

2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza

PREMESSA

La prevenzione della corruzione e la promozione della trasparenza hanno natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione pubblica.

La strategia di prevenzione del rischio corruttivo ha l'obiettivo primario di ridurre i rischi corruttivi all'interno dell'amministrazione, agendo anche sulla diretta consapevolezza dei dipendenti e costruendo una cultura organizzativa basata sull'integrità.

La gestione del rischio corruttivo comporta un'amministrazione più efficiente, meno esposta, accresce il rapporto democratico tra il cittadino e la pubblica amministrazione rafforzando la fiducia che l'amministrato ha verso l'amministratore.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), predisposto annualmente da ANAC, rappresenta lo strumento giuridico di base, idoneo a ricomprendere, riassumere, coordinare, elaborare, definire tutti i contenuti previsti dalla normativa in materia, ad iniziare dalla legge n. 190/2012. Il PNA, infatti, contiene gli obiettivi per lo sviluppo della strategia della prevenzione a livello centrale e, conseguentemente, fornisce indirizzi e supporto alle amministrazioni pubbliche per l'attuazione della prevenzione della corruzione.

A livello decentrato, ogni pubblica amministrazione definisce annualmente il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) che, sulla base delle indicazioni contenute nel PNA, rappresenta il documento programmatico e dinamico fondamentale per la strategia di prevenzione e contrasto della corruzione all'interno dell'Amministrazione stessa. Il PTPC ha una validità triennale e viene aggiornato annualmente, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. I, comma 8, della Legge n. 190/2012.

Con l'approvazione del Decreto-legge n. 80/2021 è stato introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e il PTPCT è diventato parte integrante del nuovo documento di programmazione e di *governance* delle Pubbliche Amministrazioni.

L'inserimento del PTPCT nel PIAO permette di garantire il raccordo con tutti gli altri strumenti di programmazione aziendale e, in particolare, con il Piano della Performance e con il Piano della Formazione, in un'ottica di integrazione del processo di prevenzione nell'ambito della complessiva strategia aziendale, con lo scopo di individuare le misure atte a prevenire ogni possibile episodio corruttivo all'interno dei propri uffici e servizi e di identificare gli attori di tale attività di prevenzione, cui spetterà il compito di monitorare i processi più "sensibili" e maggiormente esposti a rischio di comportamenti illeciti.

In tal modo si è delineato formalmente un orientamento preciso volto a tutelare l'integrità dei pubblici dipendenti e la corretta azione amministrativa, introducendo un approccio che, oltre a conferire rilievo alle conseguenze penalistiche, promuove determinatamente misure dirette ad evitare il manifestarsi di comportamenti corruttivi.

In tal senso, si evidenzia che il concetto di corruzione deve intendersi quale fenomeno comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato, al fine di ottenerne vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono, pertanto, più ampie della fattispecie penalistica disciplinata nel codice penale e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale della condotta, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione (*maladministration*) intesa come assunzione di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale e a favore di interessi particolari.

Quadro normativo di riferimento in materia di prevenzione della corruzione

- D.Lgs. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- D.Lgs. n. 235/2012 "Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo I, comma 63, della Legge 6 novembre 2012, n. 190";
- D.Lgs. n. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", così come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 97/2016 ";
- D.Lgs. n. 39/2013 "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche

amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;

- D.P.R. n. 62/2013 “Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni”;
- Delibera CIVIT n. 72/2013 “Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), Legge 6 novembre 2012 n. 190, Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione n. 1/2014 “Ambito soggettivo e oggettivo di applicazione delle regole di trasparenza di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190 e al Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33, in particolare, gli enti economici e le società partecipate e controllate”;
- Regolamento ANAC del 9 settembre 2014 “Esercizio del potere sanzionatorio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione per l’omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento”;
- Delibera ANAC n. 146/2014 “Esercizio del potere di ordine nel caso di mancata adozione di atti o provvedimenti richiesti dal Piano Nazionale Anticorruzione e dal Piano triennale di prevenzione della corruzione nonché dalle regole sulla trasparenza dell’attività amministrativa o nel caso di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza citati (articolo 1, comma 3, della legge 6 novembre 2012, n. 190)”;
- Delibera ANAC n. 12/2015 “Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”;
- Delibera ANAC n. 831/2016 “Piano Nazionale Anticorruzione 2016”;
- D.Lgs. n. 175/2016 “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica”;
- Regolamento ANAC del 16 novembre 2016 “Esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell’articolo 47 del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal D.lgs. 25 maggio 2016 n. 97”;
- Delibera ANAC n. 833/2016 “Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell’A.N.A.C. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili”;
- Determinazione ANAC n. 1134/2017 “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”;
- L. n. 179/2017 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”;
- Delibera ANAC n. 1208/2017 “Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016”;
- Delibera ANAC n. 1074/2018 “Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016”;
- Delibera ANAC n. 1201/2019 “Indicazioni per l’applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione”;
- Delibera ANAC n. 1064/2019 “Piano Nazionale Anticorruzione 2019-2021”;
- Documento ANAC del 21 luglio - trasparenza successivi al PNA 2019 Delibera n. 1064/2019 “Atti di regolazione e normativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza successivi al PNA 2019 Delibera n. 1064/2019”;
- Delibera ANAC n. 25/2020 “Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l’affidamento di contratti pubblici”;
- Delibera ANAC n. 177/2020 “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”;
- Delibera ANAC n. 600/2020 “Ipotesi di incompatibilità interna prevista per i dipendenti di un’amministrazione/ente con riferimento allo svolgimento di determinate funzioni”;
- Delibera ANAC n. 1054/2020 “Interpretazione della locuzione “enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione” e di “svolgimento di attività professionali” di cui all’art. 15, co.l, lett. c) del d.lgs. 33/2013”;
- Delibera ANAC n. 469/2021 “Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”;
- Delibera ANAC 122 del 16-3-2022 “Individuazione dei dati e delle informazioni che le stazioni appaltanti devono fornire alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici al fine di monitorare l’adozione dei requisiti e dei criteri premiali per le pari opportunità generazionali e di genere, nonché per l’inclusione lavorativa delle persone con disabilità, di cui all’articolo 47 decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29

