

***Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)
Sottosezione di Programmazione:
Rischi Corruttivi e Trasparenza 2022
di ARES Sardegna***

**Anno
2022- 2023-2024**

*“La libertà è condizione ineliminabile della legalità; dove
non vi è libertà non può esservi legalità.”*

Piero Calamandrei

*Il presente documento è stato elaborato dal RPCT dott. Carlo Porcu
Ricerche, supporto informatico ed elaborazione dati:
sig. Giuseppe Sanna e dott.ssa Stefania Alida Pisano*

PARTE I: PIAO SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE: Rischi Corruttivi e Trasparenza 2022

Soggetti destinatari del presente Piano

Sono tenuti al rispetto di quanto previsto dal presente Piano di prevenzione della corruzione e per l'attuazione della trasparenza:

- i dipendenti dell'Azienda Regionale della Salute, sia con rapporto esclusivo che non esclusivo;
- personale operante presso le strutture del SSN a qualunque titolo, compresi tutti coloro che a qualunque titolo svolgono attività assistenziale, anche in prova, inclusi i medici in formazione specialistica, i medici e gli altri professionisti sanitari convenzionati, i dottorandi di ricerca formalmente autorizzati;
- i collaboratori e consulenti, i dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'ARES Sardegna;
- tutti i soggetti che a diverso titolo operano o accedono in Azienda;
- i soggetti che stipulano contratti o convenzioni con l'ARES Sardegna;

Il perché di questo Piano

[L'art. 6 del D.L. n. 80/2021](#) ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nel quale sono destinati a confluire diversi strumenti di programmazione che, fino ad oggi, godevano di una propria autonomia quanto a tempistiche, contenuti e norme di riferimento.

In particolare, confluiscono nel nuovo Piano:

- il piano della performance,
- il piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza,
- il piano dei fabbisogni di personale,
- il piano per il lavoro agile (conosciuto come POLA),
- la programmazione dei fabbisogni formativi.

Il PIAO deve avere alcuni contenuti necessari e ulteriori, la norma richiama espressamente le discipline di settore e, in particolare, il D.Lgs. n. 150/2009, in materia di performance, e la Legge n. 190/2012, in materia di prevenzione della corruzione; ciò indica che i principi di riferimento dei rispettivi piani, i cui contenuti confluiscono nel PIAO, continueranno a governare i contenuti.

Il [comma 5 del citato art. 6](#) stabilisce che, con apposito D.P.R., saranno individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal nuovo PIAO. Al momento, **il termine per l'adozione del D.P.R. è stato differito** dal D.L. n. 228/2021 (*"milleproroghe"*) **al 31 marzo**. La mancata adozione del D.P.R. determina diverse incertezze applicative che investono in pieno l'operatività delle autonomie territoriali in quanto molti adempimenti sono correlati a tempistiche non proprio in linea con il termine unitario che il PIAO invece impone.

Con il PIAO si avvia un significativo tentativo di disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche che ha il merito di aver evidenziato la molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti ed altrettanto spesso, per molti aspetti, sovrapposti. Inoltre, enfatizza un tema fondamentale: la **valutazione del valore generato, delle cause e degli effetti che i meccanismi di**

programmazione e di pianificazione sono in grado di generare delineando, in questo modo, un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione.

In sede di prima applicazione il **termine è differito al 30 aprile 2022** dal comma 6-bis dell'art. 6, introdotto dal decreto "milleproroghe" (D.L. n. 228/2021). Inoltre, il decreto ministeriale in corso di adozione prevede che, nel caso di differimento del termine di approvazione del bilancio, l'approvazione del PIAO è differito di 30 giorni e, in sede di prima applicazione, di 120 giorni dall'approvazione del bilancio.

Nel frattempo, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha disposto il differimento al 30 aprile 2022 dell'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), in questo modo allineando il termine a quello previsto per il PIAO nel quale confluiscono anche i contenuti del PTPCT.

L'art. 6 della norma istitutiva identifica i seguenti contenuti:

- gli obiettivi **programmatici e strategici della performance** secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- la strategia di **gestione del capitale umano** e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al **lavoro agile**, e gli **obiettivi formativi annuali e pluriennali**, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne**, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b) , assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- **gli strumenti e le fasi per raggiungere:**
 - **la piena trasparenza dei risultati dell'attività** e dell'organizzazione amministrativa,
 - **gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione**, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
 - **l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare** ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la **pianificazione delle attività**, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
 - **le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni**, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

- **le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere**, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

La mancata adozione del PIAO produce i seguenti effetti:

- è fatto **divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti** che risultano avere concorso alla mancata adozione del PIAO, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
- **l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione** comunque denominati;
- nei casi in cui la mancata adozione del PIAO dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna Amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.

Il PIAO **include i contenuti del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza** ed è questa la ragione per la quale vengono fatte salve le conseguenze della mancata adozione previste dall'art. 19, comma 5, lett. b) del D.L. n. 90/2014.

VALORE PUBBLICO - sottosezione di programmazione: Rischi Corruttivi e Trasparenza

La gestione del rischio deve tendere ad una effettiva riduzione del livello di esposizione dell'organizzazione ai rischi corruttivi e coniugarsi con criteri di efficienza e efficacia complessiva dell'amministrazione, evitando di generare oneri organizzativi inutili o ingiustificati e privilegiando misure specifiche che agiscano sulla semplificazione delle procedure e sullo sviluppo di una cultura organizzativa basata sull'integrità. La gestione del rischio deve contribuire alla generazione di valore pubblico, inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle pubbliche amministrazioni, mediante la riduzione del rischio di erosione del valore pubblico a seguito di fenomeni corruttivi.

Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA 2013 e 2019) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. È l'atto attraverso il quale sono individuate le strategie principali per la prevenzione ed il contrasto della corruzione intesa nella sua accezione ampia di "maladministration".

Per l'analisi del Contesto Interno e delle *Risorse umane* si rimanda rispettivamente alla Sottosezione "Analisi del Contesto" e alla Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" del PIAO.

Contesto Esterno (relativo ai Rischi Corruttivi e Trasparenza a cura del RPCT, mirato ad una valutazione di impatto del contesto esterno in termini di esposizione al rischio corruttivo)

I rapporti con l'organo di indirizzo

- L'art. 1, co. 8, l.190/2012 stabilisce che *"l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPC"*. Tali poteri di indirizzo sono strettamente connessi con quelli che la legge attribuisce al RPCT per la predisposizione del PTPC nonché per la verifica sulla sua attuazione e idoneità con conseguente potere di proporre modifiche dello stesso Piano.
- L'art. 1, co.14, l.190/2012 stabilisce l'obbligo per il RPCT di riferire all'Organo di indirizzo politico sull'attività, con la relazione annuale sopra citata, da pubblicare anche nel sito web dell'amministrazione. Nei casi in cui l'organo di indirizzo lo richieda, il RPCT è tenuto a riferire sull'attività svolta.
- L'art. 1, co. 7, l.190/2012 stabilisce l'obbligo da parte del RPCT di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione.
- La medesima disposizione, al fine di garantire che il RPCT abbia poteri all'interno di tutta la struttura tali da poter svolgere con effettività i propri compiti, stabilisce che *"l'organo di indirizzo dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività"*.

I rapporti con l'Autorità Nazionale Anticorruzione

- L'art. 43, d.lgs 33/2013 stabilisce che al RPCT spetta il *"controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione"*.
- L'art 15, d.lgs. 39/2013 analogamente, stabilisce che il RPCT segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del richiamato decreto, tra gli altri anche all'Autorità nazionale anticorruzione.
- La medesima norma, al comma 3, prevede l'intervento di ANAC sui provvedimenti di revoca del RPCT qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal Responsabile in materia di prevenzione della corruzione. La richiamata disposizione si inserisce in un sistema più ampio di tutela e garanzia del RPCT (di cui si dà conto più avanti) messo in atto dal legislatore che prevede l'intervento di ANAC su misure discriminatorie anche diverse dalla revoca, perpetuate nei confronti del RPCT per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni (art. 1, co. 7, l. 190/2012). L'Autorità ha ritenuto opportuno disciplinare il proprio intervento sia con riferimento alla revoca, sia con riferimento alle altre misure discriminatorie nei confronti del RPCT con *"Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati"*

nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione” adottato dal Consiglio dell’Autorità in data 18 luglio 2018.

- L’art. 15, co. 3, d.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, stabilisce che il RPCT comunichi ad ANAC i risultati del monitoraggio annuale dell’attuazione dei Codici di comportamento.
- L’art. 45, co. 2, d.lgs 33/2013 stabilisce che l’ANAC controlla l’operato dei responsabili per la trasparenza a cui può chiedere il rendiconto sui risultati del controllo svolto all’interno delle amministrazioni. (Sul punto giova ricordare che il Responsabile della trasparenza coincide, di norma con il Responsabile della prevenzione della corruzione - sul punto cfr. PNA 2016, § 5.2.)

Le garanzie della posizione di indipendenza del RPCT

Stante il difficile compito assegnato al RPCT, il legislatore ha elaborato un sistema di garanzia a tutela di tale soggetto (cui si è accennato sopra), al fine di evitare ritorsioni nei confronti dello stesso per l’esercizio delle sue funzioni (art. 1, co. 7 e co. 82, l. n. 190/2012, art. 15, co. 3, del d. lgs. 39/2013).

I Referenti Aziendali del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPCT)

I Referenti aziendali fungono da interlocutori stabili del RPCT nelle varie unità organizzative e nelle eventuali articolazioni periferiche, supportandolo operativamente in tutte le fasi del processo, hanno il compito di affiancarli nello svolgimento in particolare nell’attività di gestione dei rischi, monitoraggio sull’attuazione delle misure e sugli obblighi di pubblicazione, diffusione dei documenti per la prevenzione della corruzione (es. Codice di comportamento, PTPC, ecc.), misure e obblighi in essi contenuti (es. obbligo di astensione e comunicazione dei conflitti di interesse, ecc.) nonché di sensibilizzazione del personale sui temi dell’etica pubblica.

I Referenti del RPCT vigilano sulla corretta applicazione di quanto previsto dai Regolamenti attinenti ai rapporti con i soggetti esterni, ad es. quelli che disciplinano gli accessi da parte degli informatori scientifici/ rappresentanti di ditte esterne (farmaci, dispositivi medici e tecnici ortopedici), il Regolamento sulla formazione esterna.

Soggetti Chiave

La prevenzione dei fenomeni di corruzione e di maladministration, in generale, deve riguardare ogni singolo cittadino o organizzazione. Tutti dobbiamo sentirci coinvolti, qualunque sia il ruolo all’interno della società, dai dirigenti, ai pazienti, ai fornitori, alle istituzioni. La corruzione in sanità è ritenuta più grave poiché sottrae risorse, sempre più scarse, alla cura dei pazienti, pertanto l’azione di contrasto deve essere un dovere di ogni singola persona.

La normativa individua alcune figure impegnate nel processo di prevenzione di fenomeni di corruzione. In ARES Sardegna questi soggetti sono:

Il Direttore Generale

- designa il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e il Responsabile della Trasparenza e adotta il PIAO;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Organismo di Valutazione Interna (OIV) dell’ARES Sardegna

- attesta l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza, secondo la vigente normativa in materia.
- supporta il Consiglio di direzione in relazione alle seguenti tematiche:
- favorisce l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo
- la verifica iniziale della coerenza degli obiettivi annuali programmati delle Articolazioni organizzative aziendali con le direttive di budget aziendali;
- la valutazione intermedia e finale sui risultati complessivi della gestione aziendale;
- la valutazione degli obiettivi affidati ai dirigenti e l'attribuzione ad essi della retribuzione di risultato;
- il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione e della trasparenza e integrità dei controlli interni;
- la verifica della coerenza tra PIAO *sottosezione di programmazione: Rischi Corruttivi e Trasparenza* e obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale nonché la presenza degli obiettivi di anticorruzione e trasparenza nei documenti di misurazione e valutazione delle performance (art. 44 D.Lgs. 33/2013 e PNA 2016).

Costituisce inoltre organismo di valutazione di seconda istanza sul raggiungimento degli obiettivi individuali affidati ai dirigenti in sede di programmazione annuale dell'attività e dei risultati di gestione conseguiti dai dirigenti responsabili di struttura. L'esito della valutazione rileva ai fini dell'attribuzione della quota attesa di retribuzione di risultato e concorre alla valutazione pluriennale dei dirigenti.

Il Collegio sindacale

Il Collegio sindacale è un organo dell'Azienda al quale sono attribuiti compiti di vigilanza sulla regolarità amministrativa e contabile della gestione aziendale.

Il PNA 2016 rafforza e riconosce il Collegio sindacale quale organo deputato a verifiche sulle aree a maggior rischio proprio con riferimento al fenomeno della maladministration.

I Direttori di Dipartimento/ Servizio/ U.O. e tutti i dirigenti nonché i responsabili di ufficio e incarico per l'area di competenza

- sono responsabili della corretta attuazione delle misure di prevenzione della corruzione attinenti i processi da loro gestiti;
- partecipano al processo di gestione del rischio, all'individuazione delle misure di contenimento del rischio e alla corretta implementazione/attuazione delle misure;
- sono responsabili dell'effettiva e puntuale attuazione dei Regolamenti e delle procedure aziendali, delle disposizioni del presente Piano e di tutte le misure, sia generali che specifiche, del monitoraggio sulla corretta applicazione delle misure e del rispetto dei termini per l'implementazione di quelle nuove;
- assicurano la diffusione e l'osservanza del Codice di comportamento e segnalano le ipotesi di violazione;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari e la rotazione del personale.

La responsabilità è di tipo dirigenziale, secondo le norme vigenti, l'attività di gestione di tutti i rischi, incluso quello di corruzione, i piani di contenimento dei rischi e l'attività di monitoraggio sono attività proprie del ruolo dirigenziale.

Pertanto ***i dirigenti hanno la responsabilità primaria nell'assicurare l'efficacia delle misure di contenimento del rischio di corruzione per quelli a maggior impatto e probabilità, quindi operando attivamente in materia di rischi e controlli all'interno dei propri processi.***

Tale responsabilità si sostanzia nel disegno e mantenimento di un sistema di gestione dei rischi e di controllo interno in grado di assicurare il corretto agire nel rispetto dei principi di legalità, conformità alle normative e ai regolamenti, buon andamento e imparzialità, efficienza, corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, prevenzione della corruzione.

La Commissione Procedimenti Disciplinari (UPD)

Con la nota del Direttore Generale dell'ARES Sardegna PG/2022/1322 del 14/01/2022 con la quale si trasmette copia dell'Accordo tra i Direttori Generali dell'ASL e di ARES in merito alla continuazione delle funzioni ed attività degli UPD istituiti a suo tempo da ATS Sardegna con delibera del Commissario Straordinario n. 89 del 11/10/2019 per tutte le aree, dirigenziali e non, del comparto Sanità:

- segue i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza;
- segnala immediatamente al RPCT l'apertura di procedimenti riguardanti il rischio corruzione.

I Dipendenti e i collaboratori

- sono coinvolti nelle attività di prevenzione di fenomeni di maladministration osservano le misure contenute nel presente Piano e nel Codice di Comportamento;
- si astengono e segnalano le situazioni di conflitto di interessi;
- segnalano condotte illecite o comportamenti opportunistici;
- collaborano, supportano e forniscono il proprio contributo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nelle attività di prevenzione della corruzione.
- L'art.1 comma 14 della legge 190/2012 prevede che *la violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare.*

STAKEHOLDER: ASL del Sistema Sanitario Regionale della Sardegna, Pazienti, le Associazioni di tutela dei malati, i collaboratori delle ditte fornitrici e gli altri soggetti esterni

- segnalano casi di illecito o di rischi e irregolarità nell'interesse pubblico, anche attraverso la piattaforma di whistleblowing o tramite l'URP;
- possono inviare suggerimenti per il miglioramento in fase di consultazione del Piano.
- Si precisa che l'impegno nella prevenzione della corruzione riguarda tutti i portatori di interesse (stakeholder) e deve essere visto quale impegno personale nel contribuire sia a creare un contesto sfavorevole ai fenomeni corruttivi e sia per garantire il miglior uso delle risorse della comunità.

Metodologia per l'Analisi del Rischio e Anticorruzione: valutazione dei processi lavorativi

L'approvazione in Italia della Legge 190/2012 sull'anticorruzione e le indicazioni fornite nel primo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) del 2013 hanno introdotto degli elementi di novità nel contesto della Pubblica Amministrazione (PA) italiana. Il concetto di *corruzione*, come definito nella norma del 2012, assume un'accezione ampia, tale da ricomprendere un malfunzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni d'ufficio ma anche una devianza dell'azione amministrativa, sia che tali azioni abbiano successo sia nel caso in cui rimangano a livello di tentativo.

Con riferimento alla fig.1 possiamo dire che tutti gli aspetti penalistici risultano compresi nella accezione proposta della norma del 2012, con un innovativo ampliamento al concetto di *devianza dall'azione amministrativa*.



Fig.1 – Perimetro della 'corruzione' derivante dalla Legge 190/12-PNA.

Altri due importanti aspetti innovativi introdotti da questa norma sono il riferimento fornito nel PNA all'adozione di tecniche di *risk management* e il modello di *miglioramento continuo di processo*, cardini fondanti nella norma ISO 31000 – dedicata ai principi del *risk management* – che viene assunta come riferimento per le analisi dei *processi* lavorativi della PA per la *prevenzione della corruzione*. Questa scelta legata alla *gestione del rischio* ha imposto dal 2013 ad oggi un enorme sforzo della PA centrale e locale al fine di trasformare l'applicazione della norma sull'anticorruzione da una serie di meri adempimenti formali, spesso infruttuosi, ad uno strumento metodologico di utilità concreta per il *controllo reale dell'andamento dei processi lavorativi*. Accanto ai concetti del *risk management*, l'applicazione costante del ciclo di Deming, indicato anche come PDCA (Plan Do Check Act, vedi fig.2) e mutuato dalle norme internazionali sul controllo di qualità (famiglia ISO 9000), costituisce la reale sfida di natura *culturale/organizzativa* che il normatore ha voluto introdurre con la Legge 190/2012 e il PNA per la prevenzione della corruzione.



Fig.2 – Il ciclo di Deming, PDCA.

L'applicazione delle metodologie descritte nella ISO 31000 impongono una continua capacità di pianificazione seguita da una fase realizzativa. Successivamente a queste due fasi, la fase del controllo consente di mettere in evidenza le inevitabili lacune che ogni realizzazione concreta mostra, conducendo ad una fase di identificazione delle migliori da apportare al riavvio della nuova pianificazione/realizzazione. Occorre sottolineare ancora come l'introduzione di metodologie a miglioramento continuo legate al modello PDCA per l'anticorruzione in ambito pubblico abbia costituito in questi anni una novità assoluta, che ha obbligato molte strutture pubbliche ad affrontare una sfida stimolante: ripensare e ridisegnare i processi lavorativi che si svolgono al proprio interno, in un'ottica di trasparenza e tracciabilità. In questo lavoro si concentra l'attenzione sulle metodologie analitiche suggerite nel PNA del 2013 per la valutazione del rischio, evidenziando possibili criticità e miglioramenti auspicabili alla luce di esperienze di applicazione.

.La Valutazione del Rischio

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure organizzative correttive/preventive (trattamento del rischio).

Si articola in tre fasi:

- l'identificazione del rischio, con l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo; tale fase deve portare con gradualità alla creazione di un "Registro degli eventi rischiosi" nel quale sono riportati tutti gli eventi rischiosi relativi ai processi dell'amministrazione;

- l'analisi del rischio, con il duplice obiettivo, da un lato, di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della

corruzione, e, dall'altro lato, di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio. Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio è quindi necessario:

- a) scegliere l'approccio valutativo, accompagnato da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi;
- b) individuare i criteri di valutazione;
- c) rilevare i dati e le informazioni;
- d) formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato;

- la ponderazione del rischio, con lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

I criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (*key risk indicators*) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività. Partendo dalla misurazione dei singoli indicatori, si dovrà pervenire ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio che ha lo scopo di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi (processo/attività o evento rischioso).

Gli elementi essenziali che devono quindi essere contenuti nella valutazione del rischio sono i seguenti:

- identificazione del rischio;
- – analisi del rischio;
- ponderazione del rischio.

.Il Trattamento del Rischio

Il trattamento del rischio consiste nell'individuazione, la progettazione e la programmazione delle misure generali e specifiche finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato mediante le attività propedeutiche sopra descritte.

Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo. Le misure specifiche, che si affiancano ed aggiungono sia alle misure generali, sia alla trasparenza, agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi e si caratterizzano per l'incidenza su problemi peculiari.

Il trattamento del rischio nella specifica sezione del PIAO relativa all'anticorruzione, è stata attuata mediante:

a) l'individuazione delle misure generali e specifiche, verificando:

- 1) la presenza e l'adeguatezza di misure generali e/o di controlli specifici pre-esistenti per valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti e la capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio;
- 2) l'adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione;
- 3) la gradualità delle misure rispetto al livello di esposizione del rischio residuo;

b) la programmazione delle misure, sia generali che specifiche, in cui devono essere individuate le fasi (e/o modalità) di attuazione della misura, le tempistiche di attuazione della misura e/o delle sue fasi, le responsabilità connesse all'attuazione della misura (e/o ciascuna delle fasi/azioni in cui la misura si articola), gli indicatori di monitoraggio.

In sintesi, gli elementi essenziali che devono quindi essere contenuti nella parte relativa al trattamento del rischio sono i seguenti:

- 1) Le misure generali;
- 2) Le misure specifiche.

La gestione del rischio è stata elaborata seguendo il metodo indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA 2013 e 2019) e fornisce indicazioni utili per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del "Sistema di gestione del rischio corruttivo", tenendo conto delle precedenti esperienze di attuazione dei PNA e ispirandosi ai principali standard internazionali di risk management.

Le indicazioni contenute nel presente documento sono state elaborate:

- a) nel rispetto dei c.d. "Principi Guida", esplicitati nel testo del PNA 2019;
- b) intervenendo in maniera sostanziale sugli snodi rispetto ai quali le analisi dei PTPCT, finora condotte dall'ANAC, hanno evidenziato rilevanti criticità (ad es. la valutazione del rischio);
- c) revisionando ed ampliando alcuni aspetti del processo di gestione del rischio finora poco sviluppati (ad es. il monitoraggio);

d) fornendo alcune semplificazioni al fine di favorire l'attuazione graduale del "Sistema di gestione del rischio corruttivo", soprattutto da parte di amministrazioni di piccole dimensioni.

.La strategia per la Prevenzione della Corruzione e il collegamento con il Ciclo della Performance

L'analisi delle fasi del ciclo delle performance, così come definite dal Decreto legislativo 150/2009, evidenziano che si tratta di un processo circolare ad ampio raggio che parte da una prima fase di pianificazione degli obiettivi attraverso il Piano della performance, una seconda fase che è quella della misurazione attraverso lo sviluppo del sistema di misurazione e valutazione della performance e termina con la fase di rendicontazione attraverso la relazione della performance.

In ogni fase del ciclo di gestione della performance, ai sensi di quanto disposto dall'art.10 del Decreto legislativo 33/2013 e del Decreto 97/2016, le pubbliche amministrazioni devono garantire la massima trasparenza mediante la pubblicazione del Piano delle Performance, del Sistema di Misurazione e Valutazione, della Relazione sulla Performance e del Programma Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente"; in particolare il comma 3 dell'art.10 del citato decreto così come novellato dal decreto 97/2016 stabilisce che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce obiettivo strategico di ogni amministrazione. Fra tutti questi documenti inoltre è opportuno comunque garantire un'adeguata integrazione. L'azienda garantisce la coerenza tra il Programma Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza e il Piano della Performance sotto due profili:

- a) le politiche sulla performance contribuiscono alla costruzione di un clima organizzativo che favorisce la prevenzione della corruzione;
- b) le misure di prevenzione della corruzione sono tradotte in obiettivi organizzativi assegnati ai alle strutture e ai loro Direttori.

Poiché la Trasparenza è funzionale alla corretta implementazione del Ciclo di Gestione della Performance, in quanto garantisce l'effettiva accountability delle amministrazioni in termini di obiettivi e risultati dell'azione dell'azienda sanitaria, l'integrazione si è realizzata facendo in modo che le misure contenute nel Programma Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza siano diventati veri e propri obiettivi strategici.

Nello specifico l'integrazione e il collegamento logico è garantita con i seguenti obiettivi:

- Adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Relazione annuale sui risultati dell'attività svolta.
- Mappatura (conferma /aggiornamento) processi e valutazione/misurazione dei rischi: a) con riferimento alla prevenzione della corruzione b) con riferimento alla protezione dei dati.
- Predisposizione delle procedure per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nei settori esposti alla corruzione al fine di individuare il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica e della legalità.
- Predisposizione di un programma formativo generale sui temi dell'etica e della legalità e di un programma specifico rivolto ai dirigenti e ai dipendenti addetti alle aree maggiormente a rischio individuate nel relativo PIAO *sottosezione di programmazione: Rischi Corruttivi e Trasparenza*.
- Garantire la qualità delle informazioni pubblicate nel sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurando l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali.
- Garanzia del rispetto della normativa in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico.
- Individuazione, in ossequio a quanto previsto dalla normativa vigente e dai regolamenti aziendali, dei termini per la conclusione dei procedimenti di competenza, monitoraggio periodico sul rispetto dei

termini di conclusione dei procedimenti, e trasmissione di un report al Responsabile del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione Trasparenza.

.OBIETTIVI E CONTENUTI DEL PIANO GESTIONE RISCHIO CORRUZIONE E ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA – Indicazioni Piano Performance 2021 ATS Sardegna)

OBIETTIVI OPERATIVI	INDICATORI	VALORI SOGLIA 2021	VALORI SOGLIA 2022	VALORI SOGLIA 2023
Rispetto degli obblighi in materia di accesso civico	Rispetto dei termini di risposta	100%	100%	100%
Rispetto degli obblighi di pubblicazione	Grado di completezza, aggiornamento e apertura dei dati pubblicati	100%	100%	100%
Aggiornamento del portale "Amministrazione Trasparente"	Completezza ed immediatezza della pubblicazione dei dati	100%	-	-
Riduzione del rischio di corruzione	Attuazione/implementazione e monitoraggio delle misure previste dal PTPCT	100%	100%	100%
	Numero di processi prioritari da auditare per i quali viene valutato rischio amministrativo-contabile e di corruzione	2	2	2
	Avviare misure di riduzione del rischio amministrativo-contabile e anticorruzione sui processi prioritari	4 (Acquisto beni e servizi – Ciclo passivo – Sperimentazioni - Incarichi)	3	3

Figura 5 – Obiettivi triennali del Piano

.MONITORAGGIO E RIESAME DELLE MISURE DEL PIAO - sottosezione di programmazione: Rischi Corruttivi e Trasparenza

Il monitoraggio e il riesame rappresentano delle fasi importanti del processo di gestione del rischio poiché solo attraverso la verifica della corretta attuazione, la valutazione delle misure il riesame del processo di gestione del rischio è possibile assicurare un'efficace strategia di prevenzione della corruzione. Tali fasi sono fondamentali per al fine di operare, se necessario, delle correzioni migliorative (per mantenere la controllabilità o per ottimizzare le misure individuate).

Il monitoraggio e il riesame hanno come scopo quello di:

- valutare il rischio
- ottenere ulteriori informazioni per migliorare la valutazione del rischio;
- analizzare ed apprendere dagli eventi, cambiamenti, tendenze, successi e fallimenti;
- rilevare i cambiamenti nel contesto esterno ed interno, comprese le modifiche ai criteri di rischio e al rischio stesso, che possano richiedere revisioni dei trattamenti del rischio e delle priorità;
- identificare i rischi emergenti;

- assicurare che le misure di contenimento del rischio siano efficaci ed efficienti sia nella progettazione sia nell'operatività.

La responsabilità, circa la valutazione dei rischi, l'individuazione delle misure per la riduzione degli stessi, la corretta applicazione e l'efficacia delle misure, rientra tra i compiti e le responsabilità dei dirigenti e dei direttori. Questo perché chi opera all'interno del processo conosce in maniera più approfondita le diverse fasi e pertanto è in grado di meglio identificare, anticipare e prevedere dinamicamente le esposizioni di rischio e le relative misure di contenimento.

.Aree a Rischio

L'ARES Sardegna considera le aree di rischio obbligatorie stabilite dalla L. 190/2012 ed individua quelle ulteriori introdotte con l'aggiornamento PNA 2019 e dalla Delibera del Consiglio dell'Autorità del 02/02/2022. L'attivazione di ARES e delle ASL presuppone una serie di interventi finalizzati a raggiungere gli obiettivi fissati dalla LR 24/2020, cercando di limare le criticità legate al cambiamento organizzativo legato al nuovo modello di governance.

In tal senso sono stati presi in considerazione i macroambiti di azione per i quali il Piano Operativo ha identificato le principali criticità conseguenti all'attuazione della norma e le azioni da attuare per la realizzazione degli obiettivi di riforma. L'attività di analisi si è dunque concentrata soprattutto su questi processi.

L'attivazione del piano di riforma prevede operativamente l'introduzione graduale dei cambiamenti amministrativi ed organizzativi per portare a regime il modello disegnato dalla L R 24 del 2020. La prima fase è transitoria, precedente alla predisposizione degli atti aziendali che definiscono l'organizzazione dell'ARES e delle 8 Asl.

Le aree di rischio individuate dall'aggiornamento 2019 del PNA sulla base del nuovo assetto organizzativo sono distinte in aree generali e aree specifiche e sono le seguenti:

- 1.GESTIONE DELLE RISORSE UMANE E AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE
- 2.BILANCIO
- 3.PATRIMONIO
- 4.ACQUISTI E CONTRATTI
- 5.ICT
- 6.LAVORI E AREA TECNICA
- 7.COMMITTENZA
- 8.PROGRAMMAZIONE AZIENDALE
- 9.GESTIONE DEI FLUSSI INFORMATIVI SANITARI
10. FORMAZIONE, RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO.

.Aree di rischio generali previste dalla L. 190/2012, art. 1, c. 16:

- Acquisti di beni, servizi e lavori
- Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera

.Aree di rischio generali (aggiornamento PNA 2019 e Delibera del Consiglio dell'Autorità del 02/02/2022):

- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- Incarichi e nomine

- Affari legali e contenzioso
- Committenza rapporti contrattuali con privati accreditati.
- Farmaceutica, dispositivi ed altre tecnologie: ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni.
- Accreditamento strutture.
- Affari generali ed atti amministrativi. assetto organizzativo, relazioni istituzionali e comunicazione pubblica.
- Formazione, ricerca e cambiamento organizzativo. psicologia e benessere organizzativo.
- Prevenzione e protezione sorveglianza sanitaria e antincendio.
- Aree tecniche.
- Dipartimento ICT - Infrastrutture, tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni.
- Data Privacy Officer.

PARTE II – LE MISURE GENERALI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

.In tema di Inconferibilità e Incompatibilità di Incarichi

Ai sensi dall'art. 15 d.lgs. n. 39/2013 al RPCT è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto legislativo, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio e di segnalare le violazioni all'ANAC. A tale proposito è utile ricordare che l'Autorità con le *"Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione"*, adottate con Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016 ha precisato che spetta al RPCT *"avviare il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole inconferibilità). Il procedimento avviato dal RPC è un distinto e autonomo procedimento, che si svolge nel rispetto del contraddittorio e che è volto ad accertare la sussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa, anche lieve, in capo all'organo conferente. All'esito del suo accertamento il RPC irroga, se del caso, la sanzione inibitoria di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013. Per effetto di tale sanzione, l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza."*

In tema di responsabilità del RPCT a fronte dei compiti attribuiti, la Legge 190/2012 prevede (art. 12 e 14) anche consistenti responsabilità.

La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare".

. Codice di Comportamento Generale e Codice di Comportamento dell'ARES Sardegna

Il 19 giugno 2013 è entrato in vigore il nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 4 giugno 2013), che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

Le previsioni del Codice, che supera il precedente decreto del Ministro per la funzione pubblica del 28 novembre 2000, sono integrate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni. Il Codice si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni (definite dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165), con estensione degli obblighi di condotta, per quanto possibile, a tutti i collaboratori o consulenti. La

violazione degli obblighi contenuti nel codice di comportamento costituisce fonte di responsabilità disciplinare.

Nelle more dell'attivazione del nuovo Atto Aziendale, la Regione Sardegna e l'ARES Sardegna, al fine di garantire la continuità assistenziale e amministrativa, con circolare del Direttore Generale ARES Sardegna NP/2022/87 del 14/01/2022 ha esteso la validità temporale del Codice di Comportamento dell'ATS Sardegna, adottato con deliberazione del Direttore Generale ATS Sardegna n.501 del 29/06/2017, ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001, integra e specifica il codice adottato dal D.P.R. n. 62 del 16/04/2013, tiene conto delle Linee guida emanate da ANAC con deliberazione n. 358/2017.

. Rotazione del Personale

Il quadro normativo vigente nel pubblico impiego privatizzato prevede l'istituto della rotazione del personale. Tale istituto è rimesso all'autonoma determinazione delle amministrazioni che - tenuto conto di eventuali limiti oggettivi e/o soggettivi - potranno adeguare la misura alla concreta situazione dell'organizzazione dei propri uffici.

Si precisa che sui criteri generali di rotazione deve essere data informazione alle organizzazioni sindacali in modo di consentire loro di presentare osservazioni e proposte, senza che ciò comporti l'apertura di fasi di negoziazione in materia (vedi delib. ANAC n. 13/2015).

Va, inoltre, sottolineato che la rotazione ordinaria rappresenta soprattutto un criterio organizzativo che, nell'ottica del rispetto dei canoni di buona amministrazione ex art. 97 della Costituzione, può contribuire alla crescita del personale rispetto alle conoscenze ed alle competenze, favorendo lo sviluppo professionale del lavoratore.

In tale ottica, essa va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione ed utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale ai fini del miglior utilizzo delle risorse umane disponibili.

Peraltro, la rotazione del personale oltre a doversi considerare misura di arricchimento del bagaglio professionale del pubblico dipendente e come misura di efficienza dell'organizzazione degli uffici in quanto favorisce l'acquisizione di competenze di carattere trasversale e professionalità finalizzate al conseguimento delle finalità istituzionali, è altresì prevista in modo espresso dalla legge n. 190/2012 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" (art. 1, co 4, lettera e); comma 5, lettera b); comma 10, lettera b), come misura anticorruzione (la rotazione degli incarichi, d'altra parte, già dalla "Riforma Brunetta" - D. Lgs. n. 150/2009 - è stata considerata anche **strumento fondamentale di trasparenza e contrasto della corruzione** essendo stata inserita come una delle misure gestionali: l'articolo 16, co 1, lett. I quater, del D. Lgs n. 165/2001 prevede che i dirigenti, con provvedimento motivato, facciano ruotare il personale coinvolto in procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva).

La rotazione non deve essere considerata come misura da applicare acriticamente ed in modo generalizzato a tutte le posizioni lavorative. Deve, altresì, essere rimarcato che nel quadro dell'attuazione del principio di rotazione, fatti salvi gli effetti normo/economici di eventuali diverse ed autonome valutazioni negative del dipendente, non dovrà darsi luogo a riduzioni del trattamento economico attribuito al personale interessato.

In particolare, la rotazione ordinaria - da realizzarsi nel rispetto delle competenze professionali - è considerata nel suddetto Piano, oltre che misura di contrasto dei rischi potenziali di tipo corruttivo, leva organizzativa strategica in grado di favorire lo sviluppo di interessi e competenze ed è prevista non soltanto per le articolazioni organizzative di tipo amministrativo ma anche - in considerazione della radicale e profonda ristrutturazione organizzativa correlata alla definizione ed all'attuazione della riforma sanitaria p.v..

All'uopo si osserva che il quadro normativo di riferimento, confermato dalla più recente giurisprudenza della Corte di Cassazione, prevede l'istituto della rotazione come prassi ordinaria nell'ambito dei rapporti lavorativi nel sistema pubblico privatizzato ex D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.

Per quanto attiene al personale dirigente oramai è consolidato il c.d. "*principio di durata temporale degli incarichi*" che il legislatore ha adottato per evitare la cementificazione degli incarichi dirigenziali in un unico ambito lavorativo anche a discapito dell'arricchimento della professionalità del dirigente stesso.

. Criteri per la Rotazione Ordinaria del Personale

In linea di massima nelle diverse realtà organizzative la rotazione può avvenire utilizzando uno dei seguenti criteri:

- territoriale, con assegnazione del dipendente ad un diverso ambito territoriale;
- per competenza, con assegnazione del dipendente ad altre competenze;
- per competenza e territorio, con assegnazione del dipendente ad altre competenze e ad altro ambito territoriale.

La rotazione in diverso ambito territoriale dovrà avvenire, di norma, presso la sede più vicina a quella di provenienza al fine di ridurre al minimo il disagio del dipendente.

La rotazione, che potrà riguardare in alcuni casi anche il personale non dirigenziale, specie se preposto allo svolgimento concreto di attività afferenti alle aree maggiormente sensibili al rischio di corruzione, presuppone una idonea azione formativa e di aggiornamento continuo nei confronti dei soggetti che dovranno subentrare nelle attività e di quelli che dovranno essere assegnati ad altre competenze.

La rotazione si applica per tutti i dipendenti laddove si rilevino circostanze che ne impongano l'utilizzo, come in caso di emersione di una situazione di conflitto di interessi che non possa essere diversamente gestita se non imponendo uno spostamento del dipendente ad altro servizio.

Nei limiti delle possibilità garantite dalle risorse disponibili, deve essere assicurato l'affiancamento del dirigente neo-incaricato o dell'operatore non dirigente subentrante nel caso di rotazione applicata a personale non dirigente, affinché questi risultino facilitati nell'acquisizione delle conoscenze necessarie per lo svolgimento delle nuove attività.

In tutti i casi in cui non risulti possibile applicare la rotazione del personale preposto si definiscono le seguenti linee generali di indirizzo:

- applicazione della doppia sottoscrizione del provvedimento conclusivo, sia da parte del soggetto istruttore della pratica, sia del titolare del potere di adozione dell'atto finale;
- audit dipartimentali incrociati sulle attività svolte;
- composizione delle Commissioni con criteri di rotazione casuale;
- individuazione di uno o più soggetti estranei all'ufficio di competenza, anche con funzioni di segretario verbalizzante, in aggiunta a coloro che assumono decisioni nell'ambito di procedure di gara;
- separazione delle funzioni di programmazione rispetto alle funzioni ispettive;
- verbali relativi ai sopralluoghi sempre sottoscritti dall'utente destinatario;
- supervisione/valutazione degli esiti della vigilanza da parte del responsabile gerarchico.

In linea generale, inoltre, deve essere applicato il seguente principio:

- attivazione di meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, ad elevato rischio (lavoro in *team* che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi).

La rotazione non opera per le figure infungibili, intendendo per tali quelle figure professionali per le quali sono richieste competenze ed esperienze specifiche o è richiesto il possesso di lauree specialistiche o altri titoli di studio posseduti da una sola unità lavorativa e non richiesti per altre figure dirigenziali.

La rotazione del personale potrà essere facilitata da una pianificazione pluriennale delle iniziative formative con l'adozione di programmi orientati a contrastare le tendenze all'esclusività delle competenze e a favorire l'intercambiabilità. In tale ottica l'Azienda potrà orientarsi anche verso l'adozione di sistemi di gestione interni che aggiungano valore alla valutazione delle performance e consentano di favorire l'effettivo sviluppo del capitale professionale potenziale.

. Rotazione Ordinaria del Personale Dirigenziale

La rotazione dei dirigenti, in attuazione dei principi generali sopra declinati, si realizza per le aree per le quali, a discrezione della Direzione strategica e a seguito di una mappatura degli incarichi/funzioni apicali, compatibilmente con l'organico e con l'esigenza di assicurare continuità dell'azione amministrativa e coerenza di indirizzo delle strutture, si prevede la possibilità di favorire lo sviluppo di nuove competenze anche - ma non soltanto - nelle aree alle quali afferiscono i processi a rischio individuati nel PIAO *sottosezione di programmazione: Rischi Corruttivi e Trasparenza*, prevedendo l'alternanza fra i responsabili di Strutture Operative Complesse, fra i Responsabili di Strutture Operative Semplici, dei Responsabili di procedimento nonché dei Componenti delle commissioni di gara e di concorso.

La rotazione dei dirigenti per quanto riguarda le Strutture Organizzative avverrà a livello intradipartimentale in modo da evitare potenziali criticità riconducibili allo svolgimento di attività troppo distanti o scarsamente affini rispetto a quelle precedentemente svolte e sarà preceduta, dove possibile, da un periodo di affiancamento e tutoraggio.

I dirigenti interessati dalla rotazione dovranno segnalare tempestivamente alla Direzione strategica ed ai competenti uffici gli eventuali fabbisogni formativi specifici correlati all'assunzione del nuovo incarico e potranno comunque avvalersi, anche al termine del periodo di affiancamento, dopo l'assunzione formale del nuovo incarico, dell'attiva collaborazione e dell'accompagnamento del dirigente con il quale si è realizzato l'interscambio all'interno dello stesso Dipartimento.

. Rotazione Ordinaria del Personale Non Dirigenziale

Il principio della rotazione si applica con gradualità anche al personale non dirigenziale, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, avendo cura di evitare discontinuità e rallentamenti nell'attività conseguenti a possibili interferenze con la rotazione del personale dirigenziale.

La rotazione si attua compatibilmente con le esigenze organizzative, le risorse disponibili e le attitudini specifiche richieste, seguendo una programmazione che tiene conto dell'esigenza di salvaguardare il buon andamento e la continuità dell'azione, al fine di assicurare il conseguimento degli obiettivi definiti negli atti di programmazione nazionale e regionale e negli atti di competenza propria dell'Azienda. La rotazione del personale è attuata e monitorata dal Direttore Responsabile della Struttura di assegnazione del dipendente.

. Rotazione Straordinaria del Personale

L'istituto della rotazione "*straordinaria*" è previsto dall'art. 16, comma 1, lett. I *quater* del D.Lgs. n. 165/2001 come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione "del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".

Tale misura, cosiddetta rotazione straordinaria, solo nominalmente può associarsi all'istituto generale della rotazione. Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare, tesa a

garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine dell'Azienda.

La rotazione straordinaria consiste in un provvedimento dell'amministrazione, adeguatamente motivato, con il quale viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e con il quale viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito.

Il trasferimento può avvenire con un trasferimento di sede o con una attribuzione di diverso incarico nella stessa sede.

Pur non trattandosi di un provvedimento sanzionatorio, di carattere disciplinare, è necessario che venga dato all'interessato la possibilità di contraddittorio, senza, però, che vengano pregiudicate le finalità di immediata adozione di misura di tipo cautelare.

Il provvedimento, poiché può avere effetto sul rapporto di lavoro del dipendente/dirigente, è impugnabile davanti al giudice amministrativo o al giudice ordinario territorialmente competente, a seconda della natura del rapporto di lavoro in atto.

. Tempistica ed immediatezza del provvedimento di eventuale adozione della rotazione straordinaria

L'art. 16, comma 1, lett. I *quater*, del D.Lgs. n. 165/2001 richiama la fase di "avvio di procedimenti penali e disciplinari per condotte di natura corruttiva", senza ulteriori specificazioni (a differenza dell'art. 13 della legge n. 97/2001 che prevede il trasferimento del dipendente a seguito di "rinvio a giudizio").

La parola "procedimento" nel codice penale viene intesa con un significato più ampio rispetto a quella di "processo", perché comprensiva anche della fase delle indagini preliminari, laddove la fase "processuale", invece, inizia con l'esercizio dell'azione penale.

Per quanto sopra, l'ANAC (Delibera n. 215/2019) ritiene che l'espressione "avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva" di cui all'art. 16, comma 1, lett. I *quater*, del D.Lgs. n. 165/2001, non può che intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p., ciò in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale.

Considerato che l'amministrazione può venire a conoscenza dello svolgimento del procedimento penale anche relativamente alle sue diverse fasi, si deve ritenere che il provvedimento debba essere adottato (con esito positivo o negativo, secondo le valutazioni che l'amministrazione deve compiere) sia in presenza del solo avvio del procedimento, sia in presenza di una vera e propria richiesta di rinvio a giudizio. Un provvedimento con esito negativo in caso di mero avvio del procedimento potrebbe avere diverso contenuto in caso di richiesta di rinvio a giudizio.

. Durata della Rotazione Straordinaria

L'ARES Sardegna provvederà caso per caso, adeguatamente motivando la decisione, sulla durata della misura, secondo i principi di legge.

. Rapporto tra Rotazione Straordinaria e trasferimento d'ufficio in caso di rinvio a giudizio

La rotazione straordinaria "anticipa" alla fase di avvio del procedimento penale la conseguenza consistente nel trasferimento ad altro ufficio.

In caso di rinvio a giudizio, per lo stesso fatto, trova applicazione l'istituto del trasferimento disposto dalla legge n. 97/2001. Se il trasferimento è già stato disposto in sede di rotazione straordinaria, l'ARES Sardegna può nuovamente disporre il trasferimento (ad esempio ad un ufficio ancora diverso), ma può limitarsi a confermare il trasferimento già disposto, salvo che al provvedimento di conferma si applicano i limiti di validità temporale previsti dalla legge n. 97/2001.

. Gestione del Conflitto di Interesse

Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti e affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Possibili situazioni di conflitto di interesse si possono creare quando, fra il dipendente ed i soggetti interessati dalle attività aziendali, sussistono:

- legami di parentela o affinità sino al secondo grado;
- legami stabili di amicizia e/o di abituale frequentazione;
- legami professionali;
- legami di diversa natura capaci di incidere negativamente sull'imparzialità dei dipendenti.

Il Responsabile del procedimento ed il dirigente dell'ufficio competente ad adottare atti o provvedimenti, nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale, hanno l'obbligo di astensione, così come tutti i dipendenti che svolgano la propria attività nei processi aziendali a maggior rischio di corruzione. I medesimi soggetti hanno il dovere di segnalazione della possibile situazione di conflitto.

La segnalazione del conflitto, anche potenziale, deve essere indirizzata dal dipendente al proprio Responsabile diretto il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere il principio di imparzialità.

Il Responsabile, destinatario della segnalazione, deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente.

Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, il Responsabile affiderà l'attività ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Responsabile dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento.

Il Responsabile, a fronte di segnalazione di conflitti di interesse e di conseguente astensione del dipendente, vigila affinché non siano esercitate pressioni sull'operatore assegnato all'attività in sostituzione del dipendente che si astiene.

Nel caso in cui l'obbligo di astensione riguardi il Dirigente Responsabile, la valutazione delle iniziative da assumere sarà effettuata rispettivamente dal Responsabile gerarchicamente superiore.

Per quanto attiene le dichiarazioni pubbliche di interessi da parte dei professionisti del servizio sanitario previste dalla Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015, l'Azienda provvederà ad identificare e segnalare ad AGENAS i dirigenti/professionisti interessati e ad attivare l'applicativo previsto da AGENAS per la compilazione *on line* delle dichiarazioni da effettuarsi tramite il sito www.agenas.it.

Il conflitto di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici L'ANAC con le Linee guida n. 15 recanti "Individuazione e gestione di conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici" (G.U. Serie generale n. 182 del 5.08.2019) ha definito l'ambito di applicazione del conflitto di interesse nelle procedure di gara.

In particolare, l'art. 42 del Codice dei Contratti pubblici si applica a tutti i soggetti che siano coinvolti in una qualsiasi fase della procedura di gestione del contratto pubblico (programmazione, progettazione, preparazione documenti di gara, selezione dei concorrenti, aggiudicazione, sottoscrizione del contratto, esecuzione, collaudo, pagamenti) o che possano influenzare in qualsiasi modo l'esito in ragione del ruolo ricoperto all'interno dell'ente.

I soggetti che ritengono di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi rispetto alla specifica procedura di gara e alle circostanze conosciute che potrebbero far insorgere detta situazione, devono rendere una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà e di certificazione ai sensi del D.P.R. n. 445/2000.

La dichiarazione, resa per quanto a conoscenza del soggetto interessato, ha ad oggetto ogni situazione potenzialmente idonea a porre in dubbio la sua imparzialità e indipendenza.

La dichiarazione è rilasciata al responsabile del procedimento. Il RUP rilascia la dichiarazione sui conflitti di interesse al soggetto che lo ha nominato e/o al superiore gerarchico.

Al fine di assicurare che il conferimento degli incarichi attinenti alla procedura di gara sia effettuato in assenza di conflitti di interessi, la nomina è subordinata all'acquisizione della dichiarazione sostitutiva sull'assenza di conflitti di interesse resa dal soggetto individuato.

L'amministrazione provvede al protocollo, alla raccolta e alla conservazione delle dichiarazioni acquisite, nonché al loro tempestivo aggiornamento in occasione di qualsivoglia variazione sopravvenuta dei fatti dichiarati all'interno del fascicolo relativo alla singola procedura.

Ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000, i controlli delle dichiarazioni sostitutive sono effettuati a campione. Il controllo viene avviato in ogni caso in cui insorga il sospetto della non veridicità delle informazioni ivi riportate, ad esempio al verificarsi delle situazioni previste per legge o in caso di segnalazione da parte di terzi.

I controlli sono svolti in contraddittorio con il soggetto interessato mediante utilizzo di banche dati, informazioni note e qualsiasi altro elemento a disposizione della stazione appaltante.

I soggetti coinvolti nelle procedure di gestione del contratto pubblico sono tenuti a comunicare immediatamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza e al RUP il conflitto di interesse che sia insorto successivamente alla dichiarazione. Il RUP rende la dichiarazione al soggetto che l'ha nominato e al proprio superiore gerarchico. La comunicazione è resa per iscritto e protocollata per acquisire certezza in ordine alla data.

L'omissione delle dichiarazioni di cui sopra integra, per i dipendenti pubblici, un comportamento contrario ai doveri d'ufficio, sanzionabile ai sensi dell'art. 16 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62.

La sussistenza di un conflitto di interesse relativamente ad una procedura di gestione di un contratto pubblico comporta il dovere di astensione dalla partecipazione alla procedura. La partecipazione alla procedura da parte del soggetto che versi in una situazione di conflitto di interessi comporta l'insorgere delle responsabilità, penali, amministrative e disciplinari, individuate all'art. 42, comma 3, del codice dei contratti pubblici.

Il responsabile dell'ufficio di appartenenza del soggetto interessato o, nel caso di dirigente, il superiore gerarchico, è chiamato a valutare, in contraddittorio con il dichiarante, se la situazione segnalata o comunque accertata realizza un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa. Il titolare del potere sostitutivo che valuta l'esistenza del conflitto di interesse in caso di dirigente apicale è la Direzione Aziendale o un suo delegato.

La valutazione della sussistenza di un conflitto di interessi viene effettuata tenendo in considerazione le ipotesi previste dall'art. 7 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013. In particolare, occorre valutare se la causa di astensione sia grave e metta in pericolo l'adempimento dei doveri di integrità, indipendenza e imparzialità del dipendente, considerando, altresì, il pregiudizio che potrebbe derivare al decoro e al prestigio dell'amministrazione di appartenenza.

La stazione appaltante deve valutare tutte le circostanze del caso concreto, tenendo conto della propria organizzazione, della specifica procedura espletata nel caso di specie, dei compiti e delle funzioni svolte dal dipendente e degli interessi personali dello stesso.

Nel caso in cui il soggetto responsabile dell'ufficio di appartenenza del soggetto interessato o nel caso di dirigente, il titolare del potere sostitutivo, accerti la sussistenza di un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa, lo stesso affida il procedimento ad un diverso funzionario dell'amministrazione oppure, in carenza di idonee figure professionali, lo avoca a sé stesso. Inoltre, tenuto

conto della natura e dell'entità del conflitto di interesse, del ruolo svolto dal dipendente nell'ambito della specifica procedura e degli adempimenti posti a suo carico, può adottare ulteriori misure che possono consistere:

- nell'adozione di cautele aggiuntive rispetto a quelle ordinarie in materia di controlli, comunicazione, pubblicità;
- nell'intervento di altri soggetti con funzione di supervisione e controllo;
- nell'adozione di obblighi più stringenti di motivazione delle scelte adottate, soprattutto con riferimento alle scelte connotate da un elevato grado di discrezionalità.

I componenti degli organi delle commissioni aggiudicatrici che partecipano alla procedura di gara mediante l'adozione di provvedimenti di autorizzazione o approvazione e versino in una situazione di conflitto di interessi si astengono dal partecipare alla decisione, nel rispetto della normativa vigente.

Per quanto riguarda l'esclusione dalla gara del concorrente si fa riferimento a quanto previsto dalle Linee guida dell'ANAC n. 15/2019.

Tra le misure atte a prevenire il rischio di interferenza, particolare attenzione deve essere dedicata al rispetto degli obblighi di dichiarazione, di comunicazione e di astensione.

E' cura del RPCT, d'intesa con il dirigente competente, monitorare l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione anche in considerazione delle informazioni acquisite con le dichiarazioni di cui all'art. 6, comma 1 del D.P.R. n. 62/2013 e dell'art. 6 bis della legge n. 241/1990.

Il RPCT, in collaborazione con la Direzione Aziendale, fornirà informativa scritta ai dipendenti che operano nelle strutture aziendali sulle sanzioni applicabili in caso di omessa/falsa dichiarazione sulla sussistenza di situazioni di rischio, individuabili nelle sanzioni disciplinari di cui all'art. 16 del D.P.R. n. 62/2013 oltre che nella responsabilità amministrativa e penale, saranno indicate ai dipendenti anche gli effetti della violazione delle disposizioni sul conflitto di interessi sul procedimento amministrativo e sul provvedimento conclusivo dello stesso.

- Linee guida Giunta Regionale della Sardegna n. 65/31 del 06/12/2016.

Alla luce delle citate disposizioni normative, per assicurare la continuità assistenziale e amministrativa e assicurare la vigenza, nelle more dell'adozione dell'Atto Aziendale, si mantengono in vigore:

- Linee Guida ATS Sardegna PG/2017/241268 del 05/07/2017;
- Direttiva ATS Sardegna incarichi extra istituzionali, Codice di Comportamento, Incompatibilità, Conflitto di Interessi NP/2018/72116 del 26.10.2018.

. Nuovo art. 35 bis D.Lgs 165/2001

1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

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

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.

Con riferimento alla formazione di commissioni ed alle assegnazioni agli uffici di cui all'art. 35 *bis* del Decreto Legislativo n. 165/2001, l'Azienda procederà all'acquisizione a cura del Responsabile del Procedimento/Direttore dei servizi di apposite dichiarazioni, ai sensi del DPR n. 445/2000, di assenza di condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale.

Il Responsabile del procedimento/Direttore dei servizi che ha acquisito le dichiarazioni provvederà, anche con la collaborazione degli uffici preposti, alla messa in atto degli opportuni controlli finalizzati a verificare la veridicità di quanto dichiarato e provvederà a trasmettere relazione periodica inerente la messa in atto della misura di prevenzione con l'indicazione del numero di dichiarazioni acquisite, del numero di dichiarazioni per le quali sono stati richiesti i controlli e con l'indicazione delle determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo.

. Incompatibilità/Inconferibilità di incarichi

A seguito delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni introdotte dalla Legge 190/2012, sulla base della quale è stato emanato il Decreto Legislativo n. 39/2013, l'Azienda si attiva per conformarsi ai relativi disposti assumendo a riferimento anche la delibera ANAC n. 149 del 22 dicembre 2014 "Interpretazione e applicazione del decreto legislativo n. 39/2013 nel settore sanitario" e la delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016 "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili".

L'inconferibilità comporta la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, nonché a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g). Si ricorda che l'obbligo suddetto, previsto dall'art.20, è condizione di efficacia per l'acquisizione dell'incarico.

L'incompatibilità, invece, comporta l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. h). Nelle more dell'approvazione dell'Atto Aziendale, L'ARES Sardegna applica le seguenti misure di prevenzione, già adottate in ATS Sardegna:

- 1. acquisizione di apposite dichiarazioni (dichiarazione sostitutiva per inconferibilità degli incarichi dirigenziali dichiarazione sostitutiva per incompatibilità degli incarichi dirigenziali);
- 2. acquisizione, con cadenza annuale, della dichiarazione sostitutiva per incompatibilità degli incarichi dirigenziali ex art. 20, comma 2, D.Lgs. n. 39/2013;
- 3. accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità (delib. ANAC n. 833/2016).

. Svolgimento di incarichi di ufficio - attività ed incarichi extraistituzionali

L'ARES Sardegna, procederà a disciplinare la materia della incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi extraistituzionali ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..".

unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Tenuto conto della finalità della norma, può ritenersi che fra i poteri autoritativi e negoziali sia da ricomprendersi l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere (cfr. parere ANAC AG 2/2017 approvato con delibera n. 88 dell'8 febbraio 2017) e che il divieto di *pantouflage* si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.

.Tutela del Dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblowing): attivazione portale per ARES Sardegna

Come previsto dalla L. 190/2012, c. 51, l'Azienda rende disponibili strumenti che consentono la segnalazione di situazioni di illecito avendo cura di offrire opportune garanzie circa l'anonimato del segnalante.

Il *whistleblower* è chi testimonia un illecito o un'irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, e decide di segnalarlo a una persona o un'autorità che possa agire efficacemente al riguardo. Pur rischiando personalmente atti di ritorsione a causa della segnalazione, egli svolge un ruolo di interesse pubblico, dando conoscenza, se possibile tempestiva, di problemi o pericoli all'ente di appartenenza o alla comunità. Il *whistleblowing* consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni.

Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano violazioni ai codici di comportamento, danni patrimoniali, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico. Il *whistleblowing* non riguarda le lamentele di carattere personale del segnalante, solitamente disciplinate da altre procedure.

Per garantire tempestività di azione ed evitare la "fuoriuscita" incontrollata di segnalazioni in grado di compromettere l'immagine dell'Azienda, le segnalazioni devono essere indirizzate al *Responsabile della Prevenzione della corruzione e Trasparenza*. Le segnalazioni sono considerate riservate e l'identità del segnalante è conosciuta solo da chi riceve la segnalazione.

A seguito dell'entrata in vigore della legge n. 179 del 30 novembre 2017, pubblicata sulla G.U. n. 291 del 14 dicembre 2017, l'Azienda si adegnerà alle indicazioni che ANAC fornirà con l'emanazione di apposite linee guida, così come previsto dalla legge stessa.

Dal 2018 l'ente ATS Sardegna ha aderito al progetto "WhistleblowingPA" di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali ed ha adottato la relativa piattaforma informatica, che verrà utilizzato anche da ARES Sardegna.

. Formazione

La conoscenza dei disposti normativi, delle misure organizzative e dei sistemi di controllo interno dell'Azienda, rappresenta un importante strumento che può favorire lo sviluppo di una cultura della legalità.

Il Piano di Formazione, in linea di massima, prevede l'erogazione di una formazione di base a tutti gli operatori (anche attraverso la metodologia FAD - Formazione A Distanza on line) in materia di etica e cultura della legalità. A questa si aggiungono eventi specifici rivolti a particolari gruppi di operatori (dirigenti, specifiche figure professionali, ecc.) per affrontare in modo dettagliato i contenuti della normativa in rapporto all'applicazione della stessa ai processi aziendali.

Nel Piano i percorsi di formazione sono programmati tenendo presente una strutturazione su diversi livelli:

- a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, anche con modalità FAD: riguarda le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale) che debbono coinvolgere tutti i dipendenti ed i collaboratori a vario titolo dell'amministrazione, debbono riguardare il contenuto del Codice di Comportamento e del Codice Disciplinare e devono ricomprendere anche l'esame di casi concreti;

- b) livello specifico per figure professionali, rivolto al Responsabile della Prevenzione, ai Referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: in tema di fattispecie di reato, strumenti utilizzati per la prevenzione (PTPCT, Codice di Comportamento e tematiche settoriali), in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione;
- c) livello specifico per settori di attività: è prevista l'organizzazione di appositi focus group, composti da un numero ristretto di dipendenti e guidati da un Dirigente o un operatore esperto con funzione di animatore, nell'ambito dei quali vengono esaminate ed affrontate problematiche concrete di prevenzione della corruzione, calate nel contesto dell'attività di settore, al fine di far emergere il principio comportamentale eticamente adeguato nelle diverse situazioni.

I fabbisogni formativi sono individuati dal Responsabile della Prevenzione in raccordo operativo con il Responsabile della Formazione e con i dirigenti Responsabili di struttura, per le aree tematiche di rispettiva competenza.

Le iniziative di formazione tengono conto del contributo che può essere dato dagli operatori interni all'amministrazione, inseriti come docenti nell'ambito di percorsi di aggiornamento e formativi.

Il tutto considerando le limitazioni imposte dai Decreti del Presidente del Consiglio dei ministri (DPCM) che detta le misure di contrasto alla pandemia e di prevenzione del contagio da COVID-19.

. Attivazione dei Patti di Integrità negli affidamenti per ARES Sardegna

Tramite le articolazioni organizzative competenti in materia di procedure di affidamento e gestione degli appalti di lavori, servizi e forniture di cui al D.Lgs. n. 50 del 18 aprile 2016, l'ARES Sardegna ha inserito il Patto di Integrità in tutte le procedure bandite. Il Patto di Integrità costituisce parte integrante dei contratti stipulati dall'ARES Sardegna.

L'espressa accettazione dello stesso costituisce condizione di ammissione alle procedure di gara, a tutte le procedure negoziate e agli affidamenti anche di importo inferiore a 40.000 euro, nonché per l'iscrizione all'Elenco Fornitori Telematici. Tale condizione deve essere esplicitamente prevista nei bandi di gara e nelle lettere di invito.

Una copia del Patto di Integrità, sottoscritta per accettazione dal legale rappresentante dell'operatore economico concorrente, deve essere allegata alla documentazione amministrativa richiesta ai fini della procedura di affidamento o dell'iscrizione all'Elenco Fornitori Telematico. Per i consorzi ordinari o raggruppamenti temporanei l'obbligo riguarda tutti i consorziati o partecipanti al raggruppamento o consorzio.

Il Patto di Integrità ha efficacia dal momento della presentazione delle offerte, in fase di affidamento di contratti di lavori, servizi e forniture e sino alla completa esecuzione dei contratti aggiudicati.

Per quanto concerne i provvedimenti da assumere in caso di violazione di uno degli obblighi previsti, si rimanda a quanto sancito nel Patto di Integrità (Deliberazione del Direttore Generale ATS n. 437 del 04/06/2019).

. Misure Specifiche

Le misure specifiche sono indicate nell'Allegato 03 all'interno delle schede relative ai singoli processi organizzativi mappati in corrispondenza dei rischi potenziali rilevati.

. Misure Trasversali di Prevenzione

L'ARES Sardegna considera fra le ulteriori misure trasversali di prevenzione, finalizzate sia alla prevenzione della corruzione, sia al buon andamento dell'attività dell'amministrazione, l'articolato sistema dei controlli interni costituito da:

- Controllo di Gestione;
- Internal Auditing;
- Percorsi attuativi della Certificabilità;
- Risk management;
- Valutazione della performance.

Saranno, pertanto, adottate tutte le misure necessarie al fine di evitare ridondanze e di razionalizzare le attività istituzionali in un'ottica di integrazione, efficienza/efficacia e coerenza interna.

Parte III

IL PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA

La legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ha fatto del principio di trasparenza uno degli assi portanti delle politiche di prevenzione della corruzione. La legge ha conferito al governo una delega ai fini dell'adozione di un decreto legislativo per il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità e trasparenza da parte delle pubbliche amministrazioni.

In attuazione di tale delega, il governo ha adottato il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 (pubblicato su G.U. del 5 aprile 2013) recante il "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

Il D.Lgs. 97/2016 «Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche», di seguito "d.lgs. 97/2016", ha apportato numerosi cambiamenti alla normativa sulla trasparenza, rafforzandone il valore di principio che caratterizza l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e i rapporti con i cittadini. Il novellato art. 1, comma 1, del decreto ridefinisce la trasparenza come accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni non più solo finalizzate a "*favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche*", ma soprattutto, e con una modifica assai significativa, come strumento di tutela dei diritti dei cittadini e di promozione della partecipazione degli interessati all'attività amministrativa.

Il D.lgs. 97/2016 è intervenuto, con abrogazioni o integrazioni, su diversi obblighi di trasparenza. Tra le modifiche di carattere generale di maggior rilievo, si rileva il mutamento dell'ambito soggettivo di applicazione della normativa sulla trasparenza, l'introduzione del nuovo istituto dell'accesso civico generalizzato agli atti e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, l'unificazione fra il Programma triennale di prevenzione della corruzione e quello della trasparenza, l'introduzione di nuove sanzioni pecuniarie nonché l'attribuzione ad ANAC della competenza all'irrogazione delle stesse.

Per quanto riguarda la disciplina relativa alle diverse tipologie di accesso ("accesso documentale" di cui al capo V della Legge n. 241/1990;

"*accesso civico*" e "*accesso generalizzato*", disciplinati rispettivamente dall'articolo 5, comma 1 e dall'art. 5, comma 2 del D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016), si fa riferimento a quanto indicato dalla determinazione ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016.

Il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, nell'adunanza del 28 dicembre 2016, ha altresì approvato in via definitiva la delibera n. 1310 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di

pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016.”

I dati pubblicati sul sito istituzionale sono stati selezionati in ottemperanza alle prescrizioni di legge in materia di trasparenza e, più in generale, sulla base del quadro normativo inerente gli obblighi di pubblicazione *on line* delle amministrazioni. Le categorie di dati pubblicati tendono a favorire un rapporto diretto fra il cittadino e la pubblica amministrazione, nonché una gestione della *res publica* che consenta un miglioramento continuo nell'erogazione dei servizi all'utenza.

Poiché la pubblicazione delle informazioni sul proprio sito istituzionale costituisce la principale modalità di attuazione della trasparenza, è importante porre l'accento sulla protezione dei dati personali in modo tale che i dati pubblicati e i modi di pubblicazione risultino pertinenti e non eccedenti rispetto alle finalità indicate dalla legge, in ossequio alla disciplina in materia di protezione dei dati personali.

Tutti i documenti pubblicati dovranno riportare al loro interno fonte, data, periodo di riferimento o validità e l'oggetto al fine di garantire l'individuazione della natura dei dati e la validità degli stessi, anche se il contenuto informativo è reperito o letto al di fuori del contesto in cui è ospitato.

L'aggiornamento dei dati contenuti nella sezione "Amministrazione Trasparente" avverrà ogni qualvolta si rendano necessarie modifiche significative dei dati o pubblicazione di documenti urgenti. Ad oggi tutte le informazioni sono state pubblicate ad opera della segreteria del RPCT (responsabile delle pubblicazioni il sig. Giuseppe Sanna e la dott.ssa Stefania Pisano), che verificano e monitorano la correttezza della pubblicazione e provvedono ad effettuare le modifiche richieste sul portale entro cinque giorni lavorativi dalla ricezione della richiesta.

In questo modo, attraverso la pubblicazione *on line*, si offre la possibilità agli *stakeholder* di conoscere sia le azioni ed i comportamenti strategici adottati con il fine di sollecitarne e agevolarne la partecipazione ed il coinvolgimento, sia l'andamento della *performance* ed il raggiungimento degli obiettivi espressi nel *ciclo di gestione delle performance*.

La verifica periodica della pubblicazione di dati e documenti, effettuata in modo continuo ed aperto, sia dagli operatori istituzionali preposti, sia dal pubblico, rappresenta uno stimolo per l'Agenzia a migliorare costantemente la qualità delle informazioni a disposizione degli *stakeholder*.

Attraverso lo strumento della trasparenza l'ARES Sardegna persegue una logica di piena apertura verso l'esterno, al fine di rendicontare in modo semplice e chiaro gli obiettivi raggiunti con le risorse disponibili.

Salvi i limiti previsti dalla normativa (es. tutela dati sensibili in materia di privacy), vengono pubblicate sul sito www.aressardegna.it/trasparenza (Amministrazione Trasparente) tutte le informazioni previste dalla norma secondo l'Allegato del d.lgs 33/2013 e s.m.i. d.lgs 97/2016 seguendo criteri di facile accessibilità; completezza e semplicità di consultazione e secondo le indicazioni dell'ANAC.

Per ciascun adempimento ed obbligo di pubblicità l'Azienda individua i dirigenti responsabili della predisposizione e il trasferimento dei dati per la pubblicazione delle informazioni. Entro il 2022 sarà cura del RPCT Aziendale convocare un tavolo con i dirigenti responsabili per l'individuazione all'interno delle singole strutture di un responsabile della pubblicazione e/o trasmissione dei dati secondo il d.lgs 97/2016.

L'azienda adotta i principi relativi alla nuova normativa **sull'accesso civico**, nelle more della continuità amministrativa tra ARES Sardegna e ATS Sardegna (Deliberazione del Commissario Straordinario ATS Sardegna n. 163 del 24/12/2020). Esso consente a chiunque di accedere alla quasi totalità delle informazioni a disposizione dell'azienda (nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali).

Sono possibili tre diversi accessi agli atti, ai dati e alle informazioni detenute dall'azienda:

1. **accesso civico** (con la richiesta di pubblicazione obbligatoria dei dati sul sito Amministrazione trasparente, qualora questi non fossero già presenti);
2. **accesso documentale** (secondo la legge 241 del 1990);

3. **accesso generalizzato** (secondo il d.Lgs. 97/2016) che ha ampliato l'istituto dell'accesso civico, prevedendo che chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle PA, nel rispetto di limiti di tutela giuridicamente rilevanti.

.Trasparenza e privacy

La pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti prevista dalla normativa sulla trasparenza deve avvenire nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 e D.Lgs. n. 196/2003). Le strutture aziendali responsabili della pubblicazione devono pertanto effettuare un'attività di bilanciamento degli interessi tra i due diritti coinvolti: il diritto all'informazione del cittadino da una parte e il diritto alla riservatezza della persona fisica dall'altra.

Prima di procedere alla pubblicazione sul sito web è necessario:

- individuare se esiste un presupposto di legge o di regolamento che legittima la diffusione del documento che contiene dati personali;
- verificare, caso per caso, se i dati personali contenuti nel documento sono necessari rispetto alle finalità della pubblicazione ed eventualmente oscurare determinate informazioni, tenendo sempre presente l'importante principio di minimizzazione dei dati personali contenuto nel Regolamento UE 2016/679.

.Flussi informativi

All'interno del *Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO)*, *Sezione 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione – sottosezione di programmazione: Rischi Corruttivi e Trasparenza 2022* sono identificati i Referenti che relazionano periodicamente verso il Responsabile per la Prevenzione della corruzione e Trasparenza al fine di aggiornarlo sia sullo stato di attuazione e adeguatezza del Piano sia sulle attività di monitoraggio svolte.

Al RPCT debbono essere indirizzati (con periodicità definita, o per ogni singolo evento, o a richiesta) adeguati flussi informativi costituiti da:

- stato di avanzamento delle misure di prevenzione e/o modifica delle aree di rischio/controlli (da parte dei Referenti);
- segnalazioni indirizzate alla Direzione da parte di soggetti interni o esterni inerenti ipotesi di reato: il RPC accerta che chi segnala al superiore gerarchico o ai soggetti apicali dell'Azienda condotte illecite, o loro prodromi, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto che intrattiene, non subisca ingiuste ripercussioni o misure discriminatorie, dirette o indirette. Sono fatte salve le perseguibilità a fronte delle responsabilità penali per calunnia o diffamazione e di quelle civili per risarcimento del danno ingiustamente cagionato;
- informazioni su procedimenti disciplinari e segnalazioni di violazioni del Codice di Comportamento (da parte dell' UPD);
- indicatori di Rischio, quali gare deserte, assegnazioni a fornitore unico e/o in emergenza;
- numero di incarichi e aree oggetto di rotazione degli incarichi dirigenziali;
- verifiche e controlli su cause di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi;

.Responsabile dell'Anagrafe Stazione Appaltante (RASA) e Soggetto Gestore per l'Antiriciclaggio

Con il comunicato del 28 ottobre 2013, l'ANAC stabilisce che ogni stazione appaltante è tenuta "a nominare con apposito provvedimento il soggetto responsabile incaricato della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante stessa, denominato *Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)*". Il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 ha previsto l'indicazione di tale figura nel Piano di Prevenzione della Corruzione di ogni stazione appaltante, individuandola come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

L'obbligo informativo – consistente nell'implementazione della Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, la classificazione della stessa e

l'articolazione in centri di costo - sussiste fino alla data di entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dall'art. 38 del nuovo Codice dei contratti pubblici.

. Relazione del RPCT

Entro il 15 dicembre di ogni anno, o diverso termine stabilito dall'ANAC, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza provvede a redigere una relazione (su schema ANAC) diretta a riepilogare l'attività svolta e risultati conseguiti. Tale documento è pubblicato sul sito internet nella sezione apposita come previsto dall'art. 1 comma 14 della L.190/2012 e viene trasmesso al Nucleo di valutazione e al Direttore generale dell'Azienda.

. Entrata in vigore

Il *Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO)*, *Sezione 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione – sottosezione di programmazione: Rischi Corruttivi e Trasparenza 2022*, entra in vigore a decorrere dalla pubblicazione della Delibera del Direttore Generale ARES Sardegna di adozione del PIAO. E' pubblicato sul sito web ARES Sardegna, sezione "Amministrazione Trasparente" - sotto sezione "Altri Contenuti" - "Corruzione". Si richiama in applicazione al presente documento, per quanto non esplicitamente menzionato, la normativa vigente in materia.

Allegati alla presente sezione PIAO - Piano Anticorruzione e Trasparenza:

01 - Contesto Esterno;

02 - Tabelle socio-economiche;

03 - tabella Procedimenti e misure a rischio corruttivo.

Analisi del contesto esterno in riferimento al rischio corruttivo

Il contesto economico

L'ANAC, con la deliberazione 12/2015, ha sottolineato che l'analisi del contesto esterno deve evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, occorre prendere in considerazione sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'amministrazione sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni. L'analisi del contesto esterno presenta un duplice obiettivo, quello di mettere in evidenza come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'Amministrazione si trova ad operare possano incoraggiare il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione. Da questo punto di vista è importante rilevare che in occasione della inaugurazione dell'anno giudiziario la Presidente della Corte d'Appello di Cagliari, dottoressa Grazia Corradini, ha presentato una dettagliata relazione sulle criticità degli uffici che evidenzia un aumento dei reati contro le pubbliche amministrazioni a Cagliari e Sassari a fronte di un numero maggiore ad Oristano di quelli di natura sessuale ed a Nuoro di omicidi. A Tempio sono aumentati i reati legati ai flussi migratori mentre a Lanusei quelli ambientali. Approfondendo rispetto all'andamento della criminalità con riguardo alla singole tipologie di reati, il tribunale di Cagliari ha evidenziato un rilevante incremento dei delitti contro la pubblica amministrazione e quelli aventi oggetto l'indebita percezione di contributi e finanziamenti, nonché l'aumento delle violenze sessuali a danni di minori, e lo stalking (69 casi contro i 55 del periodo precedente), i crimini legati agli stupefacenti, quelli informatici e i fallimenti.

Per spiegare compiutamente il contesto economico della Sardegna appare utile partire da un'analisi del contesto nazionale e regionale precedente all'esplosione della pandemia di Covid-19 al fine di analizzare lo stravolgimento che l'epidemia ha comportato sia nello scenario economico sia in quello della programmazione regionale.

L'economia italiana nel 2018 è cresciuta dello 0,9 per cento, in rallentamento rispetto all'anno precedente. Il PIL, dopo la modesta crescita del primo trimestre 2018, ha rallentato ulteriormente nel secondo trimestre per poi riportare una crescita lievemente negativa nella seconda metà. Le esportazioni nette hanno invece sottratto 0,1 punti percentuali alla crescita per effetto delle tensioni commerciali globali. Nel dettaglio delle componenti, la crescita dei consumi privati si è più che dimezzata (0,6% da 1,5%) nonostante la dinamica sostenuta del reddito disponibile reale, sospinta dai rinnovi contrattuali del comparto pubblico e le favorevoli condizioni di accesso al credito. La propensione al risparmio è infatti aumentata nel corso dell'anno raggiungendo un picco massimo nel secondo trimestre del 2018 per poi scendere gradualmente e collocarsi al 7,6% nel quarto trimestre.

In media la propensione al risparmio si attestava all'8,0%, un valore inferiore alla media degli ultimi 10 anni (9,0%). Nel 2020, 2021 e 2022, si stimava che il tasso di crescita reale

sarebbe progredito gradualmente e il PIL sarebbe cresciuto dello 0,6 per cento nel 2020, dello 0,7 per cento nel 2021 e dello 0,9 per cento nel 2022. Nello scenario tendenziale la spesa per consumi delle famiglie sarebbe stata sostenuta, a partire dalla fine del secondo trimestre 2019, dall'entrata in vigo-re delle due misure della L. n. 26/2019: il Reddito di Cittadinanza e il canale di pensionamento anticipato (c.d. Quota 100) grazie al ricambio generazionale degli occupati.

Analisi contesto economico dell'Isola pre-crisi

La crisi economica che investì l'economia europea per oltre un decennio, a partire dal 2008, anche se con alcuni intervalli di lieve recupero, ha determinato severe implicazioni sulle variabili socioeconomiche delle regioni italiane con intensità differenziate nelle diverse ripartizioni territoriali. Mentre le regioni del Centro Nord sono riuscite tendenzialmente a recuperare i livelli di sviluppo precedenti alla crisi, le regioni del Mezzogiorno restano ancora al di sotto dei valori conseguiti nel passato.

In tale contesto, la situazione socioeconomica della Regione Sardegna si discosta solo parzialmente da quella delle altre regioni del Mezzogiorno. Nel periodo 2009-2017 i principali aggregati macroeconomici per la Sardegna hanno registrato una flessione significativa, in alcuni casi anche di maggiore intensità rispetto alle altre regioni del Mezzogiorno. L'indicatore più rappresentativo della contrazione del livello di sviluppo regionale è il PIL/pro-capite medio. Il PIL pro-capite regionale risultava nel 2009, in base ai dati Eurostat, pari all'80% della media comunitaria mentre nel 2017 si attestava sul valore del 69%, portando la regione Sardegna ad occupare la 221esima posizione rispetto alle 315 regioni dell'UE a 28 Paesi. Questo arretramento dell'indice di potere di acquisto regionale ha determinato l'uscita della Sardegna dalla classe delle "regioni in transizione" e la sua collocazione tra le "regioni meno sviluppate". Secondo i Conti economici territoriali, in Sardegna il reddito disponibile delle famiglie consumatrici era pari nel 2018 (anno più recente disponibile) a 15.500 euro pro capite, dato inferiore alla media italiana, circa 18.900 euro. Le indicazioni preliminari disponibili per il 2019, basate su stime di Prometeia riferite al totale delle famiglie residenti, suggeriscono che il reddito disponibile delle famiglie sarde sia rimasto stabile in termini reali.

Nel mercato del lavoro, nel 2019, si rilevava una riduzione del tasso di disoccupazione che calava al 14.7% rispetto al 15.4% del 2018, mentre il dato per il meridione, nel 2019, si attestava al 17.6%. Per contro, secondo la Banca d'Italia, il mercato del lavoro sardo ha continuato a essere caratterizzato da minori opportunità per gli individui più qualificati, un fenomeno associato negli ultimi anni a una fuoriuscita dei laureati sardi, diretti soprattutto nelle regioni del Centro-Nord e all'estero. Come una conferma di questo fenomeno, il tasso di disoccupazione giovanile registrava un dato pari al 45.5%, tendenzialmente in linea col tasso del mezzogiorno e superiore di ben 16.3 punti percentuali rispetto al dato nazionale.

La numerosità delle imprese era passata da 143.299 del 2018 a 143.122 nel 2019 per arrivare a 144.128 nel 2020 con un incremento dello 0.7%.

In sintesi, seppure in una situazione per molti aspetti critica, diversi segnali positivi, come il consolidamento della struttura imprenditoriale e un aumento delle esportazioni lasciavano intravedere una ripresa in atto, nonostante si continuassero a scontare i limiti storici del tessuto imprenditoriale sardo come, a titolo d'esempio, la bassa dimensione d'impresa.

Per gli anni a seguire, le stime dei principali indicatori economici per il periodo 2018-21 stimavano un trend positivo dell'economia sarda, in cui l'industria avrebbe svolto un ruolo di rilievo. Si prevedeva, infatti, una crescita media annua del valore aggiunto della

Sardegna dello 0,6%. In riferimento ai settori produttivi, era l'industria il settore che sarebbe cresciuto di più (+0,9%). Seguivano i Servizi (+0,6%) e l'Agricoltura (+0,1%).

Pertanto, a fronte delle dinamiche osservate, si riteneva che la Regione, anche se lentamente, stesse superando la fase più acuta della crisi e che l'andamento negativo registrato nel periodo considerato per gli aggregati macroeconomici del sistema produttivo stesse subendo un'inversione di tendenza.

Il quadro socioeconomico che si presentava ai policy maker per il ciclo di programmazione 2021-27 lasciava pertanto prefigurare uno scenario di particolare complessità ma, allo stesso tempo, ampie potenzialità per intervenire sugli aspetti critici del sistema.

La classificazione della Regione Sardegna nella categoria delle regioni "meno sviluppate" avrebbe comportato una maggiore disponibilità di fondi di provenienza comunitaria da destinare allo sviluppo del territorio regionale.

Analisi contesto economico dell'Isola durante la crisi pandemica Covid-19

Nel 2020 la diffusione epidemica di Covid-19 ha fortemente colpito l'economia regionale così come l'intero Paese. A partire da marzo la riduzione della possibilità di spostarsi liberamente e la sospensione di molte attività economiche, hanno comportato un forte rallentamento della produzione e una caduta della domanda. Successivamente, l'attenuarsi del contagio insieme all'allentamento del blocco produttivo e delle misure di distanziamento fisico hanno favorito una ripresa dell'attività economica, che tuttavia rimane indebolita rispetto al 2019. Nel complesso dell'anno, in base alle previsioni, il PIL regionale è atteso in forte diminuzione, analogamente alla media nazionale e a quella delle regioni meridionali. L'evoluzione dell'economia regionale rimane caratterizzata da un livello di incertezza molto elevato, con rischi al ribasso alimentati dalla recrudescenza del fenomeno pandemico.

Le imprese

La crisi pandemica ha colpito le attività produttive in misura eterogenea. Il blocco amministrativo e la caduta della domanda nel secondo trimestre hanno rallentato soprattutto l'attività nei servizi, colpendo in misura particolare il commercio non alimentare, le filiere turistiche e dei trasporti. Anche nell'industria la maggior parte delle imprese ha registrato un calo del fatturato, con indicazioni maggiormente negative nella prima parte della crisi in un quadro che ha indotto gli operatori a comprimere anche gli investimenti. L'attività nelle costruzioni ha subito una battuta d'arresto, in particolare con la sospensione delle produzioni considerate non essenziali, che si è riflessa in un deciso calo degli investimenti. Si è registrata, inoltre, una flessione nelle compravendite nel mercato immobiliare connessa anche con la debolezza della domanda privata. Dall'inizio dell'estate si è registrato un recupero dei ritmi produttivi che ha interessato tutti i settori, tuttavia il consolidamento rimane fortemente legato all'evolvere della crisi pandemica. Le condizioni economiche e finanziarie delle imprese sono peggiorate nel corso dell'anno e la frenata produttiva si è riflessa sulla redditività delle imprese, notevolmente peggiorata rispetto al 2019. L'atteggiamento prudentiale delle aziende e i minori margini reddituali hanno accresciuto il fabbisogno di liquidità e sospinto le necessità di reperire fonti di finanziamento esterne.

Il mercato del lavoro e le famiglie

La sospensione delle attività economiche e la limitazione agli spostamenti delle persone si sono riflesse repentinamente sul mercato del lavoro regionale a partire da marzo 2020,

comportando una netta diminuzione delle ore lavorate e, in misura inferiore, dei livelli occupazionali, parzialmente sostenuti dall'elevato ricorso alla Cassa integrazione e dal blocco dei licenziamenti. L'offerta di lavoro è risultata in calo in misura asimmetrica tra i generi, con una variazione negativa soprattutto per le donne. I più recenti dati regionali sulle assunzioni evidenziano una ripresa della domanda di lavoro a partire da giugno, trainata soprattutto dai settori dei servizi turistici e di quelli alla persona. Il recupero è stato tuttavia solo parziale: dall'inizio dell'anno a metà settembre nel settore privato risultavano quasi 18.000 assunzioni nette in meno rispetto al 2019. La riduzione dell'occupazione e delle ore lavorate ha comportato un calo dei redditi delle famiglie, parzialmente sostenuti dagli strumenti di contrasto alla povertà e dall'introduzione di alcune misure straordinarie da parte delle autorità pubbliche. I consumi sono calati più che nella media nazionale, soprattutto per quanto riguarda la componente durevole.

Il mercato del credito

Nel primo semestre dell'anno 2020 i prestiti bancari al settore privato non finanziario sono cresciuti lievemente, per poi accelerare ulteriormente durante i mesi estivi. Le maggiori esigenze di liquidità delle imprese sono state soddisfatte da un aumento dei finanziamenti, favorito dall'introduzione di garanzie pubbliche sui nuovi prestiti e da un'offerta di credito più distesa. A questo si è contrapposto un progressivo rallentamento del credito alle famiglie, in connessione con le difficoltà del mercato immobiliare e l'indebolimento dei consumi. La qualità dei prestiti è rimasta nel complesso invariata rispetto allo scorso anno. La crescita dei depositi bancari ha accelerato, anche per via di un atteggiamento da parte di imprese e famiglie che verosimilmente riflette fini precauzionali.

La programmazione regionale

Il quadro economico precedente alla crisi Covid-19, testé esposto, prefigurava una situazione economica gestibile con gli usuali strumenti di economia e finanza. Dal ciclo della programmazione 2020 si sperimenta invece, rispetto agli anni precedenti, uno scenario economico-finanziario del tutto eccezionale. Se negli anni precedenti la programmazione seguiva il classico iter PRS-DEF-RPDPO-POA, nel 2020 la pandemia COVID-19 ha portato oltre che pesanti stravolgimenti sul piano economico internazionale, nazionale e regionale, anche sul complesso dei provvedimenti assunti, da marzo 2020 fino a oggi, da tutte le istituzioni europee, nazionali e Regionali nel tentativo di contrastare le conseguenze economiche e sociali prodotte dalla pandemia. In particolare, da marzo, le istituzioni hanno messo in campo una serie di misure finanziarie e di variazioni procedurali di natura emergenziale, in maniera da offrire sostegno alla pressoché totalità dei soggetti economici. Gli interventi adottati hanno richiesto numerosi decreti di attuazione e l'efficacia delle misure è stata fortemente influenzata dal rispetto dei tempi previsti e talvolta dell'attuazione di semplificazioni procedurali inserite nelle norme. La Regione Sardegna ha optato per un percorso di riprogrammazione articolato in fasi con "procedura semplificata" al fine di soddisfare rapidamente il fabbisogno dei Centri di responsabilità regionali e territoriali. Si segnalano a tal proposito la riprogrammazione delle risorse ancora disponibili del POR FESR 2014-2020 a favore di misure di contrasto alla grave emergenza provocata dalla pandemia da SARS-CoV-2 e l'Accordo Quadro del 20 luglio 2020 sottoscritto tra il Governo e le Autonomie speciali in materia di finanza pubblica al fine di assicurare alle medesime regioni le risorse necessarie per l'espletamento delle funzioni istituzionali per l'anno 2020 in conseguenza della perdita di entrate connesse all'emergenza Covid-19. Grazie all'approccio della programmazione unitaria le risorse regionali, statali e

comunitarie di varia natura si fondono sinergicamente per l'attuazione delle politiche. Queste risorse rappresentano quindi il volano per l'attuazione delle politiche e per il rilancio dell'economia regionale.

I reati contro la Pubblica Amministrazione

Transparency International ha pubblicato, il 28 gennaio 2021, il nuovo Indice di Percezione della Corruzione (CPI) che posiziona il nostro Paese al 52° posto nel mondo su 180 Paesi oggetto di valutazione sulla scorta del livello di corruzione percepita nel settore pubblico. Rispetto al 2020 l'Italia mantiene il punteggio attribuitogli nel 2019 (53) ma perde una posizione rispetto ai 180 paesi valutati passando dal 51° al 52° posto. Il CPI segna, pertanto, un rallentamento rispetto al trend positivo che ha visto l'Italia guadagnare 11 punti dal 2012 al 2019. All'interno dei 27 Paesi europei l'Italia mantiene il 20° posto; Danimarca e Nuova Zelanda rimangono in testa alla classifica dei Paesi più virtuosi con un punteggio di 88.

Nonostante i significativi progressi compiuti dall'Italia negli ultimi anni, l'emergenza Covid potrebbe costituire un pericolo concreto laddove si dovesse abbassare l'attenzione rispetto al fenomeno corruttivo e laddove non venissero adottati adeguati presidi di trasparenza e anticorruzione, in parti-colare per quanto concerne la gestione dell'emergenza e dei fondi stanziati per la ripresa economica.

Le Tabelle, riportate nell'Allegato 2 al presente documento, illustrano una serie di indicatori che consentono di comprendere meglio le caratteristiche socio-economiche e ambientali nell'ambito delle quali l'ARES Sardegna opera e, quindi, di spiegare a quali tipi di eventi corruttivi essa sia esposta.

Il contesto socio-economico

1. DEMOGRAFIA – POPOLAZIONE RESIDENTE	
1. DEMOGRAFIA – POPOLAZIONE STRANIERA	
2. CONTABILITÀ NAZIONALE	
3. OCCUPAZIONE	
4. REDDITI	
5. IMPRESE – AGRICOLTURA, INDUSTRIA E SERVIZI	
6. DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	
7. INDICATORI EUROPA 2020	
GLOSSARIO	

1. DEMOGRAFIA – POPOLAZIONE RESIDENTE

Tavola 1.1 - Popolazione residente al 31 dicembre (a) (b) per sesso

ANNI 2011-2019 - (VALORI ASSOLUTI)

	Maschi								
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sardegna	800.451	801.849	814.953	815.035	813.239	811.407	810.072	805.762	800.902
Italia	28.726.599	28.889.597	29.484.564	29.501.590	29.456.321	29.445.741	29.427.607	29.384.766	29.340.565
	Femmine								
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sardegna	837.395	838.530	848.906	848.251	844.899	841.728	838.104	833.829	829.572
Italia	30.667.608	30.795.630	31.298.104	31.294.022	31.209.230	31.143.704	31.056.366	30.974.780	30.904.074
	Maschi e Femmine								
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sardegna	1.637.846	1.640.379	1.663.859	1.663.286	1.658.138	1.653.135	1.648.176	1.639.591	1.630.474
Italia	59.394.207	59.685.227	60.782.668	60.795.612	60.665.551	60.589.445	60.483.973	60.359.546	60.244.639

Fonte: Istat - Demo demografia in cifre, Bilancio demografico e popolazione residente per sesso al 31 dicembre

Tavola 1.2 - Indicatori di struttura demografica (a)

ANNI 2012-2020 - (VALORI PERCENTUALI)

	Sardegna								
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Indice di dipendenza	47,9	48,8	49,5	50,4	51,2	52,1	52,9	53,8	54,8
Indice di vecchiaia	164,6	169,2	174,4	180,7	187,9	195,5	202,7	212,0	221,6
	Italia								
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Indice di dipendenza	53,5	54,2	54,6	55,1	55,5	55,8	56,1	56,3	56,6
Indice di vecchiaia	148,6	151,4	154,1	157,7	161,4	165,3	168,9	173,1	178,4

Fonte: elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione su dati Istat - Demo demografia in cifre, popolazione residente per età, sesso e stato civile al 1° gennaio

Tavola 1.3 - Indicatori di dinamica demografica (a) (b)

ANNI 2011-2019 - (PER 1.000 ABITANTI)

	Sardegna								
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Tasso di natalità	7,95	7,59	7,19	6,90	6,67	6,36	6,14	5,74	5,41
Tasso di mortalità	9,20	9,53	9,21	9,28	9,95	9,75	10,16	9,90	10,39
	Italia								
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Tasso di natalità	9,20	8,97	8,54	8,27	8,00	7,81	7,57	7,28	6,96
Tasso di mortalità	9,98	10,29	9,97	9,84	10,66	10,15	10,72	10,48	10,51

Fonte: elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione su dati Istat - Demo demografia in cifre, Bilancio demografico e popolazione residente per sesso al 31 dicembre

- (a) I dati non tengono conto della revisione delle anagrafi in seguito alle risultanze censuarie (ricostruzione intercensuaria del bilancio demografico, anni 2001-2011).
- (b) A partire dal bilancio demografico 2019, i flussi demografici relativi alla popolazione residente (nati, morti, iscritti e cancellati) vengono conteggiati per data di evento e non più di registrazione, sulla base dei microdati acquisiti dall'Anagrafe Nazionale della Popolazione residente (ANPR) e dei dati trasmessi dai comuni. Questo diverso metodo di calcolo può comportare delle lievi differenze nei livelli dei flussi rispetto alle serie storiche precedenti.
- (c) Per il 2011 la popolazione media solitamente utilizzata per il calcolo degli indicatori è stata sostituita con la popolazione al 9 ottobre 2011.

1. DEMOGRAFIA – POPOLAZIONE STRANIERA

Tavola 1.4 - Popolazione straniera residente al 31 dicembre (a) (b) per sesso

ANNI 2011-2019 - (VALORI ASSOLUTI)

	Maschi								
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sardegna	13.216	15.286	18.517	19.912	21.617	23.631	26.430	27.249	26.929
Italia	1.891.560	2.059.753	2.330.488	2.372.796	2.381.487	2.404.129	2.471.722	2.536.787	2.558.072
	Femmine								
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sardegna	17.885	20.324	23.642	25.167	25.808	26.715	27.794	28.651	29.069
Italia	2.160.521	2.327.968	2.591.597	2.641.641	2.644.666	2.642.899	2.672.718	2.718.716	2.748.476
	Maschi e Femmine								
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sardegna	31.101	35.610	42.159	45.079	47.425	50.346	54.224	55.900	55.998
Italia	4.052.081	4.387.721	4.922.085	5.014.437	5.026.153	5.047.028	5.144.440	5.255.503	5.306.548

Fonte: elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione su dati Istat - Demo demografia in cifre, Bilancio demografico e popolazione residente straniera al 31 dicembre per sesso e cittadinanza

Tavola 1.5 - Indicatori di struttura demografica della popolazione straniera (a)

ANNI 2012-2020 - (VALORI PERCENTUALI)

	Sardegna								
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Indice di dipendenza	22,5	23,1	22,3	21,1	20,9	20,7	20,4	20,7	21,6
Indice di vecchiaia	28,9	29,1	29,3	30,8	36,0	39,0	43,2	49,9	53,7
	Italia								
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Indice di dipendenza	28,0	28,5	28,1	28,0	27,9	27,6	27,7	28,3	29,2
Indice di vecchiaia	13,4	13,8	14,1	15,9	18,1	20,6	23,0	25,2	27,7

Fonte: elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione su dati Istat - Demo demografia in cifre, popolazione straniera residente al 1° gennaio per età e sesso

Tavola 1.6 - Indicatori di dinamica demografica della popolazione straniera (a)

ANNI 2011-2019 - (PER 1.000 ABITANTI)

	Sardegna								
	2011 (b)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Tasso di natalità	13,82	14,06	10,96	9,74	8,86	9,10	8,11	7,65	6,75
Tasso di mortalità	2,38	1,53	1,75	1,49	1,49	1,45	1,82	1,73	1,66
	Italia								
	2011 (b)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Tasso di natalità	19,63	18,93	16,69	15,11	14,36	13,77	13,33	12,59	11,91
Tasso di mortalità	1,40	1,32	1,26	1,17	1,29	1,30	1,43	1,48	1,41

2. CONTABILITÀ NAZIONALE

Tavola 2.1 - Valore aggiunto ai prezzi di base (a)

ANNI 2015-2019 - (IN MILIONI DI EURO - VALORI CORRENTI)

	Sardegna					Italia				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Agricoltura, silvicoltura e pesca	1.468	1.390	1.388	1.344	1.345	34.187	32.701	34.257	34.442	34.247
Industria	4.742	4.336	4.393	4.345	4.309	345.247	359.811	369.901	380.046	382.679
- industria in senso stretto	3.318	2.940	3.018	2.938	2.898	280.625	294.385	303.816	312.944	314.287
- costruzioni	1.424	1.396	1.375	1.407	1.411	64.623	65.426	66.085	67.102	68.392
Servizi	24.116	24.344	24.830	25.428	25.937	1.108.615	1.130.242	1.153.637	1.174.776	1.186.809
Valore aggiunto ai prezzi base	30.326	30.070	30.610	31.117	31.592	1.488.049	1.522.754	1.557.796	1.589.263	1.603.736
Imposte al netto dei contributi ai prodotti	3.093	3.023	3.174	3.243	3.325	167.306	173.033	178.797	181.800	186.011
PIL ai prezzi di mercato	33.419	33.094	33.784	34.360	34.916	1.655.355	1.695.787	1.736.593	1.771.063	1.789.747

Tavola 2.2 - Conto della generazione dei redditi primari (a)

ANNI 2015-2019 - (IN MILIONI DI EURO - VALORI CORRENTI)

	Sardegna					Italia				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Prodotto interno lordo	33.419	33.094	33.784	34.360	34.916	1.655.355	1.695.787	1.736.593	1.771.063	1.789.747
- Redditi da lavoro dipendente	13.190	13.382	13.597	14.140	14.381	651.585	667.222	684.053	707.093	720.102
- Imposte indirette nette	4.005	3.642	3.896	3.976	..	218.918	210.342	221.638	224.595	..
- Risultato lordo di gestione	16.224	16.070	16.291	16.244	..	784.854	818.223	830.901	839.375	..

Tavola 2.3 - Valori pro capite (a)

ANNI 2015-2019 - (IN EURO - VALORI CORRENTI)

	Sardegna					Italia				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
PIL ai prezzi di mercato per abitante	20.123	19.989	20.466	20.889	21.344	27.257	27.971	28.687	29.294	29.662
Valore aggiunto per occupato	51.139	50.100	50.338	51.205	51.427	60.697	61.281	61.969	62.641	62.885
Consumi finali interni per abitante	20.568	20.851	21.275	21.873	..	22.077	22.448	23.008	23.520	..

Tavola 2.4 - Spesa per consumi finali della Pubblica Amministrazione (a)

ANNI 2015-2018 - (IN MILIONI DI EURO - VALORI CORRENTI)

	Sardegna					Italia				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
Servizi generali	1.966	1.711	1.496	1.519	1.602	47.706	45.003	43.198	42.883	44.140
Difesa	530	534	555	575	587	19.365	19.523	20.329	21.082	21.571
Ordine pubblico e sicurezza	814	825	832	843	874	29.835	30.332	30.543	31.161	32.341
Affari economici	1.062	1.130	1.133	1.163	1.260	23.386	23.886	24.699	25.255	25.458
Protezione dell'ambiente	171	170	261	272	257	3.865	3.887	5.619	5.788	5.385
Abitazioni e assetto territoriale	191	179	209	198	191	6.041	5.746	6.517	6.695	6.860
Sanità	3.370	3.359	3.396	3.311	3.356	109.865	110.144	111.035	112.071	114.211
Attività ricreative, culturali e di culto	140	147	214	215	213	4.489	4.841	6.980	6.770	6.913
Istruzione	1.558	1.545	1.519	1.570	1.603	58.636	58.175	58.584	60.058	62.015
Protezione sociale	474	486	536	516	545	14.791	14.807	15.146	15.239	15.599
Totale	10.276	10.085	10.151	10.181	10.488	317.979	316.344	322.650	327.002	334.493

Fonte: Istat - Conti economici territoriali

3. OCCUPAZIONE

Tavola 3.1 - Occupati e disoccupati

ANNI 2010-2019 - (IN MILAIA)

	Occupati (a)									
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sardegna	584	590	587	546	548	565	562	562	582	590
Italia	22.527	22.598	22.566	22.191	22.279	22.465	22.758	23.023	23.215	23.360
	Disoccupati (b)									
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sardegna	95	92	107	116	125	119	117	115	106	102
Italia	2.056	2.061	2.691	3.069	3.236	3.033	3.012	2.907	2.755	2.582

Tavola 3.2 - Tasso di occupazione e disoccupazione

ANNO 2019 - (VALORI PERCENTUALI)

	Tasso di occupazione (c)		
	Maschi	Femmine	Maschi e femmine
Sardegna	60,2	47,3	53,8
Italia	68,0	50,1	59,0
	Tasso di disoccupazione (d)		
	Maschi	Femmine	Maschi e femmine
Sardegna	14,4	15,1	14,7
Italia	9,1	11,1	10,0

Fonte: Istat - Rilevazione sulle forze di lavoro

(a) Comprendono le persone occupate di 15 anni e oltre.

(b) Comprendono le persone in cerca di occupazione di 15 anni e oltre.

(c) Rapporto tra le persone occupate della classe di età 15-64 anni e la corrispondente popolazione di riferimento, moltiplicato per 100.

(d) Rapporto tra le persone in cerca di occupazione di 15 anni e oltre e il totale delle forze di lavoro (occupati + disoccupati), moltiplicato per 100.

4. REDDITI

Tavola 4.1 - Reddito complessivo delle persone fisiche

Anni d'imposta 2010-2018 - VALORIA ASSOLUTI, MEDI E INDICI (Italia=100)

	Contribuenti (A)	%	Reddito (B)	%	Valori medi (B/A)	Reddito Italia = 100
2010						
Sardegna	1.083.700	2,6	17.910.275	2,3	16,5	86,6
Italia	41.547.228	100,0	792.519.948	100,0	19,1	100,0
2011						
Sardegna	1.080.293	2,6	18.023.119	2,2	16,7	85,7
Italia	41.320.548	100,0	804.525.592	100,0	19,5	100,0
2012						
Sardegna	1.082.451	2,6	17.925.329	2,2	16,6	85,7
Italia	41.414.154	100,0	800.371.455	100,0	19,3	100,0
2013						
Sardegna	1.068.589	2,6	18.126.347	2,2	17,0	85,8
Italia	40.989.567	100,0	810.756.718	100,0	19,8	100,0
2014						
Sardegna	1.054.782	2,6	18.029.715	2,2	17,3	86,0
Italia	40.716.548	100,0	817.263.529	100,0	20,3	100,0
2015						
Sardegna	1.050.897	2,6	18.244.198	2,2	17,6	85,0
Italia	40.770.277	100,0	832.970.075	100,0	20,7	100,0
2016						
Sardegna	1.051.100	2,6	18.394.904	2,2	17,7	84,7
Italia	40.872.080	100,0	842.977.946	100,0	20,9	100,0
2017						
Sardegna	1.061.191	2,6	18.002.717	2,1	17,0	83,6
Italia	41.211.336	100,0	838.226.042	100,0	20,3	100,0
2018						
Sardegna	1.067.426	2,6	19.062.467	2,2	17,9	84,0
Italia	41.372.851	100,0	879.957.440	100,0	21,3	100,0

Fonte: elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione su dati del MEF - Dipartimento delle Finanze

5. IMPRESE – AGRICOLTURA, INDUSTRIA E SERVIZI

Tavola 5.1 - Imprese attive per forma giuridica

ANNI 2011-2019 - (VALORI ASSOLUTI)

		Società di capitali								
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sardegna		17.924	18.318	18.876	19.583	20.526	21.473	22.514	23.669	24.503
Italia		953.949	966.141	982.943	1.008.451	1.043.841	1.082.003	1.125.812	1.177.503	1.220.301
		Società di persone								
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sardegna		22.162	21.936	21.584	20.951	20.040	19.698	19.596	19.574	19.377
Italia		900.153	888.048	871.448	852.245	832.311	813.228	795.526	777.090	755.103
		Ditte individuali								
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sardegna		103.930	102.590	100.051	98.765	98.163	97.817	96.721	95.858	94.966
Italia		3.297.359	3.259.192	3.198.612	3.161.195	3.139.288	3.119.577	3.095.837	3.063.038	3.029.956
		Altre forme (a)								
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sardegna		3.629	3.681	3.890	3.733	3.849	3.998	4.120	4.198	4.276
Italia		124.054	126.543	133.121	126.522	128.943	131.187	132.974	133.112	132.318
		Totale								
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sardegna		147.645	146.525	144.401	143.032	142.578	142.986	142.951	143.299	143.122
Italia		5.275.515	5.239.924	5.186.124	5.148.413	5.144.383	5.145.995	5.150.149	5.150.743	5.137.678

Fonte: Infocamere - Mov imprese

Tavola 5.2 - Tasso di natalità delle imprese per forma giuridica

ANNI 2011-2019 - (VALORI PERCENTUALI)

		Società di capitali								
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sardegna		8,7	8,3	9,0	10,5	10,6	9,9	10,5	10,1	9,3
Italia		8,5	7,9	8,5	9,2	9,6	9,5	9,9	9,8	9,0
		Società di persone								
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sardegna		5,8	4,8	3,8	3,6	3,4	3,4	4,6	4,1	4,1
Italia		5,0	4,6	3,9	3,6	3,3	3,2	3,0	2,8	2,6
		Ditte individuali								
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sardegna		6,2	6,1	6,4	6,5	6,4	6,7	6,7	6,0	6,3
Italia		7,7	7,8	7,7	7,5	7,4	7,2	6,8	6,7	7,2
		Altre forme (a)								
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sardegna		8,5	9,0	16,3	9,3	8,3	8,5	7,3	7,4	5,5
Italia		9,6	9,9	16,1	9,3	8,4	7,3	7,2	5,8	5,1
		Totale								
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sardegna		6,5	6,3	6,6	6,7	6,6	6,8	7,0	6,5	6,5
Italia		7,4	7,3	7,4	7,2	7,2	7,1	6,9	6,8	6,9

Fonte: Infocamere - Mov imprese

(a) Il raggruppamento "Altre forme" raccoglie più di 40 tipologie di soggetti giuridici. Le più numerose sono: • società cooperative in genere e, in particolare, società cooperative a responsabilità limitata (la tipologia più numerosa in assoluto) • consorzio • consorzio con attività esterna • società consortile • società consortile per azioni o a responsabilità limitata • società costituita in base a leggi di altro Stato.

Tavola 5.3 - Tasso di mortalità delle imprese per forma giuridica
 ANNI 2011-2019 - (VALORI PERCENTUALI)

	Società di capitali									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Sardegna	3,5	3,9	4,0	3,4	3,6	3,5	3,2	3,3	2,8	
Italia	4,0	4,4	4,4	4,4	4,3	4,3	4,2	4,2	4,1	
	Società di persone									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Sardegna	4,7	4,5	4,5	4,9	4,3	4,5	4,6	4,0	4,3	
Italia	5,1	5,0	4,9	4,9	4,8	5,0	4,9	4,8	5,0	
	Ditte individuali									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Sardegna	6,9	7,1	7,7	6,8	6,3	6,1	6,3	6,5	6,6	
Italia	7,6	8,3	8,7	7,8	7,5	7,3	7,1	7,3	7,7	
	Altre forme (a)									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Sardegna	4,5	3,7	4,0	3,7	3,5	4,2	3,6	4,2	2,5	
Italia	5,8	5,3	5,5	5,5	5,1	4,9	5,1	5,2	4,7	
	Totale									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Sardegna	6,1	6,2	6,6	6,0	5,6	5,4	5,5	5,6	5,5	
Italia	6,5	7,0	7,2	6,6	6,3	6,3	6,0	6,2	6,4	

Fonte: Infocamere - Movimprese

Tavola 5.4 - Tasso di sviluppo delle imprese per forma giuridica
 ANNI 2011-2019 - (VALORI PERCENTUALI)

	Società di capitali									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Sardegna	5,2	4,5	5,0	7,1	6,9	6,4	7,3	6,8	6,4	
Italia	4,5	3,5	4,1	4,7	5,4	5,2	5,7	5,6	4,9	
	Società di persone									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Sardegna	1,1	0,3	-0,7	-1,4	-0,9	-1,1	0,0	0,1	-0,1	
Italia	0,0	-0,4	-1,0	-1,2	-1,4	-1,8	-1,9	-2,0	-2,4	
	Ditte individuali									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Sardegna	-0,7	-1,0	-1,3	-0,3	0,1	0,6	0,3	-0,5	-0,3	
Italia	0,1	-0,5	-1,0	-0,3	-0,1	-0,1	-0,2	-0,6	-0,5	
	Altre forme (a)									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Sardegna	4,0	5,3	12,3	5,6	4,7	4,3	3,7	3,1	3,0	
Italia	3,7	4,6	10,5	3,9	3,4	2,4	2,1	0,6	0,3	
	Totale									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Sardegna	0,4	0,0	-0,1	0,7	1,1	1,3	1,5	0,9	0,9	
Italia	1,0	0,4	0,2	0,6	0,9	0,8	0,9	0,6	0,5	

Fonte: Infocamere - Movimprese

(a) Il raggruppamento "Altre forme" raccoglie più di 40 tipologie di soggetti giuridici. Le più numerose sono: • società cooperative in genere e, in particolare, società cooperative a responsabilità limitata (la tipologia più numerosa in assoluto) • consorzio • consorzio con attività esterna • società consortile • società consortile per azioni o a responsabilità limitata • società costituita in base a leggi di altro Stato.

6. DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Tavola 6.1 Numero di condannati per delitto contro la PA con sentenza irrevocabile per tipo di reato e regione

 ANNO 2017 - (VALORI ASSOLUTI) *I dati non sono ancora stati aggiornati dall'Istat*

	<i>interesse privato in atti d'ufficio</i>	<i>peculato</i>	<i>malversazione</i>	<i>concussione</i>	<i>corruzione</i>	<i>violazione dei doveri d'ufficio e abusi</i>	Delitti dei pubblici ufficiali contro la PA	Delitti dei privati contro la PA (a)	TOTALE DELITTI CONTRO LA PA
Piemonte	..	38	17	2	12	38	107	736	843
Valle d'Aosta	..	1	1	0	0	1	3	24	27
Liguria	..	21	10	1	5	42	79	641	721
Lombardia	..	56	19	6	97	149	327	2.144	2.471
Trentino-Alto Adige	..	4	12	0	2	7	25	253	278
Provincia Autonoma Bolzano	..	1	5	0	1	1	8	135	143
Provincia Autonoma Trento	..	3	7	0	1	6	17	118	135
Veneto	..	23	4	9	19	40	95	775	870
Friuli Venezia Giulia	..	14	8	0	3	20	45	304	351
Emilia Romagna	..	22	4	3	19	52	100	990	1.090
Toscana	..	37	5	2	19	75	138	792	933
Umbria	..	8	2	0	0	3	13	119	132
Marche	..	14	5	1	5	17	42	349	391
Lazio	..	29	10	3	41	62	145	1.288	1.433
Abruzzo	..	12	11	1	4	31	59	261	322
Molise	..	3	0	1	1	7	12	71	83
Campania	..	32	13	6	32	163	246	1.377	1.623
Puglia	..	32	12	4	11	302	361	1.054	1.417
Basilicata	..	4	6	0	0	19	29	46	75
Calabria	..	11	6	0	5	116	138	338	477
Sicilia	..	38	7	8	13	693	759	1.219	1.979
Sardegna	..	19	6	2	3	44	74	353	424
Italia	1	418	158	49	291	1.881	2.797	13.134	15.940

Fonte: Istat - Rilevazione sui condannati per delitto e contravvenzione con sentenza irrevocabile

NB

I due puntini (..) indicano che i numeri non raggiungono la metà della cifra dell'ordine minimo considerato, oppure che l'esiguità del fenomeno rende i valori calcolati non significativi.

(a) I delitti dei privati comprendono:

- millantato credito
- usurpazione di funzioni pubbliche
- abusivo esercizio di una professione
- violazione di sigilli
- agevolazione colposa nella violazione di sigilli
- violazione della pubblica custodia di cose
- vendita di stampati dei quali è stato ordinato il sequestro
- turbata libertà degli incanti
- turbata libertà del procedimento di scelta del contraente
- astensione dagli incanti
- inadempimento di contratti di pubbliche forniture
- frode nelle pubbliche forniture

7. INDICATORI EUROPA 2020

Tavola 7.1 Giovani che abbandonano prematuramente i percorsi di istruzione e formazione

ANNI 2006-2019 (VALORI PERCENTUALI)

Target UE: 10%

Target Italia: 15% - 16%

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sardegna	28,0	21,9	22,5	22,6	23,6	25,1	25,0	24,3	23,5	22,9	18,1	21,2	23,0	17,8
Italia	20,4	19,5	19,6	19,1	18,6	17,8	17,3	16,8	15,0	14,7	13,8	14,0	14,5	13,5

(a) Percentuale della popolazione 18-24 anni con al più la licenza media, che non ha concluso un corso di formazione professionale riconosciuto dalla Regione di durata superiore ai 2 anni e che non frequenta corsi scolastici o svolge attività formative, ripartita per sesso

Tavola 7.2 Tasso di istruzione terziaria (b)

ANNI 2006-2019 (VALORI PERCENTUALI)

Target UE: 40%

Target Italia: 26% - 27%

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sardegna	13,2	12,6	17,0	15,5	16,7	17,1	15,5	17,0	17,4	18,6	20,3	23,6	21,5	21,6
Italia	17,6	18,6	19,2	19,0	19,9	20,4	21,9	22,5	23,9	25,3	26,2	26,9	27,8	27,6

(b) Percentuale della popolazione in età 30-34 anni che ha conseguito un livello di istruzione Isced97 5 e 6, ripartita per sesso. Isced (International Standard Classification of Education) è uno standard creato dall'UNESCO come sistema internazionale di classificazione dei corsi di studio e dei relativi titoli.

Tavola 7.3 Spesa in ricerca e sviluppo (R&S) sul PIL

ANNI 2005-2017 (VALORI PERCENTUALI)

Target UE: 3%

Target Italia: 1,53%

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Sardegna	0,58	0,65	0,60	0,59	0,66	0,68	0,77	0,74	0,78	0,77	0,83	0,85	0,78
Italia	1,05	1,09	1,13	1,16	1,22	1,22	1,21	1,27	1,31	1,34	1,34	1,37	1,38

Tavola 7.4 Tasso di occupazione 20-64 anni

ANNI 2006-2019 (VALORI PERCENTUALI)

Target UE: 75%

Target Italia: 67% - 69%

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sardegna	55,9	56,6	56,1	54,4	54,6	55,4	55,3	51,6	51,8	53,5	53,6	53,7	56,1	57,3
Italia	62,4	62,7	62,9	61,6	61,0	61,0	60,9	59,7	59,9	60,5	61,6	62,3	63,0	63,5

Tavola 7.5 Persone a rischio di povertà o esclusione sociale (c)

ANNI 2005-2018 (IN MILAIA)

Target UE: - 20.000.000 rispetto al 2008

Target Italia: - 2.200.000 rispetto al 2008

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Sardegna	508	486	480	576	491	398	540	506	537	628	610	630	628	576
Italia	14.605	15.257	15.412	15.103	14.835	14.757	17.126	18.194	17.229	17.146	17.469	18.137	17.407	16.441

(c) Sono a rischio povertà o esclusione sociale le persone che appartengono a famiglie che si trovano in almeno una delle seguenti tre situazioni:

- dispongono di un reddito equivalente inferiore alla soglia di povertà;
- vivono in condizione di grave deprivazione materiale;
- sono a bassa intensità di lavoro, cioè gli adulti che lavorano meno del 20% del loro potenziale.

Fonte: elaborazioni dell'Ufficio di Statistica della Regione su dati Istat - Indicatori territoriali per le politiche di sviluppo e dati Eurostat

GLOSSARIO

1. Demografia (popolazione residente e popolazione straniera)

Anagrafe (della popolazione): sistema continuo di registrazione della popolazione residente. Viene continuamente aggiornato tramite iscrizioni per nascita da genitori residenti nel Comune, cancellazioni per morte di residenti e iscrizioni/cancellazioni per trasferimento di residenza da/per altro Comune o da/per l'estero.

Indice di dipendenza: rapporto tra la popolazione di età compresa tra 0 e 14 anni più la popolazione di 65 anni ed oltre e la popolazione di età compresa tra 15 e 64 anni, moltiplicato per 100.

Indice di vecchiaia: rapporto tra la popolazione di 65 anni ed oltre e la popolazione di età compresa tra 0 e 14 anni, moltiplicato per 100.

Popolazione residente: costituita dalle persone, di cittadinanza italiana e straniera, aventi dimora abituale nel territorio nazionale anche se temporaneamente assenti.

Popolazione straniera residente: costituita dalle persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

Tasso di mortalità: rapporto tra il numero dei decessi nell'anno e l'ammontare medio della popolazione residente, moltiplicato per 1.000.

Tasso di natalità: rapporto tra il numero dei nati vivi dell'anno e l'ammontare medio della popolazione residente, moltiplicato per 1.000.

2. Contabilità nazionale

Amministrazioni pubbliche: il settore che raggruppa le unità istituzionali le cui funzioni principali consistono nel produrre per la collettività servizi non destinabili alla vendita e nell'operare una redistribuzione del reddito e della ricchezza del Paese. Le principali risorse sono costituite da versamenti obbligatori effettuati direttamente o indirettamente da unità appartenenti ad altri settori.

Il settore delle amministrazioni pubbliche è suddiviso in tre sottosettori: amministrazioni centrali che comprendono l'amministrazione dello Stato in senso stretto (i ministeri) e gli organi costituzionali; gli enti centrali con competenza su tutto il territorio del Paese (Anas, Cri, Coni, Cnr, Istat, etc.); amministrazioni locali che comprendono gli enti pubblici la cui competenza è limitata a una sola parte del territorio. Sono compresi: le Regioni, le Province, i Comuni, gli ospedali pubblici e altri enti locali economici, culturali, di assistenza, le camere di commercio, le università, le Apt, etc.; enti di previdenza che comprendono le unità istituzionali centrali e locali la cui attività principale consiste nell'erogare prestazioni sociali finanziate attraverso contributi generalmente a carattere obbligatorio (Inps, Inail, etc.).

Consumi finali delle AP e delle Isp: valore della spesa per beni e servizi delle amministrazioni pubbliche (AP) e delle istituzioni sociali private senza scopo di lucro al servizio delle famiglie (Isp) per il diretto soddisfacimento dei bisogni, individuali o collettivi, dei membri della collettività.

Contabilità nazionale: l'insieme di tutti i conti economici che descrivono l'attività economica di un Paese o di una circoscrizione territoriale. Essa ha per oggetto l'osservazione quantitativa e lo studio statistico del sistema economico o dei sub-sistemi che lo compongono a diversi livelli territoriali.

Conti economici nazionali: i quadri sintetici delle relazioni economiche che si hanno tra le differenti unità economiche di una data comunità in un determinato periodo. Essi riportano, in un certo ordine, le cifre sulla situazione economica del Paese, sulle risorse disponibili e sul loro uso, sul reddito che si è formato e sulle sue componenti, sul processo di accumulazione e sul suo finanziamento, sulle relazioni con il resto del mondo e su altri fenomeni.

Procedure e Misure

ARES Sardegna - PIAO 2022: PROCEDIMENTI A RISCHIO CORRUZIONE E MISURE SPECIFICHE DI CONTRASTO

Area	Processo	Esempio di rischi specifici	Rischio	Servizio	Obiettivi	Misure di prevenzione	Tempi di Attuazione	Soggetti Responsabili Attuazione	Indicatori di Attuazione	Modalità di verifica dell'attuazione	Area		
1	GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO	GESTIONE DELLE PROCEDURE DI CONTROLLO DELLE MOBILIZZAZIONI	MANCATA TEMPESTIVITÀ NELLA REGISTRAZIONE DEL RICEVIMENTO, OMESSA INVENTARIAZIONE, SOTTOTRAZIONE E/O PERDITA DEL BENE PUBBLICO, ERRATA TRACCIATURA DEL CEDENTE CHE RISULTA FURVIVANTE IN CASO DI SUCCESSIVA RICOGNIZIONE FISICA DEL BENE.	ALTO	SSD INVENTARIO BENI MOBILI ED IMMOBILI	UNIFORMARE LE PROCEDURE DI CONTROLLO E VERIFICA DELLE ATTIVITÀ INVENTARIALI	AGGIORNAMENTO/CONFERMA DELLA PROCEDURA "CONTROLLO DELLE MOBILIZZAZIONI" NELL'OTTICA DEL "PERCORSO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITÀ (PAC)" DEI DATI E DEI BILANCI DELLE AZIENDE E DEGLI ENTI DEL SSN	REPORT ANNUALE (AL 30/11/2022)	DIRETTORE SSD INVENTARIO BENI MOBILI E IMMOBILI	AGGIORNAMENTO/CONFERMA DELLA PROCEDURA, CONTROLLI A CAMPIONE - 50% IMMOBILI CERTIFICATI	IL DIRETTORE SSD INVENTARIO BENI MOBILI E IMMOBILI TRASMETTE AL RPCT LA PROCEDURA AGGIORNATA/CONFERMATTA APPROVATA	GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO	1
1	GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO	GESTIONE DELLA RIPARTIZIONE DEI BENI MOBILI ED IMMOBILI ALLE NUOVE AZIENDE SANITARIE ISTITUITE AI SENSI DELLA LEGGE REGIONALE N. 24/2020	DISPARITÀ DI TRATTAMENTO FRA ASSLUS / RTENZIONI DI BENI DA PARTE DI ARES	MEDIO	SSD INVENTARIO BENI MOBILI ED IMMOBILI	TRASPARENZA ED EQUITÀ NELLA RIPARTIZIONE DEI BENI	PROTOCOLLO/PROCEDURA SPECIFICA	REPORT ANNUALE (AL 30/11/2022)	DIRETTORE SSD INVENTARIO BENI MOBILI E IMMOBILI	PREDISPOSIZIONE DI PROTOCOLLO/PROCEDURA SPECIFICA CONTROLLI A CAMPIONE	IL DIRETTORE SSD INVENTARIO BENI MOBILI E IMMOBILI TRASMETTE AL RPCT LA PROCEDURA PREDISPOSTA	GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO	1
1	GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO	GESTIONE DELLE PROCEDURE TARI	MANCATI E/O RITARDATI PAGAMENTI, SANZIONI	MEDIO	SSD GESTIONE FISCALE	UNIFORMARE LE PROCEDURE DI CONTROLLO E VERIFICA TARI	AGGIORNAMENTO/CONFERMA DELLA PROCEDURA "CONTROLLO DELLA TARI" CON ORGANIZZAZIONE DEL PROCESSO, INDIVIDUAZIONE DI ATTIVITÀ E AZIONI, ORIENTATI A GARANTIRE IL REGOLARE E TEMPESTIVO PAGAMENTO DEGLI AVVISI, TENENDO CONTO CHE LA SSD GESTIONE FISCALE È INCARICATA DELLA LIQUIDAZIONE UNA VOLTA PREDISPOSTO IL DATA BASE DEGLI IMMOBILI DA PARTE DEL DEPARTMENTO DELL'AREA TECNICA. VERIFICHE INTERMEDIE A CAMPIONE.	REPORT ANNUALE (AL 30/11/2022)	DIRETTORE SSD GESTIONE FISCALE	AGGIORNAMENTO/CONFERMA DELLA PROCEDURA, CONTROLLI SU REGOLARITÀ DEI PAGAMENTI A CAMPIONE.	IL DIRETTORE SSD GESTIONE FISCALE TRASMETTE AL RPCT L'AGGIORNAMENTO/CONFERMA APPROVATO E I VERBALI DELLE VERIFICHE A CAMPIONE EFFETTUATE	GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO	1
1	GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO	GESTIONE DELLE OPERAZIONI DI TESORERIA	IRREGOLARITÀ E VIOLAZIONI NELLA GESTIONE DELLA TESORERIA	MEDIO	SC GESTIONE ECONOMICA E PATRIMONIALE - BILANCIO	UNIFORMARE LE PROCEDURE DI CONTROLLO E VERIFICA DELLE DISPONIBILITÀ LIQUIDE	AGGIORNAMENTO/CONFERMA DELLA PROCEDURA "DISPONIBILITÀ LIQUIDE" NELL'OTTICA DEL "PERCORSO ATTUATIVO DI CERTIFICABILITÀ (PAC)" DEI DATI E DEI BILANCI DELLE AZIENDE E DEGLI ENTI DEL SSN	REPORT ANNUALE (AL 30/11/2022)	DIRETTORE SC GESTIONE ECONOMICA E PATRIMONIALE - BILANCIO	AGGIORNAMENTO/CONFERMA DELLA PROCEDURA	IL DIRETTORE SC GESTIONE ECONOMICA E PATRIMONIALE BILANCIO TRASMETTE AL RPCT LA PROCEDURA AGGIORNATA/CONFERMATTA APPROVATA	GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO	1
1	GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO	GESTIONE DELLE OPERAZIONI DI TESORERIA	IRREGOLARITÀ E VIOLAZIONI NELLA GESTIONE DELLA TESORERIA	MEDIO	SC GESTIONE DEL CICLO PASSIVO	CORRETTA EMISSIONE ORDINATIVI DI PAGAMENTO.	REPORT DI CONTROLLO IN CUI SI EVIDENZIA, PER OGNI SERVIZIO SANITARIO E NON SANITARIO, LA PRESENZA DELL'ORDINE A MONTE DEL PROCESSO DI LIQUIDAZIONE E PAGAMENTO DEI DOCUMENTI PASSIVI	REPORT ANNUALE (AL 30/11/2022)	DIRETTORE SC GESTIONE DEL CICLO PASSIVO	EMISSIONE REPORT ANNUALE	IL DIRETTORE SC GESTIONE DEL CICLO PASSIVO TRASMETTE AL RPCT IL MONITORAGGIO INDICANDO LO STATO DI ATTUAZIONE E I RISULTATI DEI CONTROLLI EFFETTUATI	GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO	1
2	INCARICHI E NOMINE	CONFERIMENTO INCARICHI DIRIGENZIALI EX ART. 15 SEPTES DLGS. 50/2022	AGEVOLARE TALUNI SOGGETTI A DISCAPITO DI ALTRO UTILIZZO DI MOTIVAZIONI TAUTOLOGICHE PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI INTUTTI PERSONALE, CONFERIMENTO INCARICHI IN ASSENZA DI UN REALE BISOGNO, SOTTOUTILIZZO DEL PERSONALE DIPENDENTE.	MEDIO/ALTO	DIREZIONE GENERALE ARES, DIRETTORI SC, SERVIZIO SVILUPPO RISORSE UMANE E RELAZIONI SINACALI, FORMAZIONE, RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO, AFFARI LEGALI, ACQUISTI BENI, ACQUISTI DI SERVIZI NON SANITARI, ACQUISTI DI SERVIZI SANITARI, PROIEZIONE LAVORI PUBBLICI, AREA TECNICA SASSARI-COLBA, NUORO-LANUSEI, ORISTANO-CARBONIA-SANLURI, CAGLIARI, SERVIZIO ISPETTIVO.	PREVENIRE IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI INTUTTI PERSONALE, IN ASSENZA DI UN REALE BISOGNO, CON MANCATO UTILIZZO DEL PERSONALE DIPENDENTE.	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI IN PARTICOLARE: TRASPARENZA, MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE: PUBBLICAZIONE DEI CRITERI DI SELEZIONE DIRIGENZIALI EX ART. 15 SEPTES DLGS. 50/2022, CONTROLLI QUADRIMESTRALI A CAMPIONE.	REPORT ANNUALE (AL 30/11/2022)	DIREZIONE GENERALE ARES, DIRETTORE SERVIZIO SVILUPPO RISORSE UMANE E RELAZIONI SINACALI	10% DI VERIFICHE SUL NUMERO DI INCARICHI CONFERITI	MONITORAGGIO DA TRASMETTERE A CURA DEL DIRETTORE SERVIZIO SVILUPPO RISORSE UMANE E RELAZIONI SINACALI AL RPCT AZIENDALE CON ESAUTIVA INDICAZIONE DEGLI INCARICHI CONFERITI E DELLE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE CON I RELATIVI ESITI.	INCARICHI E NOMINE	3
2	INCARICHI E NOMINE	RECLUTAMENTO DIRETTORI STRUTTURA COMPLESSA, SEMPLICE, SEMPLICE DEPARTMENTALE, INCARICHI DIREZIONE DEPARTMENTI AZIENDALI, CONFERIMENTO INCARICHI PROVVISORI PER DIREZIONI SC, SS, SSID, DEPARTMENTI	OMESSA AVVIO TEMPESTIVO DELLE PROCEDURE DI BANDO PUBBLICO, INGIUSTIFICATA PROLUNGA DEGLI INCARICHI PROVVISORI, ECCESSIVA E/O MANCATA ATTRIBUZIONE INCARICHI AD INTERNI, DISPARITÀ DI TRATTAMENTO, INDIVIDUAZIONE DI INCARICATI NON IDONEI CON PROFILATURE NON CONFORMI ALLE ESIGENZE AZIENDALI ED IN VIOLAZIONI DI LEGGE, OMESSA EFFETTUAZIONE PRELIMINARE VERIFICHE E CONTROLLI SU INCOMPATIBILITÀ ED INCONFERIBILITÀ INCARICHI, OMESSA PUBBLICAZIONE CRITERI DI SELEZIONE E VERBALI COMMISSIONI ESAMINATRICI.	ALTO	DIREZIONE GENERALE ARES, DIRETTORI SC, SERVIZIO SVILUPPO RISORSE UMANE E RELAZIONI SINACALI, FORMAZIONE, RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO, AFFARI LEGALI, ACQUISTI BENI, ACQUISTI DI SERVIZI NON SANITARI, ACQUISTI DI SERVIZI SANITARI, PROIEZIONE LAVORI PUBBLICI, AREA TECNICA SASSARI-COLBA, NUORO-LANUSEI, ORISTANO-CARBONIA-SANLURI, CAGLIARI.	PREVENIRE I RISCHI: MANCATO AVVIO TEMPESTIVO DELLE PROCEDURE DI BANDO PUBBLICO, INGIUSTIFICATO RICORSO ALLA PRASSI DEGLI INCARICHI PROVVISORI, MANCATA INDICAZIONE NEGLI INCARICHI PROVVISORI DELLA DURATA TEMPORALE, ECCESSIVO RICORSO AGLI INCARICHI AD INTERNI, AGEVOLAZIONE PER TALUNI SOGGETTI A DISCAPITO DI ALTRO, DI SCELTA DI INCARICATI NON IDONEI CON PROFILATURE NON CONFORMI ALLE ESIGENZE AZIENDALI, ESPOSIZIONE DELL'AZIENDA A RISCHI GIUDIZIARI CON POSSIBILITÀ DI SOCCORRENZA E PAGAMENTO PRESE PROCESSUALI ED INTERESSE.	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI IN PARTICOLARE CODICE COMPORTAMENTO, TRASPARENZA, INCONFERIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI, MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE: PUBBLICAZIONE DEI CRITERI DI SELEZIONE ADOTTATI DALLE COMMISSIONI, MONITORAGGIO DEI SISTEMI DI SELEZIONE DELLE COMMISSIONI E ROTAZIONE PERI MEMBRI, VERIFICA PRELIMINARE DI EVENTUALI PROFILI DI INCOMPATIBILITÀ ED CONFLITTO DI INTERESSE, APPLICAZIONE REGOLAMENTO AZIENDALE SUL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI, CONTROLLO ANNUALE	REPORT ANNUALE (AL 30/11/2022)	DIREZIONE GENERALE ARES, DIRETTORE SERVIZIO SVILUPPO RISORSE UMANE E RELAZIONI SINACALI	35% DI VERIFICHE, SUL NUMERO TOTALE DI INCARICHI CONFERITI, 35% DI VERIFICHE SULLE ROTAZIONI EFFETTUATE DEI COMPONENTI DELLE COMMISSIONI TOTALI, VERIFICHE SULLE DICHIARAZIONI DI INCOMPATIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ ACQUISTE.	MONITORAGGIO DA TRASMETTERE A CURA DEL DIRETTORE SERVIZIO SVILUPPO RISORSE UMANE E RELAZIONI SINACALI AL RPCT AZIENDALE CON ESAUTIVA INDICAZIONE DEGLI INCARICHI CONFERITI E DELLE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE CON I RELATIVI ESITI.	INCARICHI E NOMINE	3
2	INCARICHI E NOMINE	CONFERIMENTO INCARICHI DI COLLABORAZIONE ESTERNA, PROFESSIONALI, DI PROGETTAZIONE, PERIODE COLLAUDO, DIREZIONE LAVORI, NOMINA COMMISSIONI DI GARA	IRREGOLARITÀ ED ALLOCITÀ NELLE PREVISIONI CONTRATTUALI, MANCANZA INDICAZIONE DURATA TEMPORALE INCARICO, FAVORITISMO, INDIVIDUAZIONE DI PROFESSIONISTI CON PROFILATURE NON IDONEE ALLE ESIGENZE AZIENDALI, ABUSI, OMISSIONI E VIOLAZIONI DI LEGGE.	ALTO	DIREZIONE GENERALE DIRETTORI AA-SS-SILL, DIRETTORI SC, SERVIZIO SVILUPPO RISORSE UMANE E RELAZIONI SINACALI, FORMAZIONE, RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO, AFFARI LEGALI, ACQUISTI BENI, ACQUISTI DI SERVIZI NON SANITARI, ACQUISTI DI SERVIZI SANITARI, PROIEZIONE LAVORI PUBBLICI, AREA TECNICA SASSARI-COLBA, NUORO-LANUSEI, ORISTANO-CARBONIA-SANLURI, CAGLIARI.	EVITARE IL RISCHIO DI SCELTA DI PROFESSIONISTI CON PROFILATURE NON CONFORMI ALLE ESIGENZE AZIENDALI, IL MANCATO RAGGIUNGIMENTO, A CAUSA DEL CONFERIMENTO DEI INCARICHI, DI OBIETTIVI AZIENDALI, STRATEGICI, CONFERIMENTO INCARICHI SENZA VERIFICA INCOMPATIBILITÀ ED INCONFERIBILITÀ.	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI IN PARTICOLARE CODICE COMPORTAMENTO, TRASPARENZA, INCONFERIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI, MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE: APPLICAZIONE REGOLAMENTO AZIENDALE SUL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI, AVVISO PUBBLICO E FORMAZIONE SHORT LIST, ROTAZIONE NEGLI INCARICHI, REPORT SEMESTRALE	REPORT ANNUALE (AL 30/11/2022)	DIREZIONE GENERALE ARES, DIRETTORE SERVIZIO SVILUPPO RISORSE UMANE E RELAZIONI SINACALI, AFFARI LEGALI, ACQUISTI BENI, ACQUISTI DI SERVIZI NON SANITARI, ACQUISTI DI SERVIZI SANITARI, PROIEZIONE LAVORI PUBBLICI, AREA TECNICA SASSARI-COLBA, NUORO-LANUSEI, ORISTANO-CARBONIA-SANLURI, CAGLIARI.	35% SUL NUMERO DI VERIFICHE POSITIVE SUGLI INCARICHI CONFERITI, 35% SUL NUMERO DI ROTAZIONI EFFETTUATE, NUMERO TOTALE DELLE VERIFICHE POSITIVE DELLE INCONFERIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ.	I DIRETTORI SERVIZI SVILUPPO RISORSE UMANE E RELAZIONI SINACALI, AFFARI LEGALI, ACQUISTI BENI, ACQUISTI DI SERVIZI NON SANITARI, ACQUISTI DI SERVIZI SANITARI, PROIEZIONE LAVORI PUBBLICI, AREA TECNICA SASSARI-COLBA, NUORO-LANUSEI, ORISTANO-CARBONIA-SANLURI, CAGLIARI, TRASMETTONO AL RPCT AZIENDALE, UN MONITORAGGIO CON ESAUTIVA INDICAZIONE DEGLI INCARICHI CONFERITI E DELLE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE CON I RELATIVI ESITI.	INCARICHI E NOMINE	3
2	INCARICHI E NOMINE	CONFERIMENTO INCARICHI DOCENZE PER CORSI DI FORMAZIONE IN HOUSE.	FAVORIRE TALUNI SOGGETTI A DISCAPITO DI ALTRI, INDIVIDUAZIONE DI DOCENTI NON IDONEI ALLE ESIGENZE FORMATIVE AZIENDALI, ABUSI.	ALTO	DIRETTORE SC FORMAZIONE, RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO.	PREVENIRE IL RISCHIO DI SCELTA DI DOCENTI NON IDONEI ALLE ESIGENZE FORMATIVE AZIENDALI, MANCATA APPLICAZIONE DI CRITERI DI ROTAZIONE DEGLI INCARICHI	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI IN PARTICOLARE TRASPARENZA, MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE: PUBBLICAZIONE DI AVVISI PUBBLICI ANNUALI, CON LA SPECIFICA DEI REQUISITI RICHIESTI PER L'INSEGNAMENTO DELLE VARE MATERIE, AL FINE DI DISPORRE DI NUMEROSE CANDIDATURE PER IL CONFERIMENTO DEI INCARICHI DI DOCENZA, FORMAZIONE, ELENCO DI DOCENTI INTERNE ED ESTERNE ALL'AZIENDA, PUBBLICAZIONE INCARICHI CONFERITI, ATTUAZIONE REGOLAMENTO AZIENDALE.	REPORT ANNUALE (AL 30/11/2022)	DIRETTORE SERVIZI FORMAZIONE, RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO.	35% NUMERO DELLE VERIFICHE, SUL TOTALE INCARICHI DI DOCENZA CONFERITI.	MONITORAGGIO A CURA DEL DIRETTORE SERVIZIO FORMAZIONE, RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO DA TRASMETTERE AL RPCT CON ANALITICA DESCRIZIONE DEGLI INCARICHI CONFERITI, DELLE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE E DEGLI EVENTUALI SCOSTAMENTI CON I RELATIVI ESITI.	INCARICHI E NOMINE	3

Procedure e Misure

ARES Sardegna - PIAO 2022: PROCEDIMENTI A RISCHIO CORRUZIONE E MISURE SPECIFICHE DI CONTRASTO

Area	Processo	Esempio di rischi specifici	Rischio	Servizio	Obiettivi	Misure di prevenzione	Tempi di Attuazione	Soggetti Responsabili Attuazione	Indicatori di Attuazione	Modalità di verifica dell'attuazione	Area		
5	CONTRATTI PUBBLICI	ESECUZIONE DEL CONTRATTO	ANOMALIE ED IRREGOLARITÀ NELLA ESECUZIONE DEL CONTRATTO. ABUSIVO RICORSO ALLE VARIANTI. INTRODUZIONE ED APPROVAZIONE DI MODIFICHE SOSTANZIALI DEGLI ELEMENTI DEL CONTRATTO DEFINITI NEL BANDO DI GARA. SUBAPPALTI MASCHERATI. LEVATAZIONE DEI COSTI. CORRUZIONE.	ALTO	DIRETTORI AA.SS.SS.LL. DIRETTORI SERVIZI: PROGRAMMAZIONE SANITARIA E STRATEGICA. CONTROLLO DI GESTIONE. FUNZIONE COMMITTENZA CONTRATTUALISTICA E VERIFICHE AMMINISTRATIVE. FUNZIONE COMMITTENZA ASSISTENZA OSPEDALIERA E SPECIALISTICA. FUNZIONI COMMITTENZA ALTRE PRESTAZIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE ACQUISTI BENI. ACQUISTI DI SERVIZI NON SANITARI ACQUISTI SERVIZI SANITARI. LOGISTICA E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO. INGEGNERIA CLINICA. PROGETTAZIONE LAVORI PUBBLICI AREE TECNICHE SASSARI, OLBIA, NUORO, LANUSEI, CRISTIANO, SANLURI, CARBONIA, CAGLIARI.	REGOLARE ESECUZIONE DEL CONTRATTO. VERIFICA STATO DI AVANZAMENTO. ESECUZIONE CONTRATTI. CRONOPROGRAMMI.	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORI STRUTTURE E DIRETTORI SERVIZI: PROGRAMMAZIONE SANITARIA E STRATEGICA. CONTROLLO DI GESTIONE. FUNZIONE COMMITTENZA CONTRATTUALISTICA E VERIFICHE AMMINISTRATIVE. FUNZIONE COMMITTENZA ASSISTENZA OSPEDALIERA E SPECIALISTICA. FUNZIONI COMMITTENZA ALTRE PRESTAZIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE ACQUISTI BENI. ACQUISTI DI SERVIZI NON SANITARI ACQUISTI SERVIZI SANITARI. LOGISTICA E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO. INGEGNERIA CLINICA. PROGETTAZIONE LAVORI PUBBLICI AREE TECNICHE SASSARI, OLBIA, NUORO, LANUSEI, CRISTIANO, SANLURI, CARBONIA, CAGLIARI.	NUMERO DI VERIFICHE SUL TOTALE DEGLI AFFIDAMENTI CON ALMENO UNA VARIANTE.	MONITORAGGIO A CURA DEI DIRETTORI DEI DIRETTORI SERVIZI: PROGRAMMAZIONE SANITARIA E STRATEGICA. CONTROLLO DI GESTIONE. FUNZIONE COMMITTENZA CONTRATTUALISTICA E VERIFICHE AMMINISTRATIVE. FUNZIONE COMMITTENZA ASSISTENZA OSPEDALIERA E SPECIALISTICA. FUNZIONI COMMITTENZA ALTRE PRESTAZIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE ACQUISTI BENI. ACQUISTI DI SERVIZI NON SANITARI ACQUISTI SERVIZI SANITARI. LOGISTICA E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO. INGEGNERIA CLINICA. PROGETTAZIONE LAVORI PUBBLICI AREE TECNICHE SASSARI, OLBIA, NUORO, LANUSEI, CRISTIANO, SANLURI, CARBONIA, CAGLIARI.	CONTRATTI PUBBLICI	5	
5	CONTRATTI PUBBLICI	RENDICONTAZIONE DEL CONTRATTO	ALTERAZIONI ED OMISSIONI NELLE ATTIVITÀ DI CONTROLLO PAGAMENTI INGIUSTIFICATI. ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO DI COLLAUDO A SOGGETTI COMPICANTI AL FINE DI OTTENERE CERTIFICATI DI COLLAUDO PUR IN ASSENZA DEI REQUISITI. RILASCIO CERTIFICATO DI REGOLARE ESECUZIONE IN CAMBIO DI VANTAGGI ECONOMICI O DI MANCATE DENUNCE PER DIFFORMITÀ E VIG. CORRUZIONE.	ALTO	DIRETTORI SERVIZI: PROGRAMMAZIONE SANITARIA E STRATEGICA. CONTROLLO DI GESTIONE. FUNZIONE COMMITTENZA CONTRATTUALISTICA E VERIFICHE AMMINISTRATIVE. FUNZIONE COMMITTENZA ASSISTENZA OSPEDALIERA E SPECIALISTICA. FUNZIONI COMMITTENZA ALTRE PRESTAZIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE ACQUISTI BENI. ACQUISTI DI SERVIZI NON SANITARI ACQUISTI SERVIZI SANITARI. LOGISTICA E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO. INGEGNERIA CLINICA. PROGETTAZIONE LAVORI PUBBLICI AREE TECNICHE SASSARI, OLBIA, NUORO, LANUSEI, CRISTIANO, SANLURI, CARBONIA, CAGLIARI.	CONFORMITÀ DELLA ESECUZIONE DEL CONTRATTO. CORRETTA ATTIVITÀ DI VERIFICHE. REGOLARE ESECUZIONE E RENDICONTAZIONE.	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIREZIONE GENERALE ARES, DIRETTORI SERVIZI: PROGRAMMAZIONE SANITARIA E STRATEGICA. CONTROLLO DI GESTIONE. FUNZIONE COMMITTENZA CONTRATTUALISTICA E VERIFICHE AMMINISTRATIVE. FUNZIONE COMMITTENZA ASSISTENZA OSPEDALIERA E SPECIALISTICA. FUNZIONI COMMITTENZA ALTRE PRESTAZIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE ACQUISTI BENI. ACQUISTI DI SERVIZI NON SANITARI ACQUISTI SERVIZI SANITARI. LOGISTICA E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO. INGEGNERIA CLINICA. PROGETTAZIONE LAVORI PUBBLICI AREE TECNICHE SASSARI, OLBIA, NUORO, LANUSEI, CRISTIANO, SANLURI, CARBONIA, CAGLIARI.	REPORT ANNUALE CON NUMERO DI VERIFICHE SUI CONTRATTI CONCLUSI E SUGLI SCOTAMENTI IN TERMINI DI COSTI E TEMPI DI ESECUZIONE.	MONITORAGGIO A CURA DEI DIRETTORI DEI DIRETTORI SERVIZI: PROGRAMMAZIONE SANITARIA E STRATEGICA. CONTROLLO DI GESTIONE. FUNZIONE COMMITTENZA CONTRATTUALISTICA E VERIFICHE AMMINISTRATIVE. FUNZIONE COMMITTENZA ASSISTENZA OSPEDALIERA E SPECIALISTICA. FUNZIONI COMMITTENZA ALTRE PRESTAZIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE ACQUISTI BENI. ACQUISTI DI SERVIZI NON SANITARI ACQUISTI SERVIZI SANITARI. LOGISTICA E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO. INGEGNERIA CLINICA. PROGETTAZIONE LAVORI PUBBLICI AREE TECNICHE SASSARI, OLBIA, NUORO, LANUSEI, CRISTIANO, SANLURI, CARBONIA, CAGLIARI.	CONTRATTI PUBBLICI	5	
6	AREA DEL PERSONALE	PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO PERSONALE. PIANIFICAZIONE ASSISSIONI ED ACQUISIZIONI RISORSE UMANE. DEFINIZIONE DIMENSIONAMENTO ORGANICO. ASSEGNAZIONE DOTAZIONI ORGANICHE ALLE AA.SS.SS.LL. ED ALLE MACROSTRUTTURE.	RTARDI ED INTEMPERIVITÀ NELLA PROGRAMMAZIONE E NELLA RILEVAZIONE DEL FABBISOGNO. INCERTEZZA CON LA ASSEGNAZIONE DEI CONTRIBUTI FINANZIARI. ALTERAZIONI NELLA DEFINIZIONE DEL DIMENSIONAMENTO ORGANICO.	MEDIO	DIPARTIMENTO RISORSE UMANE. SC RICERCA E SELEZIONE DELLE RISORSE UMANE.	CONFORMITÀ DELLA PROGRAMMAZIONE E DELLA PIANIFICAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE, ALLA DOTAZIONE ORGANICA AZIENDALE. AI VOLLMI DI ATTIVITÀ. ALL'OTTO AZIENDALE. ALLE MISURE DI CONTENIMENTO DELLA SPESA PUBBLICA.	MISURE GENERALI DI PREVENZIONE. MISURE SPECIFICHE: ATTO DI PROGRAMMAZIONE ANNUALE.	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIPARTIMENTO RISORSE UMANE. SC RICERCA E SELEZIONE DELLE RISORSE UMANE.	AGGIORNAMENTO PROGRAMMAZIONE ANNUALE.	DIRETTORE DIPARTIMENTO RISORSE UMANE E DIRETTORE SC RICERCA E SELEZIONE DELLE RISORSE UMANE. TRASMESSIONE AL RPCT UN MONITORAGGIO ALLA DATA DEL 30/1/2022.	AREA DEL PERSONALE	6
6	AREA DEL PERSONALE	RECLUTAMENTO PERSONALE. GESTIONE DEI PROCESSI DI ACQUISIZIONE DELLE RISORSE UMANE NELLE DIVERSE FORME CONTRATTUALI VIGENTI. GESTIONE CONCORSI E SELEZIONI PUBBLICHE PER ASSISSIONI A TEMPI INDETERMINATO. DETERMINATO. ATIPICO. PROCEDURE CONCORSUALI. CON DEFINIZIONE METODOLOGIE E PROCEDURE DI INVITI. BANDI PER CONCORSI. SELEZIONI, MOBILITÀ REGIONALE E INTERREGIONALE IN CONFORMITÀ ALLA PROGRAMMAZIONE AZIENDALE. NOMINA DELLE COMMISSIONI ESAMINATORIE E GESTIONE DELLE	ABUSI ED IRREGOLARITÀ NELLE PROCEDURE CONCORSUALI E NELLE SELEZIONI PUBBLICHE. IRREGOLARE UTILIZZO GRADUATORE. CLAUSOLE CONTRATTI DI ASSISSIONE NON STANDARDIZZATE.	MEDIA/ALTO	DIPARTIMENTO RISORSE UMANE. SC RICERCA E SELEZIONE DELLE RISORSE UMANE.	PUNTUALE, TEMPESTIVA E CORRETTA GESTIONE DI TUTTE LE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E DELLA INSTRUZIONE DEI RELATIVI CONTRATTI.	MISURE GENERALI DI PREVENZIONE. MISURE SPECIFICHE: REPORT SEMESTRALE, CON INDICAZIONE DEGLI ESITI DEI CONCORSI E LA TIPOLOGIA DI PROCEDURE ADOTTATE. INTERESSATE, ROTAZIONE DEL PERSONALE COMPONENTE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO E DI SELEZIONE PUBBLICI. CONTROLLO A CAMPIONE SEMESTRALE PARI AL 5% DELLE AUTOCERTIFICAZIONI PRESENTATE DAI PARTECIPANTI AI CONCORSI ED ALLE SELEZIONI.	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORI DIPARTIMENTO RISORSE UMANE E DIRETTORE SC RICERCA E SELEZIONE DELLE RISORSE UMANE.	REPORT ANNUALE ATTESTANTE IL NUMERO DELLE VERIFICHE EFFETTUATE SULLE PROCEDURE CONCORSUALI E SELETTIVE. SUL NUMERO DELLE ROTAZIONI DEI COMPONENTI DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO E DI SELEZIONE. SUL NUMERO DELLE VERIFICHE DELLE AUTOCERTIFICAZIONI.	DIRETTORI DEI SERVIZI RICERCA E SELEZIONE DELLE RISORSE UMANE. SERVIZIO ISPETTORIALE TRASMESSO AL RPCT AZIENDALE UN MONITORAGGIO INDICANTE LE ATTIVITÀ EFFETTUATE. LE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE. I RISULTATI RAGGIUNTI, GLI ESITI DEI CONTROLLI EFFETTUATI ED OGNI ULTERIORE ELEMENTO UTILE.	AREA DEL PERSONALE	6
6	AREA DEL PERSONALE	GESTIONE PROCESSI DI MOBILITÀ AZIENDALE ED INTERAZIENDALE. COMPARTIMENTALE ED INTERCOMPARTIMENTALE. IN INGRESSO ED IN USCITA.	OMESSA ED IRREGOLARE ADOZIONE AVVISI DI MOBILITÀ	MEDIO	DIPARTIMENTO RISORSE UMANE. SC RICERCA E SELEZIONE DELLE RISORSE UMANE.	REGOLARE EFFETTUAZIONE PROCEDURE MOBILITÀ.	MISURE GENERALI DI PREVENZIONE. MISURE SPECIFICHE: ADDIZIONE ATTI MOBILITÀ. INSERIMENTO NELLE DELIBERAZIONI DI INDIZIONE DEI CONCORSI PUBBLICI DI ADESSITA CLAUDIA INDICANTE LA AVVENUTA EFFETTUAZIONE DELLE PROCEDURE DI MOBILITÀ AZIENDALE, INTERAZIENDALE, COMPARTIMENTALE, INTERCOMPARTIMENTALE. REGIONALE ED INTERREGIONALE. REPORT SEMESTRALE INDICANTE NUMERO PROCEDURE MOBILITÀ EFFETTUATE.	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORI DIPARTIMENTO RISORSE UMANE E DIRETTORE SC RICERCA E SELEZIONE DELLE RISORSE UMANE.	REPORT ANNUALE. VERIFICA INSERIMENTO CLAUSOLE NEI BANDI DI CONCORSO. NUMERO MOBILITÀ. BANDITE. SU NUMERO CONCORSI. BANDITI.	IL DIRETTORE DEL SERVIZIO RICERCA E SELEZIONE DELLE RISORSE UMANE TRASMETTE AL RPCT AZIENDALE UN MONITORAGGIO INDICANTE LE ATTIVITÀ EFFETTUATE. LE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE. I RISULTATI RAGGIUNTI, GLI ESITI DEI CONTROLLI EFFETTUATI ED OGNI ULTERIORE ELEMENTO UTILE.	AREA DEL PERSONALE	6
6	AREA DEL PERSONALE	GESTIONE GIURIDICA DI TUTTI I RAPPORTI DI LAVORO CON PRESSIONI. PROVVEDIMENTI RELATIVI ALLO STATO QUORARIO ED ALLA CARRIERA DEL PERSONALE. GESTIONE DEL TRATTAMENTO ECONOMICO RELATIVO A TUTTI I RAPPORTI DI LAVORO ED A TUTTE LE TIPOLOGIE DI RAPPORTI AD ESSE ASSIMILATI. GESTIONE PRATICHE INFORTUNI. GESTIONE TRATTAMENTI PENITENTICI ANCHE INTEGRATIVI. GESTIONE DOCUMENTAZIONE STATO GIURIDICO E RELATIVO AGGIORNAMENTO CON TENUTA FASCICOLI DEL PERSONALE. GESTIONE PROFILI ORARI. DELLE PROCEDURE INFORMATICHE DI RILEVAMENTO PRESENZE ASSENZE E RELATIVE CONTABILIZZAZIONI. GESTIONE E MANUTENZIONE PROGRAMMATA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DEI COORDINAMENTI DEL PERSONALE DEL COMPARTO E GESTIONE DEI RELATIVI PROCEDURE PER SELEZIONI ED ATTRIBUZIONI ATTIVITÀ A AFFIDAMENTO. GESTIONE DEI PROCEDIMENTI RELATIVI A AFFIDAMENTO. SOSPENSIONE. REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI DI INCARICHI AL PERSONALE DI COMPARTO. NOMINA COLLEGI DEFINIZIONE DELEGAZIONI. TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA E GESTIONE DEI TAVOLI DI CONTRATTAZIONE E CONCERTEZZA. GESTIONE DI ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE DELLE RELAZIONI SINDACALI. APPROVAZIONE CONTRATTI ED ACCORDI INTEGRATIVI. GESTIONE OPERATIVA DIRITTI SINDACALI.	CONCESSIONE BENEFICIA A SOGGETTI NON IN POSSESSO DEI REQUISITI. OMISSIONI E RTARDI NELL'AVVIO DEI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E NELLA APPLICAZIONE DELLE RELATIVE SANZIONI. ALTERAZIONI SULLE RILEVAZIONI DELLE PRESENZE. LIQUIDAZIONI STIPENDIALI NON DOVUTE. sottrazione ED DIRITTO ALLO STUDIO. GESTIONE DOCUMENTAZIONE STATO GIURIDICO E RELATIVO AGGIORNAMENTO CON TENUTA FASCICOLI DEL PERSONALE. GESTIONE PROFILI ORARI. DELLE PROCEDURE INFORMATICHE DI RILEVAMENTO PRESENZE ASSENZE E RELATIVE CONTABILIZZAZIONI. GESTIONE E MANUTENZIONE PROGRAMMATA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DEI COORDINAMENTI DEL PERSONALE DEL COMPARTO E GESTIONE DEI RELATIVI PROCEDURE PER SELEZIONI ED ATTRIBUZIONI ATTIVITÀ A AFFIDAMENTO. GESTIONE DEI PROCEDIMENTI RELATIVI A AFFIDAMENTO. SOSPENSIONE. REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI DI INCARICHI AL PERSONALE DI COMPARTO. NOMINA COLLEGI DEFINIZIONE DELEGAZIONI. TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA E GESTIONE DEI TAVOLI DI CONTRATTAZIONE E CONCERTEZZA. GESTIONE DI ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE DELLE RELAZIONI SINDACALI. APPROVAZIONE CONTRATTI ED ACCORDI INTEGRATIVI. GESTIONE OPERATIVA DIRITTI SINDACALI.	MEDIA/ALTO	DIPARTIMENTO RISORSE UMANE. SC TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO.	CORRETTA, TEMPESTIVA E REGOLARE GESTIONE TRATTAMENTO GIURIDICO E ECONOMICO.	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI. MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE: IMPLEMENTAZIONE SISTEMI E PROCEDURE INFORMATICHE PER ARTICOLAZIONE CADENSA DELLE ATTIVITÀ IN TUTTE LE ASSE. REPORT DI CONTROLLO QUADRIMESTRALE.	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORI DIPARTIMENTO RISORSE UMANE E SC TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO.	REPORT ANNUALE	IL DIRETTORE SC TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO, TRASMETTE AL RPCT AZIENDALE UN MONITORAGGIO INDICANTE LE ATTIVITÀ EFFETTUATE. LE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE. I RISULTATI RAGGIUNTI, GLI ESITI DEI CONTROLLI EFFETTUATI ED OGNI ULTERIORE ELEMENTO UTILE.	AREA DEL PERSONALE	6
6	AREA DEL PERSONALE	ALTERAZIONE DEI CRITERI PER LA INDIVIDUAZIONE E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI. OMISSIONI NELLA VIGILANZA SULLA APPLICAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO		MEDIA/ALTO	DIPARTIMENTO RISORSE UMANE. SC SVILUPPO RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI.	CORRETTA, TEMPESTIVA E REGOLARE GESTIONE PROCEDURE INCARICHI E GRADUAZIONE INCARICHI.	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI IN PRIMIS TRASPARENZA, CON ADEMPIMENTI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE NEL SITO AZIENDALE. MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE: ATTUAZIONE REGOLAMENTAZIONE AZIENDALE PER ATTRIBUZIONE INCARICHI. VERIFICA PRELIMINARE ALLE NOMINE SULLE AUTOCERTIFICAZIONI SU CAUSE INCOMPATIBILITÀ E CONFLITTO INTERESSI.	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORE SC SVILUPPO RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI.	NUMERO DELLE PUBBLICAZIONI RISULTANTI NEL SITO AZIENDALE E NUMERO DI VERIFICHE SULLE AUTOCERTIFICAZIONI ACQUISTE. SUL NUMERO DEGLI INCARICHI CONFERITI.	IL DIRETTORE SERVIZIO SVILUPPO RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI. TRASMETTE AL RPCT AZIENDALE UN MONITORAGGIO INDICANTE LE ATTIVITÀ EFFETTUATE. LE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE. I RISULTATI RAGGIUNTI, GLI ESITI DEI CONTROLLI EFFETTUATI ED OGNI ULTERIORE ELEMENTO UTILE.	AREA DEL PERSONALE	6
6	AREA DEL PERSONALE	RTARDI NELLA GESTIONE DELLE RELAZIONI SINDACALI. OMESSE INFORMATIVE.		MEDIA/BASSO	DIPARTIMENTO RISORSE UMANE. SC SVILUPPO RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI.	REGOLARE TENUTA DELLE RELAZIONI SINDACALI.	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI. PUBBLICAZIONE NEL SITO AZIENDALE DI TUTTI GLI ACCORDI SINDACALI INTERCORSI.	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORE SC SVILUPPO RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI.	NUMERO DI ACCORDI PUBBLICATI SU NUMERO TOTALE CONCORSI INTERCORSI.	IL DIRETTORE SERVIZIO SVILUPPO RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI. TRASMETTE AL RPCT AZIENDALE UN MONITORAGGIO INDICANTE LE ATTIVITÀ EFFETTUATE. LE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE. I RISULTATI RAGGIUNTI, GLI ESITI DEI CONTROLLI EFFETTUATI ED OGNI ULTERIORE ELEMENTO UTILE.	AREA DEL PERSONALE	6

Procedimenti e Misure

ARES Sardegna - PIAO 2022: PROCEDIMENTI A RISCHIO CORRUZIONE E MISURE SPECIFICHE DI CONTRASTO												
Area	Processo	Esempio di rischi specifici	Rischio	Servizio	Obiettivi	Misure di prevenzione	Tempi di Attuazione	Soggetti Responsabili Attuazione	Indicatori di Attuazione	Modalità di verifica dell'attuazione	Area	
7	MEDICINA CONVENZIONATA	PREDISPOSIZIONE PROGRAMMAZIONE ANNUALE MEDICINA CONVENZIONATA	MANCATA, LACUNOSA, ALTERATA. PROGRAMMAZIONE.	MEDIOALTO	SC MEDICINA CONVENZIONATA	PROGRAMMAZIONE ESAUSTIVA, COERENTE CON LA RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI, CON I CONTRIBUTI ASSEGNATI E CON IL CONTENIMENTO DELLA SPESA PUBBLICA.	MISURE GENERALI DI PREVENZIONE. AUDIT INTERNI CON IL CONVOGLIMENTO DI TUTTI I DIRETTORI DEI SERVIZI AZIENDALI INTERESSATI AL FINE DI EFFETTUARE UNA CORRETTA RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI E CON I CRITERI DI PRIORITA'. ATTUAZIONE DOI N.89 DEL 26/06/2018. REPORT SEMESTRALE	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORE SC MEDICINA CONVENZIONATA	ADDIZIONE REPORT SEMESTRALE	MEDICINA CONVENZIONATA	11
7	MEDICINA CONVENZIONATA	GESTIONE GIURIDICA DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI PREVISTI DA ACCORDI COLLETTIVI NAZIONALI E REGIONALI PER LA MEDICINA CONVENZIONATA. SO FONO DELLE RELAZIONI SINDACALI PER LA MEDICINA CONVENZIONATA. DEFINIZIONE DELEGAZIONI TRATTAMENTI. GESTIONE TAVOLI DI CONTRATTAZIONE E CONCERTAZIONE ED ATTIVITA' DI COORDINAMENTO DI ACQUISIZIONE. TEMPO DE TERMINATO ED INDETERMINATO DI SOSTITUZIONE E PROVVISORI PER MMG, P.S., MEDICI DI CONTINUITA' ASSISTENZIALE, SPECIALISTI, AMBULATORIALI. PRESA ATTO RENUNCIA INCARICHI. RISPETTO ALLE AA.SS.SS.LL. AI DISTRETTI ED AI DIPARTIMENTI DI PREVENZIONE. APPLICAZIONE TRATTAMENTO ECONOMICI, PERSONALE.	ALTERAZIONE NELLA APPLICAZIONE DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI	MEDIO	SC MEDICINA CONVENZIONATA	CORRETTO GOVERNO DELLA GESTIONE GIURIDICA ISTITUTI CONTRATTUALI E DELLE RELAZIONI SINDACALI	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI IN PARTICOLARE CODICE COMPORTAMENTO. MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE: INTERNAL AUDIT SEMESTRALE	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORE SC MEDICINA CONVENZIONATA	ADDIZIONE REPORT PERIODICI	MEDICINA CONVENZIONATA	11
7	MEDICINA CONVENZIONATA	OMESSI E RITARDATI CONFERIMENTI INCARICHI. MANCATA PUBBLICAZIONE DEI BANDI. DISTORTA GESTIONE QUORARIO ED ECONOMICO. LIQUIDAZIONI PER PRESTAZIONI NON RESE.		MEDIO	SC MEDICINA CONVENZIONATA	PREVENIRE: DISSERVIZI PER OMESSI E RITARDATI CONFERIMENTI INCARICHI. OMESSA PUBBLICAZIONE DEI BANDI. OSSERVIZI ALLA CITTAZIANONA. DISTORTA GESTIONE TRATTAMENTO QUORARIO ED ECONOMICO. LIQUIDAZIONI PER PRESTAZIONI NON RESE.	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI IN PARTICOLARE CODICE COMPORTAMENTO. MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE: INTERNAL AUDIT SEMESTRALE	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORE SC MEDICINA CONVENZIONATA	ADDIZIONE REPORT PERIODICI	MEDICINA CONVENZIONATA	11
8	COMMITTEENZA, RAPPORTI CONTRATTUALI CON PRIVATI ACCREDITATI	PROGRAMMAZIONE E PIANIFICAZIONE NON ESAUSTIVA, ALTERATA. INCOERENZA CON I CONTRIBUTI ASSEGNATI. CORRUZIONE.		ALTO	DIRETTORI SS.CC. FUNZIONE COMMITTEENZA, ASSISTENZA OSPEDALIERA E SPECIALISTICA, ALTRE PRESTAZIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	PROGRAMMAZIONE TEMPESTIVA ED ESAUSTIVA	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI. MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE. AUDIT INTERNI CON IL CONVOGLIMENTO DEI DIRETTORI DELLE STRUTTURE COMPETENTI PER LA RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI E LA INDICAZIONE DELLE PRIORITA'. ATTUAZIONE DELIBERA DEL DG N.995 DEL 14/08/2018 CONTROLLI SEMESTRALI	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORI STRUTTURE E SC FUNZIONE COMMITTEENZA - CONTRATTUALISTICA E VERIFICHE AMMINISTRATIVE. FUNZIONE COMMITTEENZA - ASSISTENZA OSPEDALIERA E SPECIALISTICA. FUNZIONE COMMITTEENZA - ALTRE PRESTAZIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	ATTUAZIONE DELIBERA DEL DG N.995 DEL 14/08/2018 E S.M.I. - CONTROLLI PERIODICI	COMMITTEENZA, RAPPORTI CONTRATTUALI CON PRIVATI ACCREDITATI	13
8	COMMITTEENZA, RAPPORTI CONTRATTUALI CON PRIVATI ACCREDITATI	MANCATO RISPETTO DEI TETTI DI SPESA. ASSENZA, OMISSIONE E/O INADEGUATEZZA VERIFICHE E CONTROLLI. CORRUZIONE		ALTO	DIRETTORI SS.CC. FUNZIONE COMMITTEENZA, ASSISTENZA OSPEDALIERA E SPECIALISTICA, ALTRE PRESTAZIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	RISPETTO DEI TETTI DI SPESA. ADEGUATEZZA DELLE VERIFICHE E DEI CONTROLLI CONTENIMENTO DELLA SPESA.	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI. MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE. CONTROLLI QUADRIMESTRALE SU TETTI DI SPESA E SULLE VERIFICHE DI CONFORMITA' E CONGRUITA'	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORI STRUTTURE E SC FUNZIONE COMMITTEENZA - CONTRATTUALISTICA E VERIFICHE AMMINISTRATIVE. FUNZIONE COMMITTEENZA - ASSISTENZA OSPEDALIERA E SPECIALISTICA. FUNZIONE COMMITTEENZA - ALTRE PRESTAZIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	ATTUAZIONE CONTROLLI PERIODICI	COMMITTEENZA, RAPPORTI CONTRATTUALI CON PRIVATI ACCREDITATI	13
8	COMMITTEENZA, RAPPORTI CONTRATTUALI CON PRIVATI ACCREDITATI	ATTIVITA' DI VIGILANZA E MONITORAGGIO SULLA OSSERVANZA DEI CONTRATTI DELLE CONVENZIONI STIPULATE. VERIFICHE AMMINISTRATIVE E TECNICHE SPECTIVE SULLE STRUTTURE ACCREDITATE.	ASSENZA, OMISSIONE, ALTERAZIONE E/O INCOMPLETTEZZA DELLE ATTIVITA' DI VIGILANZA E MONITORAGGIO. CORRUZIONE.	ALTO	DIRETTORI SS.CC. FUNZIONE COMMITTEENZA, ASSISTENZA OSPEDALIERA E SPECIALISTICA, ALTRE PRESTAZIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	ATTIVITA' DI VIGILANZA E MONITORAGGIO COMPLETE ED ESAUSTIVE.	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI. MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE. REPORT CONTROLLI QUADRIMESTRALE DI CONTROLLI.	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORI STRUTTURE E SC FUNZIONE COMMITTEENZA - CONTRATTUALISTICA E VERIFICHE AMMINISTRATIVE. FUNZIONE COMMITTEENZA - ASSISTENZA OSPEDALIERA E SPECIALISTICA. FUNZIONE COMMITTEENZA - ALTRE PRESTAZIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE. SC. SERVIZIO ISPETTIVO	ATTUAZIONE CONTROLLI PERIODICI	COMMITTEENZA, RAPPORTI CONTRATTUALI CON PRIVATI ACCREDITATI	13
8	COMMITTEENZA, RAPPORTI CONTRATTUALI CON PRIVATI ACCREDITATI	PROGRAMMAZIONE FABBISOGNI PRESTAZIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE DA ACQUISIRE DAGLI ERGOGATORI PRIVATI. ACCREDITATI. APPLICAZIONE DELLE LINEE DI RIFERIMENTO PER L'ACQUISTO DELLE PRESTAZIONI E RELATIVI TETTI DI SPESA FORNITE DALLA R.A.S. DEFINIZIONE PIANI DI ACQUISIZIONE. INDIVIDUAZIONE DELLE STRUTTURE PUBBLICHE E PRIVATE ACCREDITATE A CUI AFFIDARE LA COPERTURA DEI TETTI DI SPESA.	PROGRAMMAZIONE E PIANIFICAZIONE NON ESAUSTIVA, ALTERATA. INCOERENZA CON I CONTRIBUTI ASSEGNATI. CORRUZIONE.	ALTO	DIRETTORI AA.SS.SS.LL. E SS.CC. FUNZIONE COMMITTEENZA, ASSISTENZA OSPEDALIERA E SPECIALISTICA, ALTRE PRESTAZIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	PROGRAMMAZIONE TEMPESTIVA ED ESAUSTIVA	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI. MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE. AUDIT INTERNI CON IL CONVOGLIMENTO DEI DIRETTORI DELLE STRUTTURE COMPETENTI PER LA RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI E LA INDICAZIONE DELLE PRIORITA'. ATTUAZIONE DELIBERA DEL DG N.995 DEL 14/08/2018 CONTROLLI SEMESTRALI	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORI STRUTTURE E SC PROGRAMMAZIONE SANITARIA E STRATEGICA. FUNZIONE COMMITTEENZA - CONTRATTUALISTICA E VERIFICHE AMMINISTRATIVE. FUNZIONE COMMITTEENZA - ASSISTENZA OSPEDALIERA E SPECIALISTICA. FUNZIONE COMMITTEENZA - ALTRE PRESTAZIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	ATTUAZIONE DELIBERA DEL DG N.995 DEL 14/08/2018 E S.M.I. - CONTROLLI PERIODICI	COMMITTEENZA, RAPPORTI CONTRATTUALI CON PRIVATI ACCREDITATI	13
8	COMMITTEENZA, RAPPORTI CONTRATTUALI CON PRIVATI ACCREDITATI	ATTIVITA' DI VIGILANZA E MONITORAGGIO DELLA OSSERVANZA DEI CONTRATTI DELLE CONVENZIONI STIPULATE. VERIFICHE AMMINISTRATIVE E TECNICHE SPECTIVE SULLE STRUTTURE ACCREDITATE.	ASSENZA, OMISSIONE, ALTERAZIONE E/O INCOMPLETTEZZA DELLE ATTIVITA' DI VIGILANZA E MONITORAGGIO. CORRUZIONE.	ALTO	DIRETTORI DEI DIPARTIMENTI DI PREVENZIONE - DIRETTORI SS.CC. FUNZIONE COMMITTEENZA, ASSISTENZA OSPEDALIERA E SPECIALISTICA, ALTRE PRESTAZIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE	ATTIVITA' DI VIGILANZA E MONITORAGGIO COMPLETE ED ESAUSTIVE.	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI. MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE. REPORT CONTROLLI QUADRIMESTRALE DI CONTROLLI.	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORI STRUTTURE E SC FUNZIONE COMMITTEENZA - CONTRATTUALISTICA E VERIFICHE AMMINISTRATIVE. FUNZIONE COMMITTEENZA - ASSISTENZA OSPEDALIERA E SPECIALISTICA. FUNZIONE COMMITTEENZA - ALTRE PRESTAZIONI SANITARIE E SOCIO SANITARIE. SC. SERVIZIO ISPETTIVO	ATTUAZIONE CONTROLLI PERIODICI	COMMITTEENZA, RAPPORTI CONTRATTUALI CON PRIVATI ACCREDITATI	13
9	FARMACEUTICA, DISPOSITIVI ED ALTRE TECNOLOGIE. RICERCA SPERIMENTAZIONI E SPONSORIZZAZIONI	PROGRAMMAZIONE E PIANIFICAZIONE ACQUISTI FARMACI.	PROGRAMMAZIONE E PIANIFICAZIONE. ACQUISTI CON RILEVAZIONE FABBISOGNI INCOMPLETA, ALTERATA	MEDIOALTO	DIRETTORI DIPARTIMENTI FARMACEUTICO TERRITORIALE, SC FARMACOVIGILANZA E FARMACECONOMIA, SC E SSD FARMACEUTICA OSPEDALIERA, DIPARTIMENTO ACQUISTI	PROGRAMMAZIONE E PIANIFICAZIONE TEMPESTIVA ED ESAUSTIVA.	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI. MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE. AUDIT INTERNI CON IL CONVOGLIMENTO DI TUTTI I DIRETTORI DEI SERVIZI COMPETENTI PER RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI.	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIREZIONE GENERALE, DIRETTORI DIPARTIMENTO FARMACO, SC. SERVIZIO FARMACEUTICO TERRITORIALE, SC FARMACOVIGILANZA E FARMACECONOMIA, SC E SSD FARMACEUTICA OSPEDALIERA, SC ACQUISTI	NUMERO AUDIT INTERNI SVOLTI	FARMACEUTICA, DISPOSITIVI ED ALTRE TECNOLOGIE. RICERCA SPERIMENTAZIONI E SPONSORIZZAZIONI	14
9	FARMACEUTICA, DISPOSITIVI ED ALTRE TECNOLOGIE. RICERCA SPERIMENTAZIONI E SPONSORIZZAZIONI	ATTIVITA' DI MONITORAGGIO SUI CONSUMI FARMACEUTICI. AZIONI DI CONTENIMENTO DELLA SPESA FARMACEUTICA.	OMMISSIONI ED IRREGOLARITA' NELLA RILEVAZIONE DI ANOMALIE. INADEGUATA ED INSUFFICIENTI AZIONI DI CONTENIMENTO DELLA SPESA. OMISSIONI E/O IRREGOLARITA' NELLE ATTIVITA' DI VIGILANZA E CONTROLLO QUALI. QUANTITATIVO DELLE PRESCRIZIONI.	MEDIOALTO	DIRETTORI DIPARTIMENTI FARMACEUTICO TERRITORIALE, SC FARMACOVIGILANZA E FARMACECONOMIA, SC E SSD FARMACEUTICA OSPEDALIERA	GARANTIRE LA MASSIMA EFFICIENZA E RICOGLTARE NELLA RILEVAZIONE DI ANOMALIE FAVORIRE ED IMPLEMENTARE LA RIDUZIONE DELLA SPESA FARMACEUTICA.	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI. MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE. CONTROLLI E REPORT QUADRIMESTRALI SUI CONSUMI E SULL'ANDAMENTO DELLA SPESA FARMACEUTICA.	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIPARTIMENTO FARMACO, SC. SERVIZI FARMACEUTICO TERRITORIALE, SC FARMACOVIGILANZA E FARMACECONOMIA, SC E SSD FARMACEUTICA OSPEDALIERA.	ATTUAZIONE REPORT PERIODICI	FARMACEUTICA, DISPOSITIVI ED ALTRE TECNOLOGIE. RICERCA SPERIMENTAZIONI E SPONSORIZZAZIONI	14

Procedure e Misure

ARES Sardegna - PIAO 2022: PROCEDIMENTI A RISCHIO CORRUZIONE E MISURE SPECIFICHE DI CONTRASTO

Area	Processo	Esempio di rischi specifici	Rischio	Servizio	Obiettivi	Misure di prevenzione	Tempi di Attuazione	Soggetti Responsabili Attuazione	Indicatori di Attuazione	Modalità di verifica dell'attuazione	Area		
9	FARMACEUTICA, DISPOSITIVI ED ALTRE TECNOLOGIE: RICERCA SPERIMENTAZIONI E SPONSORIZZAZIONI	TENUTA MAGAZZINO ED ARMADI FARMACI: DISTRIBUZIONE FARMACI ALLE UTENZE E SERVIZI AZIENDALI ED ALLA TERAPIA: TENUTA PIANI TERAPEUTICI, GESTIONE ORDINI VIGILANZA SULLE FARMACIE	IRREGOLARITA' ED ABUSI NELLA TENUTA MAGAZZINI ED ARMADI FARMACI: PRESENZA DI FARMACI SCADUTI, INOSSERVAZA PROCEDURE, DISCONFORME SCORRETTA MOVIMENTAZIONE DELLE SCORTE, CONCESSIONI A PAZIENTI NON AVVENTI DIRITTO.	MEDIO	DIPARTIMENTI FARMACEUTICO TERRITORIALE, SC FARMACOVIGILANZA E FARMACECONOMIA, SC E SSO FARMACEUTICA OSPEDALIERA	GARANTIRE LA REGOLARITA' NELLA TENUTA E DISTRIBUZIONE FARMACI, OSSERVAENZA DELLE PROCEDURE.	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE: IMPLEMENTAZIONE ARMADI FARMACI/UTENZE INFORMATIZZATI, REGISTRAZIONE INFORMATICA PIANI TERAPEUTICI PERSONALIZZATI, ATTUAZIONE SPECIFICA PROCEDURA DI VIGILANZA SULLE FARMACIE CON SEGRETEZZA DEL CROCILOGRAMMA DI SORVEGLIANZA, CONTROLLI QUADRIMESTRALI	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORI: DIPARTIMENTO FARMACO, SC SERVIZIO FARMACI/UTENZE TERRITORIALE, SC FARMACOVIGILANZA E FARMACECONOMIA, SC E SSO FARMACEUTICA OSPEDALIERA	NUMERO DI ARMADI FARMACEUTICI INFORMATIZZATI, NUMERO DELLE VERIFICHE REGISTRAZIONI INFORMATICHE PIANI TERAPEUTICI, REPORT SUI CONTROLLI/PERIODICI	MONITORAGGIO A CURA DEI DIRETTORI: DIPARTIMENTO FARMACO, SC SERVIZIO FARMACI/UTENZE TERRITORIALE, SC FARMACOVIGILANZA E FARMACECONOMIA, SC E SSO FARMACEUTICA OSPEDALIERA, DA TRASMETTERE AL RPCT AZIENDALE CON LA INDICAZIONE DELLE ATTIVITA' DI VERIFICA EFFETTUATE, DELLE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE E DEI RELATIVI ESITI	FARMACEUTICA, DISPOSITIVI ED ALTRE TECNOLOGIE: RICERCA SPERIMENTAZIONI E SPONSORIZZAZIONI	14
9	FARMACEUTICA, DISPOSITIVI ED ALTRE TECNOLOGIE: RICERCA SPERIMENTAZIONI E SPONSORIZZAZIONI	PRESCRIZIONE FARMACI	INAPPROPRIATEZZA PRESCRITTIVA, ABUSO DELLA AUTONOMIA PROFESSIONALE DEI PRESCRITTORI AL FINE DI FAVORIRE LA DIFFUSIONE DI PARTICOLARI FARMACI, CONDIZIONAMENTO DEI PRESCRITTORI DA PARTE DI SOCIETA' ED AZIENDE DEL SETTORE, CONFLITTO DI INTERESSI, CORRUZIONE.	ALTO	DIPARTIMENTI FARMACEUTICO TERRITORIALE, SC FARMACOVIGILANZA E FARMACECONOMIA, SC E SSO FARMACEUTICA OSPEDALIERA.	APPROPRIATEZZA PRESCRITTIVA	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI LINEE GUIDA AZIENDALI RIVOLTE AI MEDICI PRESCRITTORI, CONTROLLI E REPORT SEMESTRALI SULLE PRESCRIZIONI	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIPARTIMENTO FARMACO, SC SERVIZIO FARMACI/UTENZE TERRITORIALE, SC FARMACOVIGILANZA E FARMACECONOMIA, SC E SSO FARMACEUTICA OSPEDALIERA.	REPORT PERIODICI SULLE PRESCRIZIONI	MONITORAGGIO A CURA DEI DIRETTORI: DIPARTIMENTO FARMACO, SC SERVIZIO FARMACI/UTENZE TERRITORIALE, SC FARMACOVIGILANZA E FARMACECONOMIA, SC E SSO FARMACEUTICA OSPEDALIERA, DA TRASMETTERE AL RPCT AZIENDALE CON LA INDICAZIONE DELLE ATTIVITA' DI VERIFICA EFFETTUATE, DELLE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE E DEI RELATIVI ESITI	FARMACEUTICA, DISPOSITIVI ED ALTRE TECNOLOGIE: RICERCA SPERIMENTAZIONI E SPONSORIZZAZIONI	14
9	FARMACEUTICA, DISPOSITIVI ED ALTRE TECNOLOGIE: RICERCA SPERIMENTAZIONI E SPONSORIZZAZIONI	PROGRAMMAZIONE E PIANIFICAZIONE RICAMBI ATTREZZATURE TECNOLOGICHE, PIANI, PROGRAMMI E PROGETTI DI RIORGANIZZAZIONE ED ALLOCAZIONE DEI RISORSE UMANI DELLA TECNOLOGIA, PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DI HTA E SUI DISPOSITIVI MEDICI E SUI FARMACI, LOCALIZZAZIONE PROCESSI DI HEALTH TECHNOLOGY ASSESSMENT	PROGRAMMAZIONE E PIANIFICAZIONE ACQUISTI CON RILEVAZIONE FABBRICAZIONI INCOMPLETE, ALTERNATA, INCOERENZA E CONTRADDITTORIE CON I CONTRIBUTI ASSIGNATI E CON IL CONTENIMENTO DELLA SPESA PUBBLICA, ACCETTAZIONE DI COMODATI GRATUITI ED DONAZIONI DI ATTREZZATURE E DISPOSITIVI PER GENERARE MAGGIORI CONSUMI E SPESA, CONFLITTI DI INTERESSI, CORRUZIONE.	ALTO	DIRIGENTI STRUTTURE E SC INGEGNERIA CLINICA, SC TECHNOLOGY ASSESSMENT	PROGRAMMAZIONE E PIANIFICAZIONE TEMPESTIVA ED ESAGUSTIVA.	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE: AUDIT INTERNI CON IL COINVOLGIMENTO DI TUTTI I DIRETTORI DEI SERVIZI COMPETENTI PER RILEVAZIONE DEI FABBRICAZIONI, CONTROLLI E REPORT QUADRIMESTRALI SULLA CONSISTENZA, UTILIZZO, LOCALIZZAZIONE E STATO TECNOLOGIE.	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORE SC INGEGNERIA CLINICA E DIRETTORE SC TECHNOLOGY ASSESSMENT	NUMERO DI VERIFICHE AUDIT INTERNI, NUMERO DELLE VERIFICHE, CONTROLLI PERIODICI SUI CONSISTENZA, UTILIZZO LOCALIZZAZIONE E STATO TECNOLOGIE	MONITORAGGIO CON IL QUALE I DIRETTORI SC INGEGNERIA CLINICA ED IL DIRETTORE SC TECHNOLOGY ASSESSMENT EVENGANO AL RPCT AZIENDALE, I CONTROLLI LE MISURE ADOTTATE ED I RELATIVI ESITI	FARMACEUTICA, DISPOSITIVI ED ALTRE TECNOLOGIE: RICERCA SPERIMENTAZIONI E SPONSORIZZAZIONI	14
9	FARMACEUTICA, DISPOSITIVI ED ALTRE TECNOLOGIE: RICERCA SPERIMENTAZIONI E SPONSORIZZAZIONI	PIANIFICAZIONE DELLA ATTIVITA' DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE, RELAZIONI CON LE UNIVERSITA' E GLI ENTI DI RICERCA, GESTIONE DEL CONTATTO ETICO PER LE ATTIVITA' DI SPERIMENTAZIONE PROPOSTE, SPONSORIZZAZIONI.	PIANIFICAZIONE IRREGOLARE, LACUNOSA E CONTRADDITTORIA, MANCATO RISPETTO DELLA REGOLAMENTAZIONE AZIENDALE SULLE SPONSORIZZAZIONI, MANIPOLAZIONE DEI DATI AL FINE DI FAVORIRE UN ESITO DELLA SPERIMENTAZIONE, ACCESSO DI SOGGETTI CON POTENZIALI CONFLITTI DI INTERESSE.	MEDIOALTO	DIRETTORI STRUTTURE E DIRETTORE SC FORMAZIONE RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO	CORRETTA E PIU' TRASPARENTE PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITA' DI RICERCA.	MISURE DI PREVENZIONE GENERALE MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE: ADOZIONE REGOLAMENTO AZIENDALE SULLE SPONSORIZZAZIONI, CONTROLLI E REPORT QUADRIMESTRALI MESTRALI A CAMPIONE SULLE SPONSORIZZAZIONI	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORE SC FORMAZIONE, RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO	ADOZIONE/CONFERMA/AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO SPONSORIZZAZIONI, ATTUAZIONE REPORT SUI CONTROLLI PERIODICI	MONITORAGGIO A CURA DEL DIRETTORE SC FORMAZIONE, RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO DA TRASMETTERE AL RPCT AZIENDALE CON LA INDICAZIONE DELLE ATTIVITA' SVOLTE E DELLE MISURE ADOTTATE	FARMACEUTICA, DISPOSITIVI ED ALTRE TECNOLOGIE: RICERCA SPERIMENTAZIONI E SPONSORIZZAZIONI	14
10	ACCREDITAMENTO STRUTTURE	GESTIONE DEI PROCESSI DI AUTORIZZAZIONE, ACCREDITAMENTO, CERTIFICAZIONE DELLE STRUTTURE AZIENDALI, SUPPORTO AI PROCESSI DI ACCREDITAMENTO DI LIVELLO REGIONALE, SUPPORTO ALLA DEFINIZIONE DELLE STRATEGIE DI INVESTIMENTO E DELLA PROGRAMMAZIONE E DEFINIZIONE DEGLI INVESTIMENTI SULLA BASE DEL PIANO STRATEGICO AZIENDALE, GESTIONE DELLA SEGRETERIA DELLA DIREZIONE GENERALE E DEL COLLEGGIO INDICALE, ORGANIZZAZIONE E GESTIONE PROTOCOLLO AZIENDALE CENTRALE E PERIFERICO, ORGANIZZAZIONE E SUPPORTO GESTIONE PROCESSI ORGANIZZATIVI ED AMMINISTRATIVI RELATIVI AL SISTEMA DOCUMENTALE AZIENDALE, ORGANIZZAZIONE E REGOLAMENTAZIONE ARCHIVI DI SERGIO E CORRENTI, CONSERVAZIONE LEGALE E SOSTITUTIVA DI ATTE DOCUMENTI IN COLLABORAZIONE CON LE STRUTTURE CONVALENTE, PREDISPOSIZIONE CONTRATTI STANDARDIZZATI, CONVENZIONI ED ACCORDI PER SPERIMENTAZIONI CLINICHE E STUDI OSSERVAZIONALI IN COLLABORAZIONE CON SC AFFARI LEGALI E SC FORMAZIONE, RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO E COLLABORAZIONE CON LA MEDESIMA SC FORMAZIONE PER LA REGOLAMENTAZIONE GENERALE DELLA GESTIONE DEL COMITATO ETICO, GESTIONE PER FEEDBACKAMENTO E DI EFFICACIA DEGLI ATTI E PROVVEDIMENTI AMMINISTRATIVI	INADEGUATEZZA, IRREGOLARITA', ALTERAZIONE, OMISSIONI NELLA GESTIONE DEI PROCESSI DI ACCREDITAMENTO E DI AUTORIZZAZIONE.	MEDIOALTO	DIRETTORE SC ACCREDITAMENTO STRUTTURE	CORRETTA GESTIONE DEI PROCESSI DI ACCREDITAMENTO E DI AUTORIZZAZIONE.	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI, CHECK LIST ANNUALE DELLE STRUTTURE AZIENDALI E VERIFICA ADEGUATEZZA PER ACCREDITAMENTO	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORE SC ACCREDITAMENTO DELLE STRUTTURE	ATTUAZIONE CHECK LIST	MONITORAGGIO A CURA DEL DIRETTORE SC ACCREDITAMENTO DELLE STRUTTURE DA TRASMETTERE AL RPCT AZIENDALE CON LA INDICAZIONE DELLE ATTIVITA' SVOLTE, DELLE MISURE ADOTTATE E DEI RELATIVI ESITI	ACCREDITAMENTO STRUTTURE	15
11	AFFARI GENERALI ED ATTI AMMINISTRATIVI, ASSETTO ORGANIZZATIVO, RELAZIONI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE PUBBLICA	DOCUMENTI IN COLLABORAZIONE CON LE STRUTTURE CONVALENTE, PREDISPOSIZIONE CONTRATTI STANDARDIZZATI, CONVENZIONI ED ACCORDI PER SPERIMENTAZIONI CLINICHE E STUDI OSSERVAZIONALI IN COLLABORAZIONE CON SC AFFARI LEGALI E SC FORMAZIONE, RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO E COLLABORAZIONE CON LA MEDESIMA SC FORMAZIONE PER LA REGOLAMENTAZIONE GENERALE DELLA GESTIONE DEL COMITATO ETICO, GESTIONE PER FEEDBACKAMENTO E DI EFFICACIA DEGLI ATTI E PROVVEDIMENTI AMMINISTRATIVI	INADEGUATEZZA NELLA GESTIONE DELLE ATTIVITA', SOTTORAZIONE DI DOCUMENTI, ALTERAZIONI NELLA PROTOCOLLAZIONE, OMISSIONI NELLA ARCHIVIAZIONE, DISFUNZIONI ED IRREGOLARITA' AMMINISTRATIVE	MEDIOBASSO	DIRETTORE SC SEGRETERIA DI DIREZIONE STRATEGICA, AFFARI GENERALI ED ATTI AMMINISTRATIVI	FUNZIONALE, ADEGUATA E RAZIONALE GESTIONE ATTIVITA' DEL SERVIZIO AFFARI GENERALI	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI IN PARTICOLARE CODICE COMPORTAMENTO TRASPARENZA, MISURE SPECIFICHE: ATTUAZIONE REGOLAMENTI RELATIVI A ARCHIVI, PRIVACY COMITATO ETICO, ACCESSO CIVICO ED ACCESSO AGLI ATTI, CONTROLLI SPECIFICI SEMESTRALI A CAMPIONE SULLA ATTIVITA'	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORE SERVIZIO SC SEGRETERIA DI DIREZIONE STRATEGICA, AFFARI GENERALI ED ATTI AMMINISTRATIVI.	NUMERO DI VERIFICHE E CONTROLLI PERIODICI	MONITORAGGIO A CURA DEL DIRETTORE SERVIZIO SC SEGRETERIA DI DIREZIONE STRATEGICA, AFFARI GENERALI ED ATTI AMMINISTRATIVI, DA TRASMETTERE AL RPCT AZIENDALE, CON INDICAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE CON I RELATIVI ESITI	AFFARI GENERALI ED ATTI AMMINISTRATIVI, ASSETTO ORGANIZZATIVO, RELAZIONI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE PUBBLICA	16

Procedure e Misure

ARES Sardegna - PIAO 2022: PROCEDIMENTI A RISCHIO CORRUZIONE E MISURE SPECIFICHE DI CONTRASTO

Area	Processo	Esempio di rischi specifici	Rischio	Servizio	Obiettivi	Misure di prevenzione	Tempi di Attuazione	Soggetti Responsabili Attuazione	Indicatori di Attuazione	Modalità di verifica dell'attuazione	Area		
11	AFFARI GENERALI ED ATTI AMMINISTRATIVI. ASSETTO ORGANIZZATIVO, RELAZIONI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE PUBBLICA	PREDISPOSIZIONE/AGGIORNAMENTO REGOLAMENTI E DIRETTIVE CONCERNENTI L'ORGANIZZAZIONE GENERALE DELL'AZIENDA. COLLABORAZIONE ALLA GESTIONE GENERALE E COMPLESSIVA ED ALLA COMUNICAZIONE ESTERNA ED INTERNA. DEL SISTEMA ASSICURATIVO AZIENDALE ED I RAPPORTI CON I BROKER IN COLLABORAZIONE CON LE STRUTTURE COMPETENTI. GESTIONE ORGANIZZATIVA, SUPPORTO E SEGRETERIA DEL COLLEGGIO DI DIREZIONE ED ALTRI ORGANISMI PREVISTI IN AMBITO AZIENDALE CON PREDISPOSIZIONE DELLE DIRETTIVE E DELLA REGOLAMENTAZIONE DI FUNZIONAMENTO. GESTIONE RAPPORTI DI RILEVANZA ISTITUZIONALE CON SOGGETTI PUBBLICI E PRIVATI. IN PARTICOLARE CON GLI EE.LL. PREDISPOSIZIONE/AGGIORNAMENTO PROTOCOLLI DI INTESA, CONVENZIONI ED ACCORDI CON ALTRE ISTITUZIONI.	DISFUNZIONI ED IRREGOLARITA' AMMINISTRATIVE E NELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	MEDIO/BASSO	DIRETTORE SC ASSETTO ORGANIZZATIVO, RELAZIONI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE PUBBLICA	FUNZIONALE, ADEGUATA E RAZIONALE GESTIONE ASSETTO ORGANIZZATIVO, RELAZIONI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE PUBBLICA	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI IN PARTICOLARE CODICE COMPORTAMENTO, TRASPARENZA. MISURE SPECIFICHE: ATTUAZIONE REGOLAMENTI E DIRETTIVE AZIENDALI PER ORGANIZZAZIONE GENERALE AZIENDALE, BROKER, COMUNICAZIONE ESTERNA ED INTERNA. PREDISPOSIZIONE MODULISTICA. CONTROLLI SEMESTRALI A CAMPIONI SULLA ATTIVITA'	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORE SERVIZIO SC ASSETTO ORGANIZZATIVO, RELAZIONI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE PUBBLICA	NUMERO DI VERIFICHE E CONTROLLI PERIODICI	MONITORAGGIO A CURA DEL DIRETTORE SERVIZIO SC ASSETTO ORGANIZZATIVO, RELAZIONI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE PUBBLICA DA TRASMETTERE AL RPCT AZIENDALE, CON INDICAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE E CON I RELATIVI ESITI	AFFARI GENERALI ED ATTI AMMINISTRATIVI. ASSETTO ORGANIZZATIVO, RELAZIONI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE PUBBLICA	16
11	AFFARI GENERALI ED ATTI AMMINISTRATIVI. ASSETTO ORGANIZZATIVO, RELAZIONI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE PUBBLICA	GESTIONE DELLA SEGRETERIA DELLA DIREZIONE GENERALE E DEL COLLEGGIO SINACALE. ORGANIZZAZIONE E GESTIONE PROTOCOLLO AZIENDALE CENTRALE E PERIFERICO. ORGANIZZAZIONE E SUPPORTO ALLA GESTIONE DEI PROCESSI ORGANIZZATIVI ED AMMINISTRATIVI RELATIVI AL SISTEMA DOCUMENTALE AZIENDALE. ORGANIZZAZIONE E REGIMENTAZIONE ARCHIVI DI DEPOSITO E CORRENTI. SUPPORTO ALLA REALIZZAZIONE DEI PROCESSI DI CONSERVAZIONE E GESTIONE DEI DOCUMENTI DI PERTINENZA DEL RELATIVO INCARICO E DEL DIPARTIMENTO ICT. PREDISPOSIZIONE SCHEMI TIPO STANDARD DI CONTRATTI, CONVENZIONI ED ACCORDI PER SPERIMENTAZIONI CLINICHE E STUDI OSSERVAZIONALI. STRETTA COLLABORAZIONE CON LA S.C. FORMAZIONE, RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO E CON IL SUPPORTO DELLA S.C. AFFARI LEGALI. COLLABORAZIONE CON LA S.C. FORMAZIONE PER LA REGIMENTAZIONE GENERALE DELLA SPESERAZIONE.	INADEGUATEZZA NELLA GESTIONE DELLE ATTIVITA'. SOTTRAZIONE DI DOCUMENTI, ALTERAZIONI NELLA PROTOCOLLAZIONE, OMISSIONI NELLA ARCHIVIAZIONE, DISFUNZIONI ED IRREGOLARITA' AMMINISTRATIVE	MEDIO/BASSO	DIRETTORE SC SEGRETERIA DI DIREZIONE STRATEGICA, AFFARI GENERALI ED ATTI AMMINISTRATIVI	FUNZIONALE, ADEGUATA E RAZIONALE GESTIONE DELLE ATTIVITA' DEL SERVIZIO AFFARI GENERALI	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI IN PARTICOLARE CODICE COMPORTAMENTO, TRASPARENZA. MISURE SPECIFICHE: ATTUAZIONE REGOLAMENTI RELATIVI A ARCHIVI, PRIVACY, COMITATO ETICO, ACCESSO CIVICO ED ACCESSO AGLI ATTI. CONTROLLI SPECIFICI SEMESTRALI A CAMPIONI SULLA ATTIVITA'	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORE SERVIZIO SC SEGRETERIA DI DIREZIONE STRATEGICA, AFFARI GENERALI ED ATTI AMMINISTRATIVI	NUMERO DI VERIFICHE E CONTROLLI PERIODICI	MONITORAGGIO A CURA DEL DIRETTORE SERVIZIO SC SEGRETERIA DI DIREZIONE STRATEGICA, AFFARI GENERALI ED ATTI AMMINISTRATIVI, DA TRASMETTERE AL RPCT AZIENDALE, CON INDICAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE CON I RELATIVI ESITI	AFFARI GENERALI ED ATTI AMMINISTRATIVI. ASSETTO ORGANIZZATIVO, RELAZIONI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE PUBBLICA	16
11	AFFARI GENERALI ED ATTI AMMINISTRATIVI. ASSETTO ORGANIZZATIVO, RELAZIONI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE PUBBLICA	PREDISPOSIZIONE/AGGIORNAMENTO REGOLAMENTI E DIRETTIVE CONCERNENTI LA ORGANIZZAZIONE GENERALE DELLA AZIENDA. COLLABORAZIONE ALLA GESTIONE GENERALE E COMPLESSIVA ED ALLA COMUNICAZIONE ESTERNA ED INTERNA. COLLABORAZIONE ALLA S.C. AFFARI LEGALI, OVE RICHIESTA ALLA GESTIONE DELLA COPERTURA ASSICURATIVA E S.C. ACQUISTI DI SERVIZI NON SANITARI. GESTIONE DEI SERVIZI DI BROKERAGGIO E ORGANIZZATIVA, SUPPORTO E SEGRETERIA DEL COLLEGGIO DI DIREZIONE ED ALTRI ORGANISMI PREVISTI IN AMBITO AZIENDALE CON PREDISPOSIZIONE DELLE DIRETTIVE E DELLA REGOLAMENTAZIONE DI FUNZIONAMENTO. GESTIONE RAPPORTI DI RILEVANZA ISTITUZIONALE CON SOGGETTI PUBBLICI E PRIVATI. IN PARTICOLARE CON GLI EE.LL.	DISFUNZIONI ED IRREGOLARITA' AMMINISTRATIVE E NELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	MEDIO/BASSO	DIRETTORE SC ASSETTO ORGANIZZATIVO, RELAZIONI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE PUBBLICA	FUNZIONALE, ADEGUATA E RAZIONALE GESTIONE DEL SERVIZIO ASSETTO ORGANIZZATIVO, RELAZIONI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE PUBBLICA	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI IN PARTICOLARE CODICE COMPORTAMENTO, TRASPARENZA. MISURE SPECIFICHE: ATTUAZIONE REGOLAMENTI E DIRETTIVE AZIENDALI PER ORGANIZZAZIONE GENERALE AZIENDALE, BROKER, COMUNICAZIONE ESTERNA ED INTERNA. PREDISPOSIZIONE MODULISTICA. CONTROLLI SEMESTRALI A CAMPIONI SULLA ATTIVITA'	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORE SERVIZIO SC ASSETTO ORGANIZZATIVO, RELAZIONI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE PUBBLICA	NUMERO DI VERIFICHE E CONTROLLI PERIODICI	MONITORAGGIO A CURA DEL DIRETTORE SERVIZIO SC ASSETTO ORGANIZZATIVO, RELAZIONI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE PUBBLICA DA TRASMETTERE AL RPCT AZIENDALE, CON INDICAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE ADOTTATE E CON I RELATIVI ESITI	AFFARI GENERALI ED ATTI AMMINISTRATIVI. ASSETTO ORGANIZZATIVO, RELAZIONI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE PUBBLICA	16
12	FORMAZIONE, RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO	PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI DELLE RISORSE UMANE E PIANO DELLA FORMAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE. GESTIONE EVENTI FORMATIVI E DEI RELATIVI PROCESSI DI ACCREDITAMENTO. GESTIONE SPONSORIZZAZIONI PER LA FORMAZIONE, GESTIONE DEI DOCENTI E RELATIVA PROFESSIONISTI. GESTIONE RAPPORTI CON I FORNITORI. PROPOSTA E REDAZIONE CARTOLATI TECNICI PER PROCEDURE AD EVIDENZA PUBBLICA PER ATTIVITA' FORMATIVA. SUPPORTO ALLA DEFINIZIONE DEI PROGETTI FORMATIVI, DI AGGIORNAMENTO E DI RICERCA. PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITA' DI RICERCA.	PROGRAMMAZIONE INADEGUATA, MANCATA E/O INADEGUATA PIANIFICAZIONE DELLA ATTIVITA' DI RICERCA. UTILIZZO DISTORTO DELLE SPONSORIZZAZIONI.	MEDIO/ALTO	DIRETTORE SC FORMAZIONE RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO	PROGRAMMAZIONE TEMPESTIVA ED ESATTTIVA CON CORRETTA RILEVAZIONE FABBISOGNI FORMATIVI, ADEGUATA, RAZIONALE E FUNZIONALE PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITA' DI RICERCA.	MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE: AUDIT INTERNI CON IL COINVOLGIMENTO DEI DIRETTORI DELLE STRUTTURE PER RILEVAZIONE FABBISOGNI FORMATIVI. ADOZIONE/CONFERMA/AGGIORNAMENTO SHORT LIST DOCENTI INTERNI ED ESTERNI ALLA AZIENDA. ADOZIONE/CONFERMA/AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO ATTIVITA' DELLA FORMAZIONE. ADOZIONE/CONFERMA/AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO SULLE SPONSORIZZAZIONI. CONTROLLI QUADRIMESTRALI SULLE SPONSORIZZAZIONI.	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORE SC FORMAZIONE, RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO	NUMERO CONTROLLI PERIODICI SULLA SPONSORIZZAZIONI	MONITORAGGIO A CURA DEL DIRETTORE FORMAZIONE, RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO DA TRASMETTERE AL RPCT AZIENDALE CONTENENTE LE ATTIVITA' EFFETTUATE, LE MISURE ADOTTATE CON I RELATIVI ESITI	FORMAZIONE, RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO.	17
13	PREVENZIONE E PROTEZIONE. SORVEGLIANZA SANITARIA E ANTINCENDIO - SC SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE	ATTIVITA' ED ADEMPIMENTI LGS 81/2008 E S.M.I.I. PREVENZIONE, PROTEZIONE E SICUREZZA DEI LAVORATORI. VERIFICA ATTUAZIONE OBBLIGHI NORMATIVI E DEFINIZIONE STANDARD PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO. PREDISPOSIZIONE DI VE E DIVULG. ELABORAZIONE MISURE DI PREVENZIONE. PROTEZIONE IN COLLABORAZIONE CON LE STRUTTURE COMPETENTI. REDAZIONE DEI PIANI DI SOSTEGNO. VERIFICA EFFETTUAZIONE MONITORAGGIO DEI PROGRAMMI DI INTERVENTO PRESSO TUTTE LE STRUTTURE ED ARTICOLAZIONI AZIENDALI E DEI PIANI PROGRAMMI PER IL MANTENIMENTO E MIGLIORAMENTO DEGLI STANDARD DI SICUREZZA SUL LAVORO. PROPOSTE PER INVESTIMENTI, ANALISI DELLO	MANCATA E LACINIOSA ELABORAZIONE MISURE DI PREVENZIONE. SOTTOVAUTAZIONE DEI RISCHI NEI PROGRAMMI DI INTERVENTO. MANCATA EFFETTUAZIONE MONITORAGGIO RISCHIO BIOLOGICO, RISCHIO CHIMICO	MEDIO/ALTO	SC SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE	PUNTUALE E PRECISA ELABORAZIONE MISURE DI PREVENZIONE. VALUTAZIONE CORRETTA DEI RISCHI NEI PROGRAMMI DI INTERVENTO. PUNTUALE EFFETTUAZIONE MONITORAGGIO.	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI. MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE. CHECK LIST SEMESTRALI CON CONTROLLI SU TUTTE LE ASL PER LA VERIFICA SULLA OMOGENITA' TERRITORIALE NELLA ATTUAZIONE STRATEGIE IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORE SC SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE	NUMERO DI CONTROLLI PERIODICI, CHECK LIST INFORMATI, NUMERO LAVORATORI INFORMATI.	MONITORAGGIO A CURA DEL DIRETTORE SC SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE DA TRASMETTERE AL RPCT AZIENDALE DA CUI SI EVINCANO LE ATTIVITA' SVOLTE, LE MISURE ADOTTATE ED I RELATIVI ESITI, DATE MONITORAGGIO 30/06/2021 15/12/2021	PREVENZIONE E PROTEZIONE. SORVEGLIANZA SANITARIA, ANTINCENDIO - SC SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE	18

Procedimenti e Misure

ARES Sardegna - PIAO 2022: PROCEDIMENTI A RISCHIO CORRUIZIONE E MISURE SPECIFICHE DI CONTRASTO

Area	Processo	Esempio di rischi specifici	Rischio	Servizio	Obiettivi	Misure di prevenzione	Tempi di Attuazione	Soggetti Responsabili Attuazione	Indicatori di Attuazione	Modalità di verifica dell'attuazione	Area		
13	PREVENZIONE E PROTEZIONE. SORVEGLIANZA SANITARIA. ANTINCENDIO - SSD SERVIZIO TECNICO SICUREZZA ANTINCENDIO	RESPONSABILITÀ TECNICA DELLA SICUREZZA ANTINCENDIO ART. 2, COMMA 1, LETTERA B ED ART. 3, COMMA 4, LETTERA B DM 100/2016 S.M.I. PREDISPOSIZIONE MANUALE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA ANTINCENDIO SOGA COMPRESA LA VALUTAZIONE PERIODICA SULLA EFFICIENZA, EFFICACIA ED ADEMPIUTEZZA DEL SISTEMA A AGGIORNAMENTO DELLA STESSA PIANIFICAZIONE, MONITORAGGIO E VERIFICA DELL'ADEGUATO STATO ANTINCENDIO DELLE STRUTTURE. PROGRAMMAZIONE INTERVENTI MIGLIORATIVI. SUPPORTO ALLA REDAZIONE DELLE COPP. DEGLI INVESTIMENTI E DEGLI INTERVENTI MANUTENTIVI EDILIZI ED IMPIANTISTICI PER GLI ASPETTI INERENTI LA PREVENZIONE INCENDI. SUPPORTO REDAZIONE CAPITOLATI TECNICI. CONCORSO ATTIVITÀ MEDICO COME FONTE D.LGS 81/2008 E SS.MM.II. ATTUAZIONE PRESCRIZIONI IN MATERIA DI TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO. GESTIONE PROGRAMMA SORVEGLIANZA SANITARIA DEI LAVORATORI E DEI SOGGETTI EQUIPARATI. MONITORAGGIO ESITI. DEFINIZIONE MONITORAGGIO DEI PROGRAMMI DI INTERVENTO MIGLIORATIVI PER LA SORVEGLIANZA SANITARIA DEI LAVORATORI ED EQUIPARATI AL FINE DI INCREMENTARE LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA PRESSO TUTTE LE STRUTTURE ED ARTICOLAZIONI AZIENDALI CON PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI NECESSARI ANALISI DELLO STRESS LAVORATIVO CORRELATO ED	MANCATA, IRREGOLARE E NON ESAUSTIVA ATTIVITÀ IN MATERIA DI SICUREZZA ANTINCENDIO.	MEDIO/ALTO	SC SERVIZIO TECNICO SICUREZZA ANTINCENDIO	PUNTUALE ED ADEGUATO SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA ANTINCENDIO.	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI IN PRIMI CODICE DI COMPORTAMENTO E TRASPARENZA. MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE LINEA GUIDA SUI PROCESSI INERENTI IL SISTEMA AZIENDALE ANTINCENDIO. CONTROLLI SEMESTRALI SULLE STRUTTURE AZIENDALI	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORE SSD SERVIZIO TECNICO SICUREZZA ANTINCENDIO	NUMERO DI CONTROLLI PERIODICI EFFETTUATI	MONITORAGGIO A CURA DEL DIRETTORE SSD SERVIZIO TECNICO SICUREZZA ANTINCENDIO DA TRASMETTERE AL RPCT AZIENDALE DA CUI SI EVINCANO LE ATTIVITÀ SVOLTE. LE MISURE ADOTTATE ED I RELATIVI ESITI	PREVENZIONE E PROTEZIONE. SORVEGLIANZA SANITARIA. ANTINCENDIO - SSD SERVIZIO TECNICO SICUREZZA ANTINCENDIO	18
13	PREVENZIONE E PROTEZIONE. SORVEGLIANZA SANITARIA. ANTINCENDIO - SC SERVIZIO SORVEGLIANZA SANITARIA	ATTIVITÀ OPERATIVE. MANTENIMENTO E VALORIZZAZIONE PATRIMONIO EDILIZIO E FUNZIONALITÀ IMPIANTI. GESTIONE TECNICA DEGLI IMMOBILI ED IMPIANTI. COLLABORAZIONE REDAZIONE PROGRAMMAZIONE LAVORI PUBBLICI, RISTRUTTURAZIONI, RIQUALIFICAZIONI ED AMMODERNAMENTI. MANUTENZIONI E PIANIFICAZIONE INVESTIMENTI INFRASTRUTTURALI CON LE STRUTTURE DEI DIPARTIMENTI DI STAFF. DEL DIPARTIMENTO AREA TECNICA. DEL DIPARTIMENTO ICT. PROGRAMMAZIONE INTERVENTI DI MANUTENZIONE SIA ORDINARIA CHE STRAORDINARIA DEI FABBRICATI E DEGLI IMPIANTI IVI COMPRESA LA INDIVIDUAZIONE MODALITÀ DI GESTIONE, DEFINIZIONE ATTI TECNICI NECESSARI ALLESPLETAMENTO DELLE GARE DI APPALTO PER LAVORI O SERVIZI TECNICI CON	MANCATA E INADEGUATA GESTIONE PROGRAMMA SORVEGLIANZA SANITARIA. SOTTOVALUTAZIONE DEI RISCHI. MONITORAGGI PARZIALI ED INCOMPLETI.	MEDIO/ALTO	SC SERVIZIO SORVEGLIANZA SANITARIA	PUNTUALE E PRECISA ELABORAZIONE MISURE DI SORVEGLIANZA. VALUTAZIONE CORRETTA DEI RISCHI. NEI PROGRAMMI DI INTERVENTO. PUNTUALE EFFETTUAZIONE MONITORAGGI.	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI. MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE CHECK LIST SEMESTRALI CON CONTROLLI SU TUTTE LE AREE PER LA VERIFICA SULLA COESISTENZA TERRITORIALE NELLA ATTUAZIONE STRATEGIE IN MATERIA DI SORVEGLIANZA SANITARIA.	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORE SC SERVIZIO SORVEGLIANZA SANITARIA	NUMERO DI CONTROLLI PERIODICI CHECK LIST	MONITORAGGIO A CURA DEL DIRETTORE SC SERVIZIO SORVEGLIANZA SANITARIA DA TRASMETTERE AL RPCT AZIENDALE DA CUI SI EVINCANO LE ATTIVITÀ SVOLTE. LE MISURE ADOTTATE ED I RELATIVI ESITI	PREVENZIONE E PROTEZIONE. SORVEGLIANZA SANITARIA. ANTINCENDIO - SC SERVIZIO SORVEGLIANZA SANITARIA	18
14	AREE TECNICHE	FUNZIONI OPERATIVE. MANTENIMENTO E VALORIZZAZIONE PATRIMONIO EDILIZIO E FUNZIONALITÀ IMPIANTI. GESTIONE TECNICA DEGLI IMMOBILI ED IMPIANTI. COLLABORAZIONE REDAZIONE PROGRAMMAZIONE LAVORI PUBBLICI, RISTRUTTURAZIONI, RIQUALIFICAZIONI ED AMMODERNAMENTI. MANUTENZIONI E PIANIFICAZIONE INVESTIMENTI INFRASTRUTTURALI CON LE STRUTTURE DEI DIPARTIMENTI DI STAFF. DEL DIPARTIMENTO AREA TECNICA. DEL DIPARTIMENTO ICT. PROGRAMMAZIONE INTERVENTI DI MANUTENZIONE SIA ORDINARIA CHE STRAORDINARIA DEI FABBRICATI E DEGLI IMPIANTI IVI COMPRESA LA INDIVIDUAZIONE MODALITÀ DI GESTIONE, DEFINIZIONE ATTI TECNICI NECESSARI ALLESPLETAMENTO DELLE GARE DI APPALTO PER LAVORI O SERVIZI TECNICI CON	PROGRAMMAZIONE ATTIVITÀ NON ESAUSTIVA ED INADEGUATA. PROGETTAZIONE DI GARE AL TERZA. APPLICAZIONE DISTORTA CRITERI DI AGGIUDICAZIONE. ALTERAZIONE ED OMISSIONE DEI CONTROLLI E DELLE VERIFICHE FINALIZZATE A FAVORIRE UN AGGIUDICATARIO PRIVO DEI REQUISITI. INCARICHI PROGETTAZIONE SENZA UTILIZZO PROCEDURE EVIENZA PUBBLICA. ALTERAZIONE REGOLE MERCATO.	ALTO	AREE TECNICHE ARES	PROGRAMMAZIONE ATTIVITÀ ESAUSTIVA ED ADEGUATA. RILEVAZIONE PUNTUALE DEGLI INTERVENTI DA PROGRAMMARE. PROGETTAZIONI TEMPORANEE. SELEZIONE DEI CONTRAENTI CON APPLICAZIONE CRITERI DI AGGIUDICAZIONE TRASPARENTI. REGOLARE ESECUZIONE DEI LAVORI. CONFORMITÀ DELLE ESECUZIONI DEI LAVORI. INCARICHI DI PROGETTAZIONE CON UTILIZZO SHORT LIST.	MISURE DI PREVENZIONE GENERALI. MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE. ATTUAZIONE REGOLAMENTAZIONI AZIENDALI IN MATERIA CONTROLLI MIRATI SEMESTRALI A CURA DEL DIPARTIMENTO AREA TECNICA. AZIENDALE. ATTUAZIONE NORMATIVA CONFLITTO DI INTERESSE.	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORI AREE TECNICHE ARES	NUMERO DEI CONTROLLI PERIODICI SUL NUMERO TOTALE DI GARE ESPLETATE.	MONITORAGGIO A CURA DEI DIRETTORI DELLE AREE TECNICHE ARES. DA TRASMETTERE AL RPCT AZIENDALE. DA CUI SI EVINCANO I CONTROLLI ESEGUITI ED I RELATIVI ESITI	AREE TECNICHE	19
15	DIPARTIMENTO ICT	REDAZIONE DEI PIANI DI SVILUPPO TECNOLOGICO INFRASTRUTTURALE E DEI SISTEMI INFORMATIVI AMMINISTRATIVI E SANITARI DEL SSR	PIANI DI SVILUPPO TECNOLOGICO INADEGUATI RISPETTO ALLE ESIGENZE AZIENDALI. INCOERENZA CON I CONTRIBUTI ASSEGNATI	MEDIO	DIPARTIMENTO ICT CON SC. INFRASTRUTTURE, TECNOLOGIE DELLA INFORMAZIONE E DELLE COMUNICAZIONI. SC. SISTEMI INFORMATIVI SANITARI. SC. SISTEMI INFORMATIVI AMMINISTRATIVI	PIANI DI SVILUPPO ADEGUATI ALLE ESIGENZE AZIENDALI E/O DEL SSR	MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE: CONTROLLI MIRATI SULL'ATTUAZIONE DELLA PIANIFICAZIONE. MISURE DI PREVENZIONE GENERALI.	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORI DIPARTIMENTO ICT CON SC. INFRASTRUTTURE, TECNOLOGIE DELLA INFORMAZIONE E DELLE COMUNICAZIONI. SC. SISTEMI INFORMATIVI SANITARI. SC. SISTEMI INFORMATIVI AMMINISTRATIVI	REPORT ANNUALE / CONTROLLI PERIODICI	I DIRETTORI DIPARTIMENTO ICT CON SC. INFRASTRUTTURE, TECNOLOGIE DELLA INFORMAZIONE E DELLE COMUNICAZIONI. SC. SISTEMI INFORMATIVI SANITARI. SC. SISTEMI INFORMATIVI AMMINISTRATIVI TRASMETTONO AL RPCT UN MONITORAGGIO CON LINKAGIONE DEI CONTROLLI EFFETTUATI E DEI RELATIVI ESITI	DIPARTIMENTO ICT	20
15	DIPARTIMENTO ICT	PROGRAMMAZIONE	ASSENZA DI RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI. RITARDEI. INTEMPERATIVITÀ. E/O LACUNOSA PREDISPOSIZIONE ED APPROVAZIONE STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE. PROGRAMMAZIONE PROCEDIMENTI GARE A PROCESSO DELLE SCADENZE DI PRECEDENTI CONTRATTI AL FINE DI GIUSTIFICARE EVENTUALI PRODUZIONI. FRAZIONAMENTO ACQUISTI ED UTILIZZO INAPPROPRIATO DI PROCEDURE NEGOZiate ED AFFIDAMENTI DIRETTI.	ALTO	DIPARTIMENTO ICT CON SC. INFRASTRUTTURE, TECNOLOGIE DELLA INFORMAZIONE E DELLE COMUNICAZIONI. SC. SISTEMI INFORMATIVI SANITARI. SC. SISTEMI INFORMATIVI AMMINISTRATIVI	PROGRAMMAZIONE ESAUSTIVA	MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE: CONTROLLI MIRATI SEMESTRALI SULLE MISURE DI PREVENZIONE GENERALI. TEMPORANEE E MOTIVATA APPROVAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE CON L'ADEMPIMENTO AGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA E PUBBLICITÀ. CORRELAZIONE TRA LA PROGRAMMAZIONE ED IL BILANCIO. ADOZIONE PROCEDURE ED AUDIT INTERNI ALLA AZIENDA. CON IL CONVOGLIAMENTO DI TUTTI I DIRETTORI DEI SERVIZI AZIENDALI AL FINE DI EFFETTUARE UNA CORRETTA RILEVAZIONE DEL FABBISOGNO E DI ASSICURARE UNA MAGGIORE TRASPARENZA E TRACCIABILITÀ DELL'AVVENUTA CONDIVISIONE DELLE SCELTE DI PROGRAMMAZIONE. ISTITUZIONE DI UN MONITORAGGIO DELLE SCADENZE CONTRATTUALI. PUBBLICAZIONE SUL SITO AZIENDALE DI REPORT PERIODICI SEMESTRALI NEI QUALI CUI SONO EVENENIATI I CONTRATTI PROGETTI ED I CONTRATTI AFFIDATI IN VIA D'URGENZA CON LE RELATIVE MOTIVAZIONI	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIRETTORI DIPARTIMENTO ICT CON SC. INFRASTRUTTURE, TECNOLOGIE DELLA INFORMAZIONE E DELLE COMUNICAZIONI. SC. SISTEMI INFORMATIVI SANITARI. SC. SISTEMI INFORMATIVI AMMINISTRATIVI	REPORT ANNUALE CON PUBBLICAZIONE SUL SITO AZIENDALE	I DIRETTORI DIPARTIMENTO ICT CON SC. INFRASTRUTTURE, TECNOLOGIE DELLA INFORMAZIONE E DELLE COMUNICAZIONI. SC. SISTEMI INFORMATIVI SANITARI. SC. SISTEMI INFORMATIVI AMMINISTRATIVI TRASMETTONO AL RPCT UN MONITORAGGIO CON LINKAGIONE DEI CONTROLLI EFFETTUATI E DEI RELATIVI ESITI	DIPARTIMENTO ICT	20

Procedure e Misure

ARES Sardegna - PIAO 2022: PROCEDIMENTI A RISCHIO CORRUZIONE E MISURE SPECIFICHE DI CONTRASTO

Area	Processo	Esempio di rischi specifici	Rischio	Servizio	Obiettivi	Misure di prevenzione	Tempi di Attuazione	Soggetti Responsabili Attuazione	Indicatori di Attuazione	Modalità di verifica dell'attuazione	Area	
15	DIPARTIMENTO ICT	PROGETTAZIONE GARE SOTTO € 40.000,00 / 75.000,00 (Rf. Dabbera 800 del 16/06/2018)	ALTO	DIPARTIMENTO ICT CON SC. INFRASTRUTTURE TECNOLOGIE DELLA INFORMAZIONE E DELLE COMUNICAZIONI; SC. SISTEMI INFORMATIVI SANITARI; SC. SISTEMI INFORMATIVI AMMINISTRATIVI	REGOLARE PROGETTAZIONE	MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE: CONTROLLI MIRATI SEMESTRALI SULLE MISURE DI PREVENZIONE GENERALI. AFFIDAMENTI DIRETTI IN ECONOMIA E SOTTO SOGLIA COMUNITARIA. UTILIZZO DI SISTEMI MEPA E CONSIP. ROTAZIONE OPERATORI ECONOMICI. OBBLIGO DI INTERPELLO DI ALMENO 5 OPERATORI ECONOMICI PER GLI ACQUISTI E LE FORNITURE SOTTO I 40.000 EURO. AVVIO PUBBLICI CON CADENZA ANNUALE. PER FORMAZIONE ELENCHI APERTI DI OPERATORI ECONOMICI. ADOZIONE DEL REGOLAMENTO AZIENDALE DEI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE. APPLICAZIONE DELLA MISURA DELLA ROTAZIONE PER LE NOMINE DEI RUP E DEI COMPONENTI DELLE COMMISSIONI DI GARA. VERBALIZZAZIONI CON OBBLIGO DI MOTIVAZIONE RELATIVAMENTE AI CRITERI PER LA SCELTA DELLA PROCEDURA E DEL SISTEMA DI AFFIDAMENTO. AUDIT SU BANDI E CARTIATI PER VERIFICARE LA CONFORMITÀ AI BANDI TIPO REDATTI DALL'ANAC. ADOZIONE MISURE DI CONFLITTO DI INTERESSE E DEI PATTI DI INTESA. ADOZIONE MISURE CODICE DI COMPORTAMENTO RELATIVAMENTE ALLE PROCEDURE NEGOTIATE.	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIPARTIMENTO ICT CON SC. INFRASTRUTTURE TECNOLOGIE DELLA INFORMAZIONE E DELLE COMUNICAZIONI; SC. SISTEMI INFORMATIVI SANITARI; SC. SISTEMI INFORMATIVI AMMINISTRATIVI	REPORT ANNUALE CON PUBBLICAZIONE SUL SITO AZIENDALE	I DIRETTORI DIPARTIMENTO ICT CON SC. INFRASTRUTTURE TECNOLOGIE DELLA INFORMAZIONE E DELLE COMUNICAZIONI; SC. SISTEMI INFORMATIVI SANITARI; SC. SISTEMI INFORMATIVI AMMINISTRATIVI TRASMETTONO AL RPCT UN MONITORAGGIO CON LINDICAZIONE DEI CONTROLLI EFFETTUATI E DEI RELATIVI ESITI	DIPARTIMENTO ICT	20
15	DIPARTIMENTO ICT	SELEZIONE DEL CONTRAENTE GARE SOTTO € 40.000,00 / 75.000,00 (Rf. Dabbera 800 del 16/06/2018)	ALTO	DIPARTIMENTO ICT CON SC. INFRASTRUTTURE TECNOLOGIE DELLA INFORMAZIONE E DELLE COMUNICAZIONI; SC. SISTEMI INFORMATIVI SANITARI; SC. SISTEMI INFORMATIVI AMMINISTRATIVI	REGOLARE SELEZIONE DEL CONTRAENTE	MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE: CONTROLLI MIRATI SEMESTRALI SULLE MISURE DI PREVENZIONE GENERALI. APLICAZIONE MISURE TRASPARENZA ACCESSIBILITÀ ONLINE DOCUMENTAZIONE DI GARA. PREDISPOSIZIONE DI DEDICAZIONE E INALTERNABILI SISTEMI DI PROTOCOLLAZIONE DELLE OFFERTE. DIRETTIVE PER LA CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE. TENUTA BLENCH PER LATTIBUZIONE DELLA NOMINA DI COMPONENTI COMMISSIONI DI GARA. CONTROLLI INCROCIATI SUL COMPONENTI DELLA COMMISSIONI DI GARA E RICHIESTA, AD LISTE DI RILASCIO DI DICHIARAZIONI SPECIFICHE CHE ESCLUDONO EVENTUALI SITUAZIONI DI CONFLITTO DI INTERESSE.	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIPARTIMENTO ICT CON SC. INFRASTRUTTURE TECNOLOGIE DELLA INFORMAZIONE E DELLE COMUNICAZIONI; SC. SISTEMI INFORMATIVI SANITARI; SC. SISTEMI INFORMATIVI AMMINISTRATIVI	REPORT ANNUALE CON PUBBLICAZIONE SUL SITO AZIENDALE	I DIRETTORI DIPARTIMENTO ICT CON SC. INFRASTRUTTURE TECNOLOGIE DELLA INFORMAZIONE E DELLE COMUNICAZIONI; SC. SISTEMI INFORMATIVI SANITARI; SC. SISTEMI INFORMATIVI AMMINISTRATIVI TRASMETTONO AL RPCT UN MONITORAGGIO CON LINDICAZIONE DEI CONTROLLI EFFETTUATI E DEI RELATIVI ESITI	DIPARTIMENTO ICT	20
15	DIPARTIMENTO ICT	VERIFICA DELL'AGGIUDICAZIONE E STIPULA DEL CONTRATTO GARE SOTTO € 40.000,00 / 75.000,00 (Rf. Dabbera 800 del 16/06/2018)	ALTO	DIPARTIMENTO ICT CON SC. INFRASTRUTTURE TECNOLOGIE DELLA INFORMAZIONE E DELLE COMUNICAZIONI; SC. SISTEMI INFORMATIVI SANITARI; SC. SISTEMI INFORMATIVI AMMINISTRATIVI	REGOLARE AGGIUDICAZIONE E STIPULA DEL CONTRATTO	MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE: CONTROLLI MIRATI SEMESTRALI SULLE MISURE DI PREVENZIONE GENERALI. APLICAZIONE MISURE TRASPARENZA ACCESSIBILITÀ ONLINE DOCUMENTAZIONE DI GARA. PREDISPOSIZIONE DI DEDICAZIONE E INALTERNABILI SISTEMI DI PROTOCOLLAZIONE DELLE OFFERTE. DIRETTIVE INTERNE CHE ASSICURANO LA COLLEGIABILITÀ NELLA VERIFICA DEI REQUISITI CHECK LIST DI CONTROLLO SUL RISPETTO DEGLI ADEMPIMENTI E FORMALITÀ PREVISTI DAL CODICE DEGLI APPALTI CODICE DI COMPORTAMENTO. ROTAZIONE. TRASPARENZA E PUBBLICITÀ.	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIPARTIMENTO ICT CON SC. INFRASTRUTTURE TECNOLOGIE DELLA INFORMAZIONE E DELLE COMUNICAZIONI; SC. SISTEMI INFORMATIVI SANITARI; SC. SISTEMI INFORMATIVI AMMINISTRATIVI	REPORT ANNUALE CON PUBBLICAZIONE SUL SITO AZIENDALE	I DIRETTORI DIPARTIMENTO ICT CON SC. INFRASTRUTTURE TECNOLOGIE DELLA INFORMAZIONE E DELLE COMUNICAZIONI; SC. SISTEMI INFORMATIVI SANITARI; SC. SISTEMI INFORMATIVI AMMINISTRATIVI TRASMETTONO AL RPCT UN MONITORAGGIO CON LINDICAZIONE DEI CONTROLLI EFFETTUATI E DEI RELATIVI ESITI	DIPARTIMENTO ICT	20
15	DIPARTIMENTO ICT	ESECUZIONE DEL CONTRATTO GARE SOTTO € 40.000,00 / 75.000,00 (Rf. Dabbera 800 del 16/06/2018)	ALTO	DIPARTIMENTO ICT CON SC. INFRASTRUTTURE TECNOLOGIE DELLA INFORMAZIONE E DELLE COMUNICAZIONI; SC. SISTEMI INFORMATIVI SANITARI; SC. SISTEMI INFORMATIVI AMMINISTRATIVI	REGOLARE ESECUZIONE DEL CONTRATTO	MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE: CONTROLLI MIRATI SEMESTRALI SULLE MISURE DI PREVENZIONE GENERALI. FORMAZIONE CHECK LIST INERENTE LA VERIFICA DEI TEMPI DI ESECUZIONE DEI CONTRATTI. CONTROLLO ED APPLICAZIONE PENALI PER INFRAZIONI.	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIPARTIMENTO ICT CON SC. INFRASTRUTTURE TECNOLOGIE DELLA INFORMAZIONE E DELLE COMUNICAZIONI; SC. SISTEMI INFORMATIVI SANITARI; SC. SISTEMI INFORMATIVI AMMINISTRATIVI	CONTROLLI PERIODICI CHECKLIST DEI TEMPI DI ESECUZIONE DEI CONTRATTI PUBBLICAZIONE SUL SITO AZIENDALE	I DIRETTORI DIPARTIMENTO ICT CON SC. INFRASTRUTTURE TECNOLOGIE DELLA INFORMAZIONE E DELLE COMUNICAZIONI; SC. SISTEMI INFORMATIVI SANITARI; SC. SISTEMI INFORMATIVI AMMINISTRATIVI TRASMETTONO AL RPCT UN MONITORAGGIO CON LINDICAZIONE DEI CONTROLLI EFFETTUATI E DEI RELATIVI ESITI	DIPARTIMENTO ICT	20
15	DIPARTIMENTO ICT	RENDICONTAZIONE DEL CONTRATTO GARE SOTTO € 40.000,00 / 75.000,00 (Rf. Dabbera 800 del 16/06/2018)	ALTO	DIPARTIMENTO ICT CON SC. INFRASTRUTTURE TECNOLOGIE DELLA INFORMAZIONE E DELLE COMUNICAZIONI; SC. SISTEMI INFORMATIVI SANITARI; SC. SISTEMI INFORMATIVI AMMINISTRATIVI	REGOLARE RENDICONTAZIONE CONTRATTO	MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE: CONTROLLI MIRATI SEMESTRALI SULLE MISURE DI PREVENZIONE GENERALI. REPORT PERIODICO IN CUI INDICARE IL NUMERO LA TIPOLOGIA DI PROCEDURA ADOTTATA, L'IMPORTO E IL NUMERO DEI PARTECIPANTI ED IL NUMERO DEGLI ESCLUSI. LE COMMISSIONI ED OGNI ALTRO DATO UTILE PER INDIVIDUARE LITER PROCEDURALE SEGUITO. IL REPORT SARÀ PUBBLICATO SUL SITO AZIENDALE SULLA BASE DELLA L.190	REPORT ANNUALE (AL 30/1/2022)	DIPARTIMENTO ICT CON SC. INFRASTRUTTURE TECNOLOGIE DELLA INFORMAZIONE E DELLE COMUNICAZIONI; SC. SISTEMI INFORMATIVI SANITARI; SC. SISTEMI INFORMATIVI AMMINISTRATIVI	CONTROLLI PERIODICI CHECKLIST DEI TEMPI DI RENDICONTAZIONE DEI CONTRATTI PUBBLICAZIONE SUL SITO AZIENDALE	I DIRETTORI DIPARTIMENTO ICT CON SC. INFRASTRUTTURE TECNOLOGIE DELLA INFORMAZIONE E DELLE COMUNICAZIONI; SC. SISTEMI INFORMATIVI SANITARI; SC. SISTEMI INFORMATIVI AMMINISTRATIVI TRASMETTONO AL RPCT UN MONITORAGGIO SEMESTRALE CON LINDICAZIONE DEI CONTROLLI EFFETTUATI E DEI RELATIVI ESITI	DIPARTIMENTO ICT	20

Area	Processo	Esempio di rischi specifici
GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO	GESTIONE DELLE PROCEDURE DI CONTROLLO DELLE IMMOBILIZZAZIONI	MANCATA TEMPESTIVITÀ NELLA REGISTRAZIONE DEL RICEVIMENTO, OMESSA INVENTARIAZIONE, sottrazione e/o perdita del bene pubblico, errata tracciatura del cespite che risulta fuorviante in caso di successiva ricognizione fisica del bene.
INCARICHI E NOMINE	CONFERIMENTO INCARICHI DIRIGENZIALI EX ART. 15 SEPTIES D.LGS. 502/92.	AGEVOLARE TALUNI SOGGETTI A DISCAPITO DI ALTRI, UTILIZZO DI MOTIVAZIONI TAUTOLOGICHE PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI INTUITU PERSONAE, CONFERIMENTO INCARICHI IN ASSENZA DI UN REALE BISOGNO. SOTTOUTILIZZO DEL PERSONALE DIPENDENTE.
AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE	GESTIONE GIURIDICA DEI RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO	FAVORIRE TALUNI SOGGETTI A DISCAPITO DI ALTRI. INDIVIDUAZIONE DI DOCENTI NON IDONEI ALLE ESIGENZE FORMATIVE AZIENDALI. ABUSI.
AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO	GESTIONE COPERTURA ASSICURATIVA RCT-RCO DELLE FRANCHIGIE ASSICURATIVE CON RELATIVE LIQUIDAZIONI	ABUSI ED OMISSIONI
CONTRATTI PUBBLICI	PROGRAMMAZIONE	RITARDI, INTEMPESTIVITÀ E/O LACUNOSA PREDISPOSIZIONE ED APPROVAZIONE STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE, PROGRAMMAZIONE PROCEDIMENTI DI GARE A RIDOSSO DELLE SCADENZE DI PRECEDENTI CONTRATTI AL FINE DI GIUSTIFICARE EVENTUALI PROROGHE, FRAZIONAMENTO ACQUISTI ED UTILIZZO INAPPROPRIATO DI PROCEDURE NEGOZIATE ED AFFIDAMENTI DIRETTI. CORRUZIONE.
AREA DEL PERSONALE	PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO PERSONALE, PIANIFICAZIONE ASSUNZIONI ED ACQUISIZIONI RISORSE UMANE, DEFINIZIONE DIMENSIONAMENTO ORGANICI, ASSEGNAZIONE DOTAZIONI ORGANICHE ALLE AA.SS.SS.LL. ED ALLE MACROSTRUTTURE.	RITARDI ED INTEMPESTIVITÀ NELLA PROGRAMMAZIONE E NELLA RILEVAZIONE DEL FABBISOGNO, INCOERENZA CON LA ASSEGNAZIONE DEI CONTRIBUTI FINANZIARI, ALTERAZIONI NELLA DEFINIZIONE DEL DIMENSIONAMENTO ORGANICO.
MEDICINA CONVENZIONATA	PREDISPOSIZIONE PROGRAMMAZIONE ANNUALE MEDICINA CONVENZIONATA	MANCATA, LACUNOSA, ALTERATA PROGRAMMAZIONE.
COMMITENZA. RAPPORTI CONTRATTUALI CON PRIVATI ACCREDITATI	PROGRAMMAZIONE FABBISOGNI PRESTAZIONI SANITARIE, SOCIO SANITARIE OSPEDALIERE E NON, DI SPECIALISTICA AMBULATORIALE, DA ACQUISIRE DAGLI EROGATORI PRIVATI ACCREDITATI, LINEE DI INDIRIZZO PER L'ACQUISTO DELLE PRESTAZIONI E RELATIVI TETTI DI SPESA, DEFINIZIONE PIANI DI ACQUISIZIONE, INDIVIDUAZIONE DELLE STRUTTURE PUBBLICHE E PRIVATE ACCREDITATE A CUI AFFIDARE LA EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI, STIPULA DEI CONTRATTI E DELLE CONVENZIONI CON GLI EROGATORI ESTERNI, PUBBLICI E PRIVATI.	PROGRAMMAZIONE E PIANIFICAZIONE NON ESAUSTIVA, ALTERATA, INCOERENZA CON I CONTRIBUTI ASSEGNATI, CORRUZIONE.
FARMACEUTICA, DISPOSITIVI ED ALTRE TECNOLOGIE: RICERCA SPERIMENTAZIONI E SPONSORIZZAZIONI	PROGRAMMAZIONE E PIANIFICAZIONE ACQUISTI FARMACI.	PROGRAMMAZIONE E PIANIFICAZIONE ACQUISTI CON RILEVAZIONE FABBISOGNI INCOMPLETA, ALTERATA
ACCREDITAMENTO STRUTTURE	GESTIONE DEI PROCESSI DI AUTORIZZAZIONE, ACCREDITAMENTO, CERTIFICAZIONE DELLE STRUTTURE AZIENDALI, SUPPORTO AI PROCESSI DI ACCREDITAMENTO DI LIVELLO REGIONALE, SUPPORTO ALLA DEFINIZIONE DELLE STRATEGIE DI INVESTIMENTO E DELLA PROGRAMMAZIONE E DEFINIZIONE DEGLI INVESTIMENTI SULLA BASE DELLE PRESCRIZIONI RELATIVE ALLA AUTORIZZAZIONE E ALL'ACCREDITAMENTO, PROGETTAZIONE DEGLI INTERVENTI FORMATIVI SU ACCREDITAMENTO E PERCORSI DI CERTIFICAZIONE.	INADEGUATEZZA, IRREGOLARITÀ, ALTERAZIONE, OMISSIONI NELLA GESTIONE DEI PROCESSI DI ACCREDITAMENTO E DI AUTORIZZAZIONE.
AFFARI GENERALI ED ATTI AMMINISTRATIVI. ASSETTO ORGANIZZATIVO, RELAZIONI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE PUBBLICA	GESTIONE DELLA SEGRETERIA DELLA DIREZIONE GENERALE E DEL COLLEGIO SINDACALE, ORGANIZZAZIONE E GESTIONE PROTOCOLLO AZIENDALE, CENTRALE E PERIFERICO, ORGANIZZAZIONE E SUPPORTO GESTIONE PROCESSI ORGANIZZATIVI ED AMMINISTRATIVI RELATIVI AL SISTEMA DOCUMENTALE AZIENDALE, ORGANIZZAZIONE E REGOLAMENTAZIONE ARCHIVI DI DEPOSITO E CORRENTI, CONSERVAZIONE LEGALE E SOSTITUTIVA DI ATTI E DOCUMENTI IN COLLABORAZIONE CON LE STRUTTURE CONVOLUTE, PREDISPOSIZIONE CONTRATTI STANDARDIZZATI, CONVENZIONI ED ACCORDI PER SPERIMENTAZIONI CLINICHE E STUDI OSSERVAZIONALI, IN COLLABORAZIONE CON SC AFFARI LEGALI E SC FORMAZIONE, RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO, E COLLABORAZIONE CON LA MEDESIMA SC FORMAZIONE PER LA REGOLAMENTAZIONE GENERALE DELLA GESTIONE DEL COMITATO ETICO, GESTIONE ITER PERFEZIONAMENTO E DI EFFICACIA DEGLI ATTI E PROVVEDIMENTI AMMINISTRATIVI DEL DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI SOGGETTI COMPETENTI ALLA ADOZIONE, GESTIONE ALBO PRETORIO E PUBBLICAZIONE ATTI E PROVVEDIMENTI E SUPPORTO IN COLLABORAZIONE CON IL DIPARTIMENTO ICT E CON LA SC ASSETTO ORGANIZZATIVO, RELAZIONI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE PUBBLICA A RPCT E STRUTTURE COMPETENTI PER LA PUBBLICAZIONE DI DATI ED INFORMAZIONI OBBLIGATORIE, REGOLAMENTAZIONE E GESTIONE DEL SISTEMA GENERALE DELL'ACCESSO AGLI ATTI E DOCUMENTI, DELLA PARTECIPAZIONE AI PROCEDIMENTI, AL MONITORAGGIO PER IL RISPETTO DEI TEMPI DI ACCESSO DI PERTINENZA DELLE SINGOLE STRUTTURE AZIENDALI COMPETENTI E SUPPORTO ORGANIZZATIVO ALLE STESSA PER LA GESTIONE NORMATIVA DELL'ACCESSO E DELLA PARTECIPAZIONE.	INADEGUATEZZA NELLA GESTIONE DELLE ATTIVITÀ: sottrazione di documenti, alterazioni nella protocollazione, omissioni nella archiviazione, disfunzioni ed irregolarità amministrative
FORMAZIONE, RICERCA E CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO	PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI DELLE RISORSE UMANE E PIANO DELLA FORMAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE, GESTIONE EVENTI FORMATIVI E DEI RELATIVI PROCESSI DI ACCREDITAMENTO, GESTIONE SPONSORIZZAZIONI PER LA FORMAZIONE, GESTIONE DEI DOCENTI E RELATIVA ACQUISIZIONE DEI PROFESSIONISTI, GESTIONE RAPPORTI CON I FORNITORI, PROPOSTA E REDAZIONE CAPITOLATI TECNICI PER PROCEDURE AD EVIDENZA PUBBLICA PER ATTIVITÀ FORMATIVE, SUPPORTO ALLA DEFINIZIONE DEI PROGETTI FORMATIVI, DI AGGIORNAMENTO E DI RICERCA, PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI RICERCA, RELAZIONI CON LE UNIVERSITÀ, GESTIONE BIBLIOTECHE SCIENTIFICHE, GESTIONE ABBONAMENTI A RIVISTE, PROGRAMMAZIONE ACQUISIZIONE TESTI E PIATTAFORME PER LA FORMAZIONE, L'AGGIORNAMENTO E LA RICERCA, GESTIONE COMITATO ETICO.	PROGRAMMAZIONE INADEGUATA, MANCATA E/O INADEGUATA PIANIFICAZIONE ATTIVITÀ DI RICERCA, UTILIZZO DISTORTO DELLE SPONSORIZZAZIONI.
PREVENZIONE E PROTEZIONE. SORVEGLIANZA SANITARIA, ANTINCENDIO -SC SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE	ATTIVITÀ ED ADEMPIMENTI D.LGS 81/2008 E SS.MM.II. PREVENZIONE, PROTEZIONE E SICUREZZA DEI LAVORATORI, VERIFICA ATTUAZIONE OBBLIGHI NORMATIVI E DEFINIZIONE STANDARD PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO, PREDISPOSIZIONE DVR E DVR, ELABORAZIONE MISURE DI PREVENZIONE, PROTEZIONE IN COLLABORAZIONE CON LE STRUTTURE CONVOLUTE PER LA REDAZIONE DEI PIANI DI EMERGENZA, DEFINIZIONE E MONITORAGGIO DEI PROGRAMMI DI INTERVENTO PRESSO TUTTE LE STRUTTURE ED ARTICOLAZIONI AZIENDALI E DEI PIANI E PROGRAMMI PER IL MANTENIMENTO E MIGLIORAMENTO DEGLI STANDARD DI SICUREZZA SUL LAVORO, PROPOSTE PER INVESTIMENTI, ANALISI DELLO STRESS LAVORO CORRELATO ED ATTUAZIONE INTERVENTI POSITIVI PREDISPOSIZIONE, PIANIFICAZIONE E VIGILANZA PER LA ATTUAZIONE INTERVENTI CORRETTIVI URGENTI, ANALISI DI INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI, RACCOLTA ED ELABORAZIONE DATI.	MANCATA E LACUNOSA ELABORAZIONE MISURE DI PREVENZIONE, SOTTOVALUTAZIONE DEI RISCHI, NEI PROGRAMMI DI INTERVENTO, MANCATA EFFETTUAZIONE MONITORAGGI, RISCHIO BIOLOGICO, RISCHIO CHIMICO.
AREE TECNICHE AA.SS.SS.LL.	FUNZIONI OPERATIVE, MANTENIMENTO E VALORIZZAZIONE PATRIMONIO EDILIZIO E FUNZIONALITÀ IMPIANTI, GESTIONE TECNICA DEGLI IMMOBILI ED IMPIANTI, COLLABORAZIONE REDAZIONE PROGRAMMAZIONE LAVORI PUBBLICI, RISTRUTTURAZIONI, RIQUALIFICAZIONI ED AMMODERNAMENTI, MANUTENZIONI E PIANIFICAZIONE INVESTIMENTI INFRASTRUTTURALI E TECNOLOGICI DI CONCERTO CON LE STRUTTURE DEI DIPARTIMENTI DI STAFF, DEL DIPARTIMENTO AREA TECNICA, DEL DIPARTIMENTO ICT, PROGRAMMAZIONE INTERVENTI DI MANUTENZIONE SIA ORDINARIA CHE STRAORDINARIA DEI FABBRICATI E DEGLI IMPIANTI IVI COMPRESA LA INDIVIDUAZIONE MODALITÀ DI GESTIONE, DEFINIZIONE ATTI TECNICI NECESSARI ALL'ESPLETAMENTO DELLE GARE DI APPALTO PER LAVORI O SERVIZI TECNICI CON PROGETTAZIONE, REDAZIONE CAPITOLATI, GESTIONE DIREZIONE DEI LAVORI CON ANNESSI ADEMPIMENTI, PREDISPOSIZIONE ATTI NECESSARI PER OTTENIMENTO ATTI AUTORIZZATIVI, ATTIVITÀ ISTRUTTORIA PER TENUTA INVENTARIO PATRIMONIO IMMOBILIARE, GESTIONE LAVORI DI MANUTENZIONE E SERVIZI TECNICI, ESECUZIONE VERIFICHE PERIODICHE DI TUTTI GLI IMPIANTI E DEI NECESSARI INTERVENTI MANUTENTIVI E MIGLIORATIVI, TENUTA REGISTRI, AFFIDAMENTO INCARICHI PROFESSIONALI ESTERNI, ATTIVITÀ ARCHIVIAZIONE DOCUMENTI ED ATTI TECNICI CON DEMATERIALIZZAZIONE, ORGANIZZAZIONE E GESTIONE ARTICOLAZIONI DELLA STRUTTURA.	PROGRAMMAZIONE ATTIVITÀ NON ESAUSTIVA ED INADEGUATA, PROGETTAZIONE DI GARE ALTERATA, APPLICAZIONE DISTORTA CRITERI DI AGGIUDICAZIONE, ALTERAZIONE ED OMISSIONE DEI CONTROLLI E DELLE VERIFICHE FINALIZZATE A FAVORIRE UN AGGIUDICATARIO PRIVO DEI REQUISITI, INCARICHI PROGETTAZIONE SENZA UTILIZZO PROCEDURE EVIDENZA PUBBLICA, ALTERAZIONE REGOLE MERCATO.
DIPARTIMENTO ICT	REDAZIONE PIANI SVILUPPO TECNOLOGICO INFRASTRUTTURALE, DEI SISTEMI INFORMATIVI AMMINISTRATIVI E SANITARI	PIANI DI SVILUPPO TECNOLOGICO INADEGUATI RISPETTO ALLE ESIGENZE AZIENDALI, INCOERENZA CON I CONTRIBUTI ASSEGNATI
DATA PRIVACY OFFICER	PIANIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ AZIENDALI PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI, VALUTAZIONE E REGOLAMENTAZIONE DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI, IMPLEMENTAZIONE DELLA REGOLAMENTAZIONE AZIENDALE PER LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI, MONITORAGGIO PER LA VERIFICA DELLA CORRETTA ATTIVITÀ DI TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI E SENSIBILI, VERIFICA DEL RISPETTO DELLE NORMATIVE EUROPEE E NAZIONALI DI PRIVACY, GESTIONE, CON LA SC SEGRETERIA DI DIREZIONE STRATEGICA, AFFARI GENERALI E ATTI AMMINISTRATIVI, CON IL RPCT ED IN RACCORDO CON LE ALTRE STRUTTURE COMPETENTI, DELLA PUBBLICAZIONE DI DATI ED INFORMAZIONI OBBLIGATORIE SUL SITO ISTITUZIONALE, ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLE ARTICOLAZIONI DELLA STRUTTURA.	MANCATA PREDISPOSIZIONE PIANIFICAZIONE ATTIVITÀ AZIENDALI, MONITORAGGI INCOMPLETI.