il RPCT non trasmette la segnalazione ai suddetti soggetti, ma solo gli esiti delle verifiche eventualmente condotte, e, se del caso, estratti accuratamente anonimizzati della segnalazione e della documentazione allegata, in ogni caso evitando che dalle informazioni e dai fatti descritti si possa risalire, anche indirettamente, all'identità del segnalante. Resta fermo che, anche in questi casi, i soggetti suddetti devono comunque essere "autorizzati" al trattamento di tali dati e debitamente istruiti, ai sensi della normativa vigente in materia di protezione dei dati. Nei casi in cui lo ritenga necessario ai fini dell'istruttoria, il RPCT può richiedere informazioni o documenti a soggetti esterni a Sanitaservice, adottando tutte le cautele necessarie a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, come sopra specificato.

Qualora, all'esito dell'attività istruttoria svolta, il RPCT ritenga la segnalazione infondata, ne dispone l'archiviazione con adeguata motivazione, dandone comunicazione al segnalante. Qualora invece il RPCT ritenga la segnalazione fondata, valuta, in relazione ai profili di illiceità riscontrati, a quali organi inoltrare gli esiti della propria istruttoria e, se necessario, la segnalazione debitamente anonimizzata nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, avendo sempre cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce la tutela della riservatezza ai sensi dell'art. 54 *bis* del D.Lgs. n. 165/2001: Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) di Sanitaservice; Autorità giudiziaria ordinaria; Corte dei conti; ANAC; Dipartimento della Funzione Pubblica; eventuali altri soggetti individuati in base alla specificità dei contenuti della segnalazione. Nei casi in cui l'identità del segnalante venga successivamente richiesta dall'Autorità giudiziaria o contabile, il RPCT fornisce tale indicazione, previa notifica al segnalante. In applicazione del comma terzo dell'art. 54 *bis* del D.Lgs. n. 165/2001, in un procedimento disciplinare fondato, in tutto o in parte sulla segnalazione, se l'identità del segnalante sia necessaria per la difesa dell'incolpato, su motivata richiesta dell'UPD, il RPCT richiede al segnalante il consenso alla rivelazione della propria identità, assegnando un termine congruo per la risposta. In caso di mancata risposta, il consenso si ritiene negato.

In caso di mancata risposta o di risposta negativa il RPCT ne dà comunicazione all'UPD. Se il segnalante fornisce espressamente il proprio consenso, il RPCT ne dà comunicazione all'UPD, cui trasmette la segnalazione integrale ed ogni ulteriore informazione utile.

Le segnalazioni ricevute attraverso il canale informatico sono conservate per il periodo previsto dalla piattaforma "WhistleblowingPA"; i documenti inerenti le segnalazioni e la relativa attività istruttoria vengono conservati da Sanitaservice per un periodo massimo di cinque anni dalla ricezione, in *database* informatici ed eventuale documentazione cartacea in archivi chiusi a chiave accessibili al solo RPCT, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati, e assicurando che i dati identificativi del segnalante siano conservati separatamente da ogni altro dato. Il RPCT può utilizzare il contenuto delle segnalazioni per individuare le aree critiche dell'amministrazione e predisporre le misure necessarie per rafforzare il sistema di prevenzione della corruzione nell'ambito in cui è emerso il fatto segnalato. Il RPCT rende conto del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento nella Relazione annuale

di cui all'art. 1, c. 14, della L. n.190/2012, garantendo comunque la riservatezza dell'identità dei segnalanti.

La tutela riconosciuta al segnalante è di tre tipi: - la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione; - la tutela da misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata; - "la giusta causa" di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto.

a) La tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione.

Il RPCT e tutti i soggetti coinvolti nel processo di gestione della segnalazione, hanno l'obbligo di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Tale obbligo è da riferirsi non solo al nominativo del segnalante ma anche a tutti gli elementi della segnalazione, inclusa la documentazione ad essa allegata, nella misura in cui il loro disvelamento, anche indirettamente, possa consentire l'identificazione del segnalante. La violazione degli obblighi di tutela della riservatezza del segnalante potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, fatte salve altre eventuali forme di responsabilità. A tutela della riservatezza del segnalante, la segnalazione e la relativa documentazione allegata sono sottratte non solo all'accesso agli atti amministrativi previsto dagli artt. 22 e ss. della L. n. 241/1990, ma pure all'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, del D.Lgs. n. 33/2013. Qualora la segnalazione sia stata trasmessa anche a soggetti diversi da quelli indicati dalla legge e, per questo, l'identità del segnalante sia stata svelata, la segnalazione non è più considerata sottratta all'accesso ai sensi del comma quarto dell'art. 54 *bis*. In tali casi, qualora la segnalazione sia oggetto di istanza di ostensione, si applicheranno le discipline delle singole tipologie di accesso (a seconda dei casi: documentale, civico generalizzato, dei consiglieri), secondo i principi e limiti previsti dalla L. 241/1990 e dal D.Lgs. n. 33/2013.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 c.p.p. Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttoria. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere svelata dall'autorità contabile al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso. In conformità a quanto previsto dall'art. 2 *undicies* del D.Lgs. n. 196/2003, nell'ambito di una segnalazione *whistleblowing*, il soggetto segnalato non può esercitare i diritti previsti dagli artt. 15-22 del Regolamento UE n. 2016/679, poiché dall'esercizio di tali diritti potrebbe derivare un pregiudizio alla tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e, pertanto, non può rivolgersi al titolare del trattamento e non può, in assenza di risposta da parte di quest'ultimo, proporre reclamo al Garante della *Privacy*. Può, tuttavia, richiedere a quest'ultimo accertamenti sulla conformità del trattamento dei propri dati, ai sensi dell'art. 160 del D.Lgs. n. 196/2003. La piattaforma "*WhistleblowingPA*" adottata da Sanitaservice garantisce la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante e della segnalazione nel rispetto delle Linee Guida ANAC n. 469/2021.

b) La tutela da misure discriminatorie o ritorsive.

Il segnalante "non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinata dalla segnalazione" e sono nulli "gli atti discriminatori o ritorsivi" adottati da Sanitaservice. L'onere di "dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa" è a carico di Sanitaservice. Il segnalante è "reintegrato nel posto di lavoro" in caso di licenziamento "a motivo della segnalazione".

Si intendono misure ritorsive atti, provvedimenti, comportamenti o omissioni posti in essere da Sanitaservice 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.

L'adozione di misure ritenute ritorsive nei confronti del segnalante è comunicata all'ANAC dal segnalante medesimo. Qualora accerti l'adozione di una misura ritorsiva o discriminatoria, l'ANAC, fermi restando gli altri profili di responsabilità, applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. L'ANAC considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento o l'omissione aventi effetti discriminatori o ritorsivi. La responsabilità si configura anche in capo al soggetto che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del *whistleblower*, così producendo un effetto negativo indiretto sulla sua posizione (ad es. proposta di sanzione disciplinare).

c) La "giusta causa" di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto

Ai sensi dell'art. 3 della L. n. 179/2017, la segnalazione effettuata dal *whistleblower* costituisce giusta causa di rivelazione, non integrando i reati di "rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio" (art. 326 c.p.), "rivelazione del segreto professionale" (art. 622 c.p.), "rivelazione dei segreti scientifici o industriali" (art. 623 c.p.) quando ricorrano le seguenti condizioni: - il segnalante deve agire al fine di tutelare "l'interesse all'integrità dell'Amministrazione, nonché alla prevenzione delle malversazioni"; - il segnalante non deve aver appreso la notizia "in ragione di un rapporto di consulenza professionale o assistenza con l'Ente"; - le notizie e i documenti, oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, non devono essere rivelati con "modalità eccedenti rispetto alle finalità dell'eliminazione dell'illecito". Per "modalità eccedenti" devono intendersi quelle esorbitanti sia rispetto alle finalità della segnalazione e sia rispetto alle modalità effettive con cui essa viene resa.

Le tutele previste nei confronti del segnalante "non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave" (art. 54 *bis*, comma nono). Le predette tutele sono riconosciute nel caso in cui la sentenza di primo grado non venga confermata nei successivi gradi di giudizio.

In fase di istruttoria i dati identificativi del segnalato, in quanto soggetto "interessato" ai sensi della vigente normativa in materia di protezione dei dati, sono trattati dal RPCT e dagli altri soggetti "autorizzati al trattamento" cui la segnalazione viene trasmessa ai fini degli accertamenti necessari. Se il RPCT ritiene fondati la segnalazione ed i fatti imputati al segnalato, i dati identificativi sono trasmessi, insieme alle risultanze della propria istruttoria, all'Autorità giudiziaria ordinaria e/o contabile e/o all'UPD, per gli adempimenti di rispettiva competenza.

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, in accordo con le disposizioni normative e regolamentari, ha armonizzato 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: Valutazione del Rischio Area A – B – C/D – E – G – H – I

MODELLO DI PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI (c.d. *WHISTLEBLOWING*)

1. Riferimenti normativi

Il *whistleblowing* è stato introdotto in Italia con una legislazione specifica a fine 2017, con la legge n.179. Questa normativa regolamentava in modo completo l'istituto per la pubblica amministrazione, mentre introduceva alcune disposizioni anche per le organizzazioni del settore privato dotate di un modello organizzativo di gestione e controllo ex D.Lgs. n.231/2001.

La legge n. 179/2017 è stata superata dalla legge di trasposizione della Direttiva Europea in materia di *whistleblowing* (n. 1937/2019). La nuova legge, il Decreto Legislativo n. 24/2023, è l'attuazione della Direttiva UE n.2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

La nuova normativa prevede oneri in capo alle organizzazioni pubbliche e private, in particolare: tutti gli enti pubblici devono prevedere procedure interne per la gestione delle segnalazioni; lo stesso obbligo è in carico ai soggetti del settore privato che hanno un modello organizzativo ex D.Lgs. n.231/2001 e a tutte le organizzazioni private con almeno 50 dipendenti.

2. Chi può effettuare una segnalazione

Le procedure di *whistleblowing* incoraggiano a segnalare chiunque acquisisca, nel contesto dell'attività lavorativa, informazioni sugli illeciti commessi dall'organizzazione o per conto dell'organizzazione.

Lo scopo della procedura è quello di facilitare la comunicazione di informazioni relative a violazioni riscontrate durante l'attività lavorativa. A tale scopo lo spettro delle potenziali persone segnalanti è molto ampio. La procedura è volta a garantire questi soggetti, nel momento in cui segnalino una condotta illecita relativa a Sanitaservice.

Possono effettuare una segnalazione attraverso la procedura le seguenti categorie di soggetti:

- dipendenti o collaboratori;
- fornitori, subfornitori e dipendenti e collaboratori degli stessi o liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi;
- volontari e tirocinanti, retribuiti o non retribuiti;
- azionisti o persone con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza;
- ex dipendenti, ex collaboratori o persone che non ricoprono più una delle posizioni indicate in precedenza;
- soggetti in fase di selezione, di prova o il cui rapporto giuridico con l'ente non sia ancora iniziato.

La procedura protegge anche l'identità dei soggetti facilitatori, le persone fisiche che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo.

3. Cosa può essere segnalato

All'interno di questa procedura possono essere segnalati fatti illeciti di cui si sia venuti a conoscenza nel contesto della propria attività lavorativa. Possono essere riportati anche sospetti, qualificati, di reati o altre violazioni di disposizioni di legge o potenziali rischi di commissione degli stessi.

Non viene richiesto alla persona segnalante di dimostrare in modo completo la commissione di un illecito ma le segnalazioni devono essere quanto più possibile circostanziate, al fine di consentire un accertamento dei fatti comunicati da parte dei soggetti riceventi. Allo stesso tempo, non si invitano i soggetti segnalanti ad attuare attività di investigazione che possano esporli individualmente.

Le segnalazioni possono riguardare illeciti penali, civili, amministrativi o contabili, così come le violazioni di normative unionali.

Non rientrano nell'oggetto di questa procedura le segnalazioni di carattere personale, per esempio inerenti al proprio contratto di lavoro, che sono regolate da altre procedure dell'ente.

4. Chi riceve e gestisce le segnalazioni

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza RPCT è il soggetto responsabile alla ricezione e gestione delle segnalazioni di illecito. Il RPCT può essere coadiuvato da soggetti del suo gruppo di supporto specificamente nominati in atto interno.

Il responsabile *whistleblowing*, o l'ufficio *whistleblowing* ove nominato, riceve le segnalazioni e dialoga con la persona segnalante per chiarire e approfondire quanto ricevuto. Il dialogo con la persona segnalante continua anche durante le fasi di accertamento.

Il responsabile o l'ufficio, dopo una valutazione iniziale, svolgono un'attività di accertamento delle informazioni segnalate, anche richiedendo specifiche informazioni ad altri uffici e funzioni interni a Sanitaservice o al Socio Unico ASL Lecce.

Il ricevente fornisce riscontri periodici alla persona segnalante e, al termine dell'attività di accertamento, comunica l'esito delle attività di accertamento. Nella comunicazione dell'esito non sono inclusi riferimenti a dati personali relativi all'eventuale soggetto segnalato.

Tra i possibili esiti che possono essere comunicati alla persona segnalante ci sono:

- correzione di processi interni o avvio di un procedimento disciplinare;
- trasferimento dei risultati delle attività di accertamento alla procura della Repubblica (e/o della Corte dei conti in caso di danno erariale);
- archiviazione per mancanza di evidenze.

La segnalazione che venga erroneamente inviata al superiore gerarchico potrebbe non essere trattata come una segnalazione di *whistleblowing*, in quanto quest'ultimo non ha gli stessi obblighi di riservatezza in carico al soggetto ricevente.

5. I canali per le segnalazioni

Sanitaservice mette a disposizione delle persone segnalanti canali diversi per le segnalazioni di violazioni ai sensi della presente procedura. In particolare, è possibile effettuare segnalazioni in forma orale e in forma scritta.

Per quanto riguarda le segnalazioni in forma scritta, Sanitaservice mette a disposizione una piattaforma informatica crittografata, fornita da *TransparencyInternationalItalia* e *WhistleblowingSolutions* attraverso il progetto *WhistleblowingIT*. La piattaforma utilizza *GlobaLeaks*, il principale *software open-source* per il *whistleblowing*. Questo strumento garantisce, da un punto di vista tecnologico, la riservatezza della persona segnalante, dei soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della stessa.

Sulla piattaforma è caricato un questionario che guida la persona segnalante nel percorso di segnalazione attraverso domande aperte e chiuse, di cui alcune obbligatorie. È anche possibile allegare documenti alla segnalazione. Al termine della segnalazione la persona segnalante riceve un codice univoco di 16 cifre, con il quale può accedere alla segnalazione e dialogare in maniera bidirezionale con il soggetto ricevente, scambiare messaggi e inviare nuove informazioni. Tutte le informazioni contenute sulla piattaforma sono crittografate e possono essere lette solo da soggetti abilitati alla ricezione della segnalazione.

Non è possibile gestire altre segnalazioni ricevute in forma scritta. Qualora queste fossero inviate, il soggetto ricevente, ove possibile, inviterà la persona segnalante a presentare nuovamente la segnalazione tramite la piattaforma informatica.

Per le segnalazioni in forma orale, si invita la persona segnalante a contattare il soggetto ricevente, richiedendo disponibilità per un colloquio telefonico o, eventualmente, un incontro personale. Le segnalazioni in forma orale vengono verbalizzate e il verbale deve essere firmato dalla persona segnalante, affinché sia processato. È opportuno ricordare che le segnalazioni in forma orale non offrono la stessa riservatezza tecnologica delle segnalazioni effettuate tramite piattaforma crittografata.

6. Le tempistiche di gestione delle segnalazioni

Al termine del percorso di segnalazione la piattaforma mostra un codice di ricevuta a conferma che la segnalazione è stata consegnata e presa in carico dal soggetto ricevente.

Entro 7 giorni, il soggetto ricevente conferma alla persona segnalante la presa in carico della segnalazione e invita il soggetto segnalante a monitorare la sua segnalazione sulla piattaforma per rispondere a possibili richieste di chiarimenti o approfondimenti.

Entro 3 mesi dal giorno della segnalazione, il soggetto ricevente comunica alla persona segnalante un riscontro rispetto alle attività di accertamento svolte per verificare le informazioni comunicate nella segnalazione.

Il riscontro fornito entro 3 mesi può coincidere con l'esito delle attività di accertamento. Qualora queste non fossero concluse, il ricevente invita la persona segnalante a tenere monitorata la piattaforma fino a conoscere l'esito definitivo delle stesse.

7. Riservatezza e anonimato

Il soggetto ricevente è tenuto a trattare le segnalazioni preservandone la riservatezza. Le informazioni relative all'identità del soggetto segnalante, del soggetto segnalato e di ogni altra persona menzionata nella segnalazione sono trattate secondo i principi di confidenzialità. Allo stesso modo, sono trattate in modo confidenziale anche tutte le informazioni contenute nella segnalazione.

L'identità della persona segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso. La conoscenza delle segnalazioni e dei relativi atti di accertamento sono sottratti anche al diritto all'accesso amministrativo da parte dei soggetti interessati.

L'unico motivo di possibile rivelazione dell'identità della persona segnalante può avvenire nel caso in cui gli atti di accertamento siano inoltrati presso una procura ordinaria o contabile e la conoscenza della stessa sia necessaria ai fini del diritto di difesa durante un procedimento giudiziario ordinario o contabile presso la Corte dei conti.

La riservatezza è garantita attraverso strumenti tecnologici, quali la piattaforma crittografata per le segnalazioni e un protocollo riservato, e all'interno di processi organizzativi volti a minimizzare la circolazione delle informazioni.

È possibile anche l'invio di segnalazioni anonime. Il soggetto ricevente può decidere se processarle o meno. In ogni caso, le segnalazioni vengono trattate secondo gli stessi principi di riservatezza. Tuttavia, nel caso di segnalazioni anonime, il soggetto ricevente non ha conoscenza dell'identità della persona segnalante e potrebbe involontariamente esporlo durante le attività di accertamento.

8. La gestione dei dati personali

Le segnalazioni ricevute, le attività di accertamento e le comunicazioni tra la persona segnalante e la persona ricevente sono documentate e conservate in conformità alle prescrizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati.

Le segnalazioni contengono dati personali e possono essere trattate e mantenute solo per il tempo necessario al loro trattamento: questo tempo comprende l'analisi, le attività di accertamento e quelle di comunicazione degli esiti, oltre a una eventuale tempistica ulteriore per possibili commenti aggiuntivi. In nessun caso le segnalazioni saranno conservate oltre i 5 anni successivi alla comunicazione dell'esito delle attività di accertamento alla persona segnalante.

Per quanto riguarda l'accesso ai dati personali, questi sono conosciuti solo dal soggetto ricevente e, se indicato in specifico atto organizzativo, dai membri dello *staff* di supporto alla gestione della segnalazione.

Nel corso delle attività di accertamento il soggetto ricevente può condividere con altre funzioni di Sanitaservice informazioni preventivamente anonimizzate e minimizzate rispetto alle specifiche attività di competenza di queste ultime.

9. Tutele e protezioni

La persona cui si fa riferimento nella segnalazione come responsabile del sospetto di illecito beneficia di misure di protezione dell'identità analoghe a quelle della persona segnalante e delle altre persone menzionate nella segnalazione.

In aggiunta alla tutela della riservatezza dell'identità della persona segnalante e dei soggetti menzionati nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa, esistono altre forme di tutela garantite attraverso questa procedura.

Viene infatti garantita protezione alla persona segnalante contro ogni forma di ritorsione o discriminazione che dovesse subire in seguito e a causa di una segnalazione. Per ritorsione si intende qualsiasi azione o omissione minacciata o reale, diretta o indiretta, collegata o derivante da segnalazioni di illeciti effettivi o sospetti, che causi o possa causare danni fisici, psicologici, danni alla reputazione della persona, perdite economiche.

Tra le possibili discriminazioni rientrano:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti, o la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa, o note di merito o referenze negative, o misure disciplinari o altra sanzione, anche pecuniaria, o la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo, o la discriminazione o un trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto a termine;
- danni, anche alla reputazione della persona, pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e di redditi;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi, l'annullamento di una licenza o di un permesso, la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

10. Sanzioni

Il Decreto Legislativo n. 24/2023 prevede sanzioni amministrative, irrogabili da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in caso di violazione delle norme sul *whistleblowing*.

Le sanzioni riguardano in modo specifico eventuali ritorsioni contro i soggetti segnalanti, violazioni dell'obbligo di riservatezza, il boicottaggio a un tentativo di segnalazione, la mancata presa in carico di una segnalazione o un'insufficiente attività istruttoria avviata in seguito alla stessa.

Sono altresì sanzionabili gli abusi del sistema di segnalazione, con possibili sanzioni per colui che calunnia o diffama un altro soggetto a mezzo della procedura.

L'amministrazione può procedere disciplinarmente contro i soggetti responsabili di queste condotte.

11. Canali esterni per le segnalazioni

Al di fuori della procedura interna per le segnalazioni, la legge permette di effettuare anche segnalazioni esterne all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

La persona segnalante può segnalare esternamente a Sanitaservice qualora abbia già effettuato una segnalazione a cui non è stato dato seguito, qualora abbia fondati motivi di ritenere che a una segnalazione interna non sia dato seguito o che questa possa determinare un rischio di ritorsione o qualora abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le modalità di segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione sono disponibili alla pagina dedicata sul sito dell'ANAC anticorruzione.it/-/whistleblowing.

Esistono condizioni ulteriori per cui una persona segnalante possa effettuare una divulgazione pubblica: il mancato riscontro a una segnalazione interna o esterna previamente effettuata, un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico, fondati motivi che una segnalazione interna non verrà trattata o che le prove della stessa possano essere distrutte o occultate.

	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
	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 15/01/2024

Processo
1. Reclutamento

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO					
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		VALORE FREQUENZA (F)	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)		VALORE IMPATTO (I)
		RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024	RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024
Discrezionalità		Impatto organizzativo			
Il processo è discrezionale?			2		5
No, è del tutto vincolato		1		1	
E’ parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		2		2	
E’ parzialmente vincolato solo dalla legge		3		3	
E’ parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		4		4	
E’ altamente discrezionale		5		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		1	
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento		5		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		2
No, il processo coinvolge una sola p.a.		1		0	
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni		3		1	
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni		5		2	
				3	
				4	
				5	
Valore economico		Impatto organizzativo, economico e sull’immagine			
Qual è l’impatto economico del processo?			5		5
Ha rilevanza esclusivamente interna		1		1	
Comporta l’attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)		3		2	
Comporta l’attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: assunzione)		5		3	
				4	
				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)		VALORE IMPATTO (I)
		RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024	RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024
Discrezionalità		Impatto organizzativo			
Il processo è discrezionale?			2		5
No, è del tutto vincolato		1		1	
E’ parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		2		2	
E’ parzialmente vincolato solo dalla legge		3		3	
E’ parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		4		4	
E’ altamente discrezionale		5		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?	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 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		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?	
Qual è l’impatto economico del processo?		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 (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 Il processo è discrezionale?	4	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		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 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?	3
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 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?	
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

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

DATA15/01/2024

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO					
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	VALORE FREQUENZA (F)		INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	VALORE IMPATTO (I)	
	RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024		RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024
Discrezionalità					
Il processo è discrezionale?		4	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, Business Plan e contratti di servizio)	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?		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					
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 Responsabile del Servizio			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 indifferente5

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = Valore frequenza x valore impatto	VALORE FREQUENZA	23	VALORE IMPATTO	13	LIVELLO DI RISCHIO
media		23/6 3.8	media	13/4 3.3	12

Processo2. Individuazione dello strumento/istituto per l’affidamento

DATA15/01/2024

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	VALORE FREQUENZA (F) RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024	INDICI DI VALUTAZIONE DELL’IMPATTO (2)	VALORE IMPATTO (I) RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024
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

DATA15/01/2024

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO								
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		VALORE FREQUENZA (F)		INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)		VALORE IMPATTO (I)		
		RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024			RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024	
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	media		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	15/01/2024		RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024
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	media	11/4	2.8
					10

Processo
5. Valutazione delle offerte

DATA15/01/2024

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO					
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	VALORE FREQUENZA (F)		INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	VALORE IMPATTO (I)	
	RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024		RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024
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
 6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte

DATA15/01/2024

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO			
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	VALORE FREQUENZA (F)	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	VALORE IMPATTO (I)
	RISPOSTE PROPOSTE15/01/2024		RISPOSTE PROPOSTE15/01/2024
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	media		11/4 2.8	8

Processo
 7. Procedure negoziate

DATA15/01/2024

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO							
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		VALORE FREQUENZA (F)		INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)		VALORE IMPATTO (I)	
		RISPOSTE	15/01/2024			RISPOSTE	15/01/2024
Discrezionalità		PROPOSTE		PROPOSTE		PROPOSTE	
		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	media	11/4 2.8	11

Processo
 8. Affidamenti diretti

DATA15/01/2024

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO			
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	VALORE FREQUENZA (F)	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	VALORE IMPATTO (I)
	RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024	RISPOSTE PROPOSTE
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	media	11/4 2.8	11

Processo
 9. Revoca del bando

DATA15/01/2024

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO			
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	VALORE FREQUENZA (F)	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	VALORE IMPATTO (I)
	RISPOSTE PROPOSTE15/01/2024		RISPOSTE PROPOSTE15/01/2024
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	media	11/4	2.8	11

Processo
10. Redazione del cronoprogramma

DATA15/01/2024

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO					
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	VALORE FREQUENZA (F)	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	VALORE IMPATTO (I)		
	RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024	RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024	
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

DATA15/01/2024

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO			
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	VALORE FREQUENZA (F)	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	VALORE IMPATTO (I)
	RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024	RISPOSTE PROPOSTE
Discrezionalità		Impatto organizzativo	15/01/2024

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		15/01/2024	
TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO			
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		VALORE FREQUENZA (F)	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)
		RISPOSTE	
		15/01/2024	
		PROPOSTE	
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

DATA15/01/2024

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO					
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		VALORE FREQUENZA (F)	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)		VALORE IMPATTO (I)
		RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024		RISPOSTE PROPOSTE
Discrezionalità			Impatto organizzativo		15/01/2024

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		11/4 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 **15/01/2024**

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO							
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		VALORE FREQUENZA (F)		INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)		VALORE IMPATTO (I)	
		RISPOSTE	15/01/2024			RISPOSTE	15/01/2024
		PROPOSTE				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)			
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			1	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?			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			
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?		4
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		16	13	LIVELLO DI RISCHIO
		16/6	13/4	
media	VALORE FREQUENZA	2.67	VALORE IMPATTO	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

DATA 15/01/2024

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO					
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		VALORE FREQUENZA (F)		INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	
		RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024	RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024
Discrezionalità					
Il processo è discrezionale?			5	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)?			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		VALORE FREQUENZA	20	VALORE IMPATTO	11
			20/6		11/4
media			3.3	VALORE IMPATTO	2.8
					9

Processo
 2. fatturazione attiva e passiva

DATA15/01/2024

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO					
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		VALORE FREQUENZA (F)		INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	
		RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024	RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024
Discrezionalità				Impatto organizzativo	
Il processo è discrezionale?			1	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)			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	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	
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	
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	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 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				
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	16	VALORE IMPATTO	11	LIVELLO DI RISCHIO
media			16/6 2.7		11/4 2.8	7

Processo
3. acquisti e locazioni

DATA 15/01/2024

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO					
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		VALORE FREQUENZA (F)		INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	
		RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024	RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024
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)?		
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	VALORE FREQUENZA	24	VALORE IMPATTO	11	LIVELLO DI RISCHIO
media		24/6 4.0		11/4 2.8	11

Processo
4. registrazioni contabili

DATA15/01/2024

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO					
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		VALORE FREQUENZA (F)		INDICI DI VALUTAZIONE DELL’IMPATTO (2)	
		RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024	RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024
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
		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

DATA15/01/2024

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO					
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		VALORE FREQUENZA (F)	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)		VALORE IMPATTO (I)
		RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024	RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024
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)?			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	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
15/01/2024

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO					
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		VALORE FREQUENZA (F)		INDICI DI VALUTAZIONE DELL’IMPATTO (2)	
		RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024	RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024
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
Si, 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
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				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			
Si		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

DATA **15/01/2024**

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO					
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		VALORE FREQUENZA (F)		INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	
		RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024	RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024
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)?			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	
			24/6	11/4	
media			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

DATA15/01/2024

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO					
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		VALORE FREQUENZA (F)		INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	
		RISPOSTE PROPOSTE	15/01/2024	VALORE IMPATTO (I)	RISPOSTE PROPOSTE
				15/01/2024	
Discrezionalità		Impatto organizzativo			
Il processo è discrezionale?			5		5
No, è del tutto vincolato		1			1
E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		2			2
E' parzialmente vincolato solo dalla legge		3			3
E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)		4			4
E' altamente discrezionale		5			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			1
Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento		5			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		0
No, il processo coinvolge una sola p.a.		1			0
Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni		3			1
Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni		5			2
					3
					4
					5
Valore economico		Impatto organizzativo, economico e sull'immagine			
Qual è l'impatto economico del processo?			5		5
Ha rilevanza esclusivamente interna		1			1
Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti)		3			2
Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto)		5			3
					4
					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			22	11	LIVELLO DI RISCHIO
media			VALORE FREQUENZA	VALORE IMPATTO	
			22/6	11/4	
			3.67	2.75	10