luglio 2021, n. 108, in relazione ai contratti finanziati con le risorse del PNRR e del PNC”;

- Delibera ANAC 201 del 13-04-2022 “Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2022 e attività di vigilanza dell’Autorità”;
- Delibera ANAC n. 721 del 7-06-2022 “Cessazione dell’efficacia delle indicazioni contenute nella Delibera dell’Autorità n. 268 del 19 marzo 2020, aggiornata con Delibera n. 312 del 9 aprile 2020, sulla sospensione dei termini nei procedimenti di competenza dell’Autorità e sulla modifica dei termini per l’adempimento degli obblighi di comunicazione nei confronti dell’Autorità, a seguito della cessazione dello stato di emergenza”;
- Documento ANAC 24/06/2022 “Schema in corso di consultazione del Piano nazionale anticorruzione PNA 2022-24”;
- Decreto del Dipartimento Funzione del 30-06-2022, n. 132 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre 2022 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”;
- Comunicato Presidente ANAC 27-07-2022 “Obbligo di comunicare all’Anac i dati sulle pari opportunità generazionali e di genere previste per gli appalti e le concessioni, sopra soglia e sotto soglia, che riguardano gli investimenti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del Piano nazionale per gli investimenti complementari”;
- Delibera ANAC n. 413 del 6-9-2022 “Direttiva programmatica sull’attività di vigilanza dell’A.N.AC. e sull’attività ispettiva di iniziativa curata dagli Uffici dell’A.N.AC. per l’anno 2022. Fasc. Anac n. 2026/2022”;
- Delibera ANAC n. 441 del 28-9-2022 “Linee guida Attuazione del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti e centrali di committenza”;
- Delibera ANAC n. 449 del 28-9-2022 “Aggiornamento dei prezzi di riferimento della carta in risme – settembre 2022”;
- Delibera ANAC n. 528 del 12-10-2022 “Revisione dei regolamenti in merito all’esercizio dei poteri dell’ANAC di cui all’art. 211, commi I-bis e I-ter, d.lgs. n. 50/2016 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 273 del 22 novembre 2022) Testo coordinato del Regolamento in materia di pareri di precontenzioso”;
- Documento ANAC del 5 dicembre 2022 “Piano Nazionale anticorruzione 2023-2025”;
- Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023 “Piano Nazionale anticorruzione 2023-2025”;
- Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 “V. 2 – 27/01/2022”;
- D.Lgs 24 del 10-03-2023 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. (GU Serie Generale n.63 del 15-03-2023)”;
- D.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 “Codice dei contratti pubblici in attuazione dell’articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”;
- Delibera ANAC n. 261 del 20 giugno 2023 “Adozione del provvedimento di cui all’articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante “Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l’integrazione con i servizi abilitanti l’ecosistema di approvvigionamento digitale”;
- Delibera ANAC n. 262 del 20 giugno 2023 “Adozione del provvedimento di cui all’articolo 24, comma 4, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 (FVOE) d’intesa con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e con l’Agenzia per l’Italia Digitale e il relativo allegato”;
- Delibera ANAC n. 263 del 20 giugno 2023 “Adozione del provvedimento di cui all’articolo 27 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 d’intesa con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti recante «Modalità di attuazione della pubblicità legale degli atti tramite la Banca dati nazionale dei contratti pubblici» e il relativo allegato”;
- Delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 “Adozione del provvedimento di cui all’articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante “Individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33” e il relativo allegato”;
- Delibera n. 309 del 27 giugno 2023 “Recante il Bando tipo n.I – 2023 avente ad oggetto “Procedura aperta per l’affidamento di contratti pubblici di servizi e forniture nei settori ordinari di importo superiore alle soglie europee con il criterio dell’offerta economicamente più vantaggiosa sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo”;
- D.Lgs 81 del 13-06-2023, pubblicato in GU n. 150 del 29-06-2023 “Aggiornamento del Codice di Comportamento

dei dipendenti pubblici”;

- Delibera ANAC n. 601 del 19 dicembre 2023 “Modificazione ed integrazione della Delibera n. 264 del 20 giugno 2023 “Adozione del provvedimento di cui all’articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33”
- Delibera ANAC n. 605 n del 19 dicembre 2023 “Aggiornamento 2023” del Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all’interno della ASL di Latina sono di seguito riportati.

1) La Direzione Strategica: designa il Responsabile; individua gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale; adotta il PIAO che contiene la presente sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” e tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione e alla promozione della trasparenza; riceve la Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), che può essere chiamato a riferire sull’attività.

2) Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza: la vigente disciplina in materia di prevenzione della corruzione assegna al RPCT un importante ruolo di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione del PTPCT e al monitoraggio, all’interno di un articolato sistema di prevenzione dei rischi corruttivi la cui efficacia è strettamente connessa al contributo attivo di altri attori all’interno dell’organizzazione.

Il RPCT elabora la proposta della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” (di seguito “Piano”), ne verifica l’efficacia e l’attuazione; propone modifiche del documento stesso in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell’organizzazione aziendale; pubblica nel sito web aziendale la Relazione annuale con i risultati dell’attività svolta, predisposta secondo le indicazioni e la tempistica fornite da ANAC.

Ha, inoltre, poteri di vigilanza e poteri di controllo:

- all’interno delle Strutture dell’Azienda, nei limiti di quanto consentito dalle leggi applicabili, considerando comunque che la responsabilità primaria del controllo delle attività è in capo ai Dirigenti/Responsabili aziendali, in quanto parte integrante delle responsabilità dirigenziali o di coordinamento;
- a campione, su determinati ambiti attraverso attività di verifica e/o audit.

Per quanto relativo alla Trasparenza, il RPCT svolge le funzioni e i compiti ad esso attribuiti dal D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.. L’attuale RPCT della ASL Latina è stato individuato con Deliberazione CS n. 71 del 19 aprile 2024.

3) La struttura organizzativa di supporto al RPCT: costituita dalla funzione organizzativa “Supporto processi anticorruzione”, coadiuva il RPCT nelle procedure connesse alla prevenzione della corruzione, realizzando in particolare le seguenti attività:

- supporto al processo di gestione del rischio, compresa l’analisi, valutazione e successiva individuazione delle misure di prevenzione del fenomeno corruttivo;
- supporto alla definizione e al monitoraggio delle misure di attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione;
- supporto per lo sviluppo di ulteriori misure di prevenzione per la corruzione;
- monitoraggio della normativa relativa alle innovazioni in tema di pubblica amministrazione.

Allo stato attuale, tale funzione organizzativa non è operativa, in attesa di nuovo conferimento di incarico.

4) L’Organismo Indipendente di Valutazione:

- promuove e attesta l’assolvimento degli obblighi di trasparenza;
- partecipa al processo di gestione del rischio;
- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei propri compiti;
- verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nella sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO e quelli indicati nel Piano della *performance*, valutando altresì l’adeguatezza dei relativi indicatori;

- verifica che la sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale;
- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli.

5) Tutti i dirigenti per l'area di rispettiva competenza e nell'ambito delle funzioni loro assegnate: coinvolti dal RPCT sia nella fase di mappatura dei processi, analisi dei rischi e monitoraggio connessi all'attività di competenza di ciascuno, sia nella fase di adozione dei provvedimenti conseguenti, in considerazione della complessità dell'organizzazione della ASL Latina e dell'articolazione per centri di responsabilità. Al riguardo, si evidenzia che già l'art. 16 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. pone in capo ai dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, specifiche competenze in materia di prevenzione della corruzione, in particolare:

- comma l-bis) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- comma l-ter) forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- comma l-quater) provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

I Dirigenti sono quindi tenuti a:

- svolgere attività informativa nei confronti del RPCT e dell'Autorità Giudiziaria, fornendo il supporto necessario, quando richiesto e nelle modalità specificate;
- partecipare al processo di gestione del rischio;
- proporre le misure di prevenzione;
- assicurare l'osservanza del Codice di comportamento e verificare le ipotesi di violazione;
- adottare le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale;
- collaborare al processo di monitoraggio degli indicatori;
- assicurare, direttamente o indirettamente, la pubblicazione sul sito web dell'Azienda di provvedimenti/atti/documenti/dati, in adempimento alla vigente normativa in materia di prevenzione della corruzione.

6) I Referenti: coadiuvano il RPCT e i Dirigenti e sono individuati, tra il personale dipendente dell'Azienda, da parte dei rispettivi Direttori/Responsabili di Unità Organizzativa/Struttura dell'Azienda. Secondo le indicazioni fornite da ANAC, i referenti possono fungere da interlocutori del RPCT supportandolo operativamente nelle attività: in ogni caso, la figura del referente non va intesa come un modo per deresponsabilizzare il dirigente preposto all'unità organizzativa in merito al ruolo e alle responsabilità nell'ambito del sistema di gestione del rischio corruttivo.

I nominativi dei Referenti devono essere comunicati al RPCT.

Nei casi di mancata individuazione i relativi compiti rimangono a carico del Dirigente/Responsabile dell'Unità Organizzativa/Struttura.

7) L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD): segue i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza e collabora con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

8) Il Responsabile per l'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (RASA): preposto all'iscrizione, all'inserimento e all'aggiornamento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA, istituita ai sensi dell'art. 33-ter del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221). Nel 2023 la ASL Latina, infatti, ha ottenuto la qualificazione di Stazione Appaltante così come previsto dall'articolo 63, comma 2 del D.lgs. 36/2023 avendo i requisiti richiesti dall'allegato II.4 al d.lgs. 36/2023.

Allo stato attuale, il RASA per l'ASL Latina è individuato all'interno della UOC Procedure di acquisto e contratti.

9) Tutti i dipendenti dell'amministrazione:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel presente Piano e nel Codice di Comportamento;
- segnalano casi di illecito e di conflitto di interessi.

10) I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

- osservano le misure contenute nel presente Piano e nel Codice di Comportamento;
- segnalano le situazioni di illecito.

OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Con la Direzione Strategica ed in coerenza con gli indirizzi definiti dall'ANAC si è proceduto alla individuazione dei seguenti obiettivi strategici, concretamente attuabili nel triennio 2025 - 2027:

- aggiornamento della mappatura delle aree di rischio e delle misure di prevenzione in funzione degli esiti del monitoraggio
- rafforzamento del processo organizzativo e dei controlli nell'area di rischio della gestione del PNRR, degli appalti pubblici, del reclutamento del personale, della prevenzione
- incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli *stakeholder* interni ed esterni, anche attraverso il maggior coinvolgimento degli stessi
- informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" e miglioramento dell'organizzazione della comunicazione, all'interno e verso l'esterno
- revisione e ottimizzazione dei processi gestionali e amministrativi aziendali e della regolamentazione interna
- attivazione corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza, etica e integrità, anche ai fini della promozione del valore pubblico
- miglioramento dell'integrazione tra gli indicatori in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e quelli della *performance*

SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

Il processo di gestione del rischio corruttivo, funzionale all'individuazione delle misure più adeguate a ridurre il margine che si verifichino ipotesi di corruzione e di *maladministration*, segue un iter articolato nelle seguenti tre fasi fondamentali, come schematicamente riportato nell'Allegato I del PNA 2019:

1. analisi del contesto: svolta sotto due punti di vista, quello dell'ambiente e del territorio entro cui opera l'Azienda sotto il profilo sociale, economico e culturale (contesto esterno), e quello degli elementi organizzativi e gestionali che contraddistinguono lo svolgimento delle attività (contesto interno);
2. valutazione del rischio: che rappresenta la fase centrale per la determinazione del livello di rischio delle attività;
3. trattamento del rischio: che si realizza nell'attività di identificazione delle misure di prevenzione, con la relativa programmazione temporale di adozione e attuazione

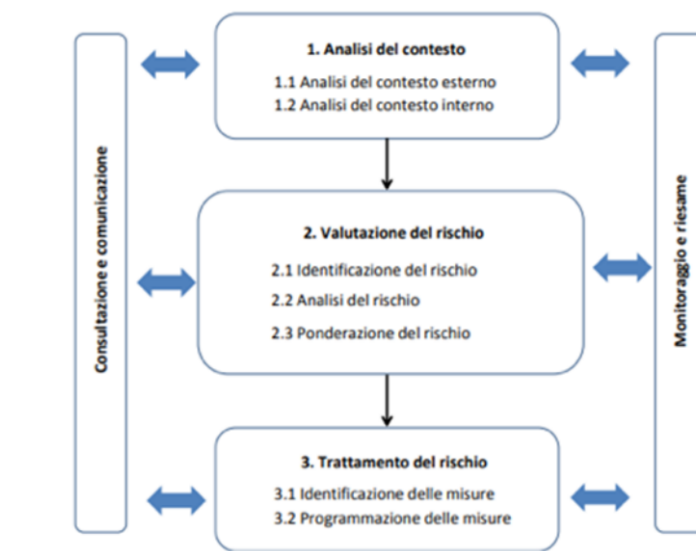


Figura I - FONTE: Allegato I PNA 2019

Analisi e valutazione di impatto del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno consente di rilevare le caratteristiche strutturali ambientali, culturali, sociali ed economiche che caratterizzano il territorio della ASL Latina e assume un ruolo determinante per l'individuazione di fenomeni e circostanze che possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi. Infatti il rischio corruttivo può diffondersi all'interno di un'organizzazione, anche per via delle specificità dell'ambiente nel quale essa opera e delle relazioni che si possono instaurare con i propri *stakeholder*.

Il territorio di Latina è collocato a sud della Regione Lazio, coincide con quello della Provincia che copre una superficie di 2.256,16 km² e comprende 33 Comuni. Ha una popolazione residente di circa 575 mila abitanti e confina a nord con la provincia di Frosinone, a nord-ovest con la città metropolitana di Roma Capitale, a sud con la provincia di Caserta e con il mar Tirreno. La sua particolare estensione, in senso longitudinale, comporta una differenziazione culturale e antropologica, nonché l'inevitabile influenza e attrazione verso la Città metropolitana di Roma.

Con riferimento allo scenario socio-economico, l'universo imprenditoriale della provincia di Latina conta mediamente poco più di 55 mila unità registrate con tassi di natalità e mortalità annui che si attestano rispettivamente al 4% e al 3% circa. Dalla disaggregazione per settore di attività emerge che il contributo più significativo riguarda il settore delle costruzioni mentre per l'agricoltura si registra negli ultimi anni un trend negativo imputabile all'effetto congiunto di diversi fattori critici, in primis il caro prezzi di materie prime energetiche e fertilizzanti innescato dal conflitto russo-ucraino, nonché gli effetti della siccità e i danni connessi alle calamità naturali. E' evidente che la presenza di situazioni di difficoltà possa ripercuotersi negativamente nella gestione delle attività delle unità produttive, soprattutto nei rapporti con le Istituzioni che operano nel territorio, fino a influenzarne le strategie e a condizionarne negativamente l'operato.

Nel caso specifico delle sanità, il Ministero dell'Interno già dall'anno 2021 evidenzia che le strutture sanitarie pubbliche continuano ad essere oggetto di infiltrazione criminale sia perché collettrici delle risorse economiche del SSN sia in quanto potenziali canali di moltiplicazione di quel consenso sociale e politico che talvolta determina il controllo delle amministrazioni locali. Fenomeno ulteriormente acuito dall'ingente flusso di denaro a disposizione con il PNRR che, se da un lato costituisce una grande opportunità per superare la crisi derivante dall'emergenza pandemica, resa ancor più grave dagli eventi bellici in corso, dall'altro lato comporta senza dubbio un aumento del rischio che si possano verificare eventi criminosi in generale e corruttivi in particolare.

Con l'ultimo Rapporto Mafie nel Lazio, l'Osservatorio Tecnico-Scientifico per la Sicurezza e la Legalità della Regione Lazio offre un quadro d'insieme per un'analisi sulla penetrazione delle mafie nella Regione nel quale viene dedicato un intero capitolo alla provincia pontina dal titolo "Latina, un pool contro le mafie e i clan autoctoni" e una parte del capitolo intitolato "La provincia di Roma tra Cosa nostra e Ndrangheta", con riferimento all'area sud di Roma, particolarmente ad Aprilia.

Per queste considerazioni espresse anche nel precedente PIAO, si fa riferimento all'ultima pubblicazione del Rapporto VI e VII "Mafie nel Lazio".

Anche la DIA, con riferimento alla Provincia di Latina, nel 2022 ha evidenziato che nel basso Lazio si assiste ad una convergenza di interessi illeciti da parte di strutture criminali di diversa matrice che interagiscono alla costante ricerca di un equilibrio strategico creando, in taluni casi, agglomerati criminali di complessa lettura info-investigativa. Nel territorio pontino, infatti, le organizzazioni autoctone si caratterizzano per un'autonomia che, per certi aspetti, risulta anche più marcata rispetto a quella riscontrabile nella Capitale in una prospettiva strettamente affaristica.

Il traffico di stupefacenti resta anche in quest'area la più redditizia delle attività illecite, a cui si aggiungono estorsioni, usura, riciclaggio, indebite ingerenze nel settore dei rifiuti con frequente ricorso agli sversamenti abusivi, lottizzazioni abusive o comunque opere di trasformazione urbanistica non autorizzate, agromafie e caporalato. I tentativi di condizionamento e d'infiltrazione nei locali apparati amministrativi e politici rappresentano inoltre un obiettivo primario propedeutico, di fatto, ad orientare l'aggiudicazione delle gare d'appalto o ad agevolare il rilascio di concessioni e autorizzazioni amministrative, soprattutto nel settore edilizio e balneare.

Da rilevare, inoltre, le attività dei reparti speciali, quali il Nucleo Antisofisticazioni e Sanità, il monitoraggio e i controlli effettuati dal Nucleo Operativo Ecologico, le campagne di sensibilizzazione eseguite in specifici ambiti, le campagne del Nucleo CC Ispettorato del Lavoro quali la campagna di vigilanza straordinaria all'edilizia ed il contrasto al lavoro sommerso, i controlli straordinari al fenomeno del caporalato digitale dei raiders, la vigilanza straordinaria nel turismo e negli esercizi pubblici, la campagna "ALT CAPORALATO".

Al riguardo, si evidenzia che il fenomeno del caporalato riveste un'importanza significativa nel territorio della provincia di Latina, configurandosi come fenomeno complesso e articolato la cui risoluzione non può che essere affidata all'azione coordinata e sinergica tra le diverse Autorità istituzionalmente competenti in materia.

In tal senso, si sottolinea un importante elemento di contesto, vale a dire che la provincia di Latina rappresenta, su scala nazionale, il secondo polo per l'industria farmaceutica e il terzo polo per l'agricoltura, oltre ad annoverare un settore

zootecnico rilevante per gli allevamenti di bufale.

Alla luce dei dati e delle informazioni di tipo “oggettivo” sopra riportati appare evidente la potenziale esposizione della ASL Latina a una pluralità di rischi, da cui consegue la necessità di definire un sistema aziendale di prevenzione dei rischi corruttivi.

Al tempo stesso, affinché la valutazione di impatto del contesto esterno sia ancora più esaustiva e nell’ottica di rendere ancora più trasparente l’operato dell’Azienda, la ASL Latina ritiene indispensabile il coinvolgimento degli *stakeholder*, interni ed esterni, con l’obiettivo di raccogliere contributi di tipo “soggettivo” ritenuti significativi relativamente alla percezione del fenomeno corruttivo.

Al riguardo, è prevista la pubblicazione sul *sito web* aziendale dell’Avviso di consultazione pubblica della presente sezione del PIAO per consentire a tutti gli *stakeholders*, in un arco temporale di 15 gg, di formulare proposte e suggerimenti, presi in considerazione all’interno di un clima costruttivo.

In parallelo, è prevista la diffusione ai dipendenti della proposta della presente sezione del PIAO affinché tutto il personale possa partecipare e contribuire ai processi di gestione del rischio.

Analisi e valutazioni di impatto del contesto interno

L’analisi del contesto interno assume un ruolo rilevante, che consente di individuare la struttura organizzativa dell’ente e i rischi potenziali di esposizione al rischio corruttivo.

Per quanto concerne l’articolazione della struttura organizzativa della ASL Latina, si rimanda alle indicazioni di dettaglio riportate nella specifica sezione 3 del presente PIAO “Organizzazione e capitale umano” - “Struttura organizzativa”.

Nel corso dell’anno 2024 l’Azienda, in allineamento alle direttive regionali e in applicazione dell’Atto aziendale, ha proseguito le attività finalizzate al reclutamento di personale sia nell’area di assistenza e clinica che nel settore tecnico e amministrativo: le nuove assunzioni di personale hanno consentito di immettere nuova linfa nel sistema e avere possibilità concrete di innovazione del sistema organizzativo nell’ottica di migliorare l’accesso ai servizi da parte dei cittadini.

Oltre alla rilevazione dei dati e delle informazioni relative alla struttura e alla dimensione organizzativa, lo strumento chiave e più importante dell’analisi del contesto interno è rappresentato dalla mappatura dei processi, richiamata dall’Allegato I del PNA 2019, quale attività, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi, che assume carattere strumentale ai fini dell’identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

Coerentemente con il principio di gradualità espresso nel PNA 2019, la mappatura dei processi nel corso degli anni è stata progressivamente ampliata ad una pluralità di aree dell’Azienda prevenendo, al tempo stesso, l’inserimento di maggiori elementi descrittivi a livello di singolo processo.

Mappatura dei processi

La mappatura aggiornata dei processi dell’Azienda è riportata in allegato al presente Piano (Allegato I). Tale mappatura consente l’individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio e consiste nell’individuazione del processo, delle sue fasi, del livello di rischio (basso, medio, alto) e delle responsabilità per ciascuna fase. Essa consente l’elaborazione del catalogo dei processi.

Dall’anno 2023, con uno sforzo organizzativo che ha coinvolto gran parte delle strutture aziendali, sono state implementate le schede per la mappatura dei processi secondo le indicazioni dell’ANAC, aggiungendo informazioni analitiche sull’individuazione del rischio e sulle relative misure da adottare.

L’allegato I riporta l’aggiornamento dell’analisi effettuata dai dirigenti delle diverse strutture aziendali, basandosi sui monitoraggi, sulle verifiche e sulle evoluzioni organizzative dell’ASL Latina attuate nel corso degli anni precedenti: secondo il principio guida della “responsabilità diffusa”, ciascun dirigente, in quanto competente per il proprio ufficio e a conoscenza dei processi e delle rispettive attività, è il soggetto più idoneo ad individuare misure realmente incisive per prevenire gli specifici rischi. In tal senso, si evidenzia che nel mese di novembre 2024, in previsione dell’aggiornamento del Piano, è stata realizzata specifica attività formativa a favore dei Dirigenti e dei referenti anticorruzione aziendali.

Alla luce di quanto stabilito nel citato Decreto-legge n. 80/2021, l’ANAC con la definizione del PNA 2022 ha espressamente previsto che una buona programmazione delle misure di prevenzione della corruzione richiede che si lavori per una mappatura dei processi integrata, al fine di far convergere obiettivi di *performance*, misure di prevenzione della corruzione e programmazione delle risorse umane e finanziarie necessarie per la loro realizzazione, nella considerazione che:

- ✓ la prevenzione ed il controllo debbono essere processi di miglioramento continuo e graduale, tendendo alla completezza ed al massimo rigore nell’analisi, nella valutazione e nel trattamento del rischio;

- ✓ il processo implica l'assunzione di responsabilità, comportando, altresì, la diagnosi delle forme corruttive ed il relativo trattamento: è necessario, quindi, attuare scelte con correlata assunzione di responsabilità da parte principalmente degli Organi di Indirizzo, dei dirigenti e del RPCT;
- ✓ tale processo considera lo specifico contesto interno ed esterno all'ASL Latina nonché quanto già precedentemente attuato.

La predetta analisi, infatti, ha consentito alla ASL di Latina di:

- ✓ considerare eventuali eventi rischiosi o rischi specifici in ogni singola fase del processo, con l'indicazione del responsabile per ciascun processo;
- ✓ tradurre l'attività del RPCT non in un'attività di tipo ispettivo o con finalità repressive, con valutazioni che trovino fondamento unicamente sulle disfunzioni eventualmente presenti nell'Organizzazione.

Pertanto, la mappatura dei processi a rischio e delle relative misure di prevenzione, allegata al presente Piano, consente di ritenere valida la metodologia di valutazione del rischio e di analisi adottata dall'ASL Latina, in quanto non improntata né ad un criterio di sottostima né di valutazione eccessiva dei rischi corruttivi.

Anche nel corso del 2025 si prevede di verificare la portata e la tenuta del nuovo sistema valutativo dei processi a rischio e delle conseguenti misure di prevenzione in relazione ad eventuali necessità di modifiche sopravvenute alla redazione del presente Piano che rendano opportuna la rivisitazione della relativa architettura, anche in considerazione delle raccomandazioni formulate da ANAC nel PNA 2022, con le quali si chiede alle amministrazioni di procedere gradualmente alla descrizione dei processi da mappare, partendo in via prioritaria almeno dagli elementi di base per poi aggiungere ulteriori elementi di descrizione (es. *input*, *output*, ecc.), fino a raggiungere la completezza della descrizione del processo.

Valutazione del rischio: identificazione, analisi e ponderazione

All'interno del PIAO, la sezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" definisce la strategia per la prevenzione da un punto di vista sostanziale e non meramente formale, senza introdurre ulteriori misure di controllo bensì razionalizzando le verifiche già previste in una logica di "sistema integrato" che favorisca anche i processi decisionali.

Di seguito vengono riportate le azioni intraprese e previste per la valutazione dei rischi corruttivi, secondo quanto definito nel PNA 2019 e in linea con quanto svolto nei Piani precedentemente adottati dalla ASL Latina:

- a) l'identificazione degli eventi rischiosi, effettuata con il coinvolgimento di ogni articolazione organizzativa interessata al singolo processo, che ha comportato anche l'analisi delle fattispecie che potrebbero verificarsi, peraltro, soltanto ipoteticamente, onde evitare l'omessa gestione delle medesime e la mancata adozione di misure preventive;
- b) l'analisi del rischio che ha di fatto consentito di individuare in modo preciso le cause dei fenomeni rischiosi (i cosiddetti fattori abilitanti) onde identificare le misure maggiormente atte a contrastare tali eventi in relazione ai processi più esposti, richiedendo questi ultimi un presidio più accurato;
- c) la ponderazione del rischio, rispetto alla quale l'Azienda si è attenuta ad un criterio generale di "prudenza", attribuendo quale valutazione complessiva di ogni singolo processo il giudizio maggiormente elevato rispetto a quanto stabilito.

Trattamento del rischio: identificazione e programmazione delle misure

Il trattamento del rischio si traduce nell'individuare le soluzioni e le azioni più adeguate a prevenire gli episodi corruttivi, alla luce delle priorità profilatesi a seguito dell'avvenuto espletamento dell'attività di valutazione dei fattori abilitanti tali eventi. In tale fase, si tiene conto della sostenibilità economica e della concreta attuabilità delle misure di controllo individuate al riguardo, in quanto trattasi di fattori intrinsecamente connessi alle risorse effettivamente disponibili presso l'Azienda dal punto di vista organizzativo. Resta inteso che l'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio ad un livello quanto più prossimo allo zero nella consapevolezza che lo stesso non potrà mai essere del tutto azzerato, anche in presenza di misure di prevenzione.

In continuità con gli anni precedenti, anche nel presente Piano l'ASL Latina prevede di adottare misure di contrasto ai fenomeni corruttivi, tenendo conto della seguente classificazione:

- ✓ "generalisti", allorché si caratterizzano per la capacità di incidere trasversalmente sul sistema complessivo della prevenzione adottato;
- ✓ "specifiche", laddove invece incidano su problemi specifici, individuati tramite un'attenta analisi del rischio. La definizione di tali misure ha luogo coinvolgendo le Strutture organizzative dell'ASL Latina, in particolare i Dirigenti delle singole Strutture in quanto soggetti maggiormente idonei a proporre l'adozione di adeguati strumenti finalizzati ad eliminare/ridurre il rischio corruttivo, considerata la profonda conoscenza dei processi

e delle attività demandate ai medesimi.

Le misure adottate, generiche e specifiche, sono oggetto del monitoraggio finalizzato, da un lato, alla verifica dello stato di attuazione delle stesse e, dall'altro, al riscontro dell'attitudine ad eliminare o ridurre il rischio corruttivo.

MISURE GENERALI PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Codice di comportamento

Il Codice di comportamento costituisce una delle più importanti misure generali dettate dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 per l'attuazione delle strategie per la prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni. La violazione degli obblighi previsti dal Codice integra, infatti, un comportamento contrario ai doveri d'ufficio, costituisce di per sé una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto interessato e l'Azienda ed è, in ogni caso, fonte di responsabilità disciplinare, da accertare all'esito del procedimento sanzionatorio, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni. Nell'anno 2023, l'Azienda si è adeguata alla nuova disciplina dettata dal D. Lgs 81/2023, adottando il nuovo "Codice di Comportamento del Personale ASL Latina", con Delibera del DG n. 1595 del 22.12.2023, su proposta del RPCT, dei Presidenti Commissione UPD Comparto e Commissione UPD Dirigenza, del Direttore ad interim della UOC Affari Generali e controllo interno, previa consultazione pubblica.

Il nuovo Codice di comportamento è stato trasmesso a tutte le Strutture aziendali, con nota prot. n. 112903 del 28.12.2023 ed è consultabile sul sito web istituzionale, sezione Amministrazione trasparente.

Formazione del Personale

La formazione riveste un'importanza rilevante nell'ambito dell'azione di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, dell'etica e della legalità.

In accordo con quanto già previsto nel PNA 2019, la formazione deve essere trasversale e deve coinvolgere, con approcci differenziati, il personale che partecipa a vario titolo all'attuazione delle misure, nella consapevolezza che in alcuni casi il verificarsi di fenomeni di *maladministration* può essere legato anche a difetti derivanti dal carente aggiornamento delle competenze professionali.

E' importante sottolineare quale nota positiva che negli ultimi anni si è assistito a un progressivo diffondersi della cultura della legalità e dell'etica tra il personale dipendente. Nel corso degli incontri formativi con il personale amministrativo e sanitario, infatti, è emerso abbastanza chiaramente non solo un approccio di maggiore apertura ed interesse per gli argomenti trattati ma anche una maggiore condivisione e partecipazione rispetto al passato.

Pertanto, compatibilmente con le risorse economiche a disposizione, anche nel corso dell'anno 2025 si prevede, con la collaborazione della UOC Formazione e Sviluppo Professionale, di definire attività formative specifiche rivolte al personale che opera in aree a rischio corruzione, in particolare nei seguenti ambiti:

- prevenzione della corruzione e trasparenza: in continuità con quanto già realizzato nel 2023 e nel 2024, attività formative finalizzate a sviluppare le competenze necessarie per realizzare l'analisi e la mappatura dei processi, nonché per favorire le azioni volte alla gestione dei rischi corruttivi;
- codice dei contratti e PNRR: attività formative mirate, rivolte in particolare ai RUP/DEC dei contratti, al fine di aumentare il grado di conoscenze in tale delicato settore, anche attraverso l'aggiornamento delle competenze già acquisite dal personale interessato;
- integrità, etica e legalità: attività formative in materia, anche al fine di promuovere la diffusione delle norme comportamentali contenute nel Codice di comportamento.

Rotazione del personale o misure alternative

Uno dei principali fattori abilitanti del rischio corruttivo è rappresentato dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi per ottenere vantaggi illeciti. Al fine di ridurre tale rischio, in attuazione della Legge n. 190/2012, l'ANAC propone come contromisura principale la rotazione degli incarichi.

Tuttavia, lo strumento della rotazione risulta spesso di difficile applicazione per l'esiguità delle risorse, in considerazione della forte caratterizzazione e specializzazione di alcuni incarichi che prevedono professionalità in molti settori non intercambiabili tra loro.

La stessa ANAC, pur ribadendo che la rotazione costituisce un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione

del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore, precisa che la medesima rotazione deve attuarsi nel rispetto dei criteri di programmazione pluriennale e di gradualità.

Al riguardo, la deliberazione ANAC n. 831/2016 precisa, inoltre, che il ricorso alla rotazione deve essere considerato in una logica di necessaria complementarità con le altre misure di prevenzione della corruzione, specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo: a titolo esemplificativo, bisogna evitare che un soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, attraverso una articolazione dei compiti e delle competenze che preveda che nelle aree a rischio le varie fasi procedurali siano affidate a più persone.

Quale misura alternativa alla rotazione, contribuiscono al perseguimento delle predette finalità anche le nuove assunzioni di personale e/o le rotazioni su alcune posizioni dirigenziali, dovute alla vacanza determinata da quiescenza o trasferimento del titolare, che offrono possibilità concrete di rinnovamento del sistema organizzativo volto a migliorare l'accesso ai servizi da parte dei cittadini.

Da ultimo, si riportano le recenti indicazioni fornite da ANAC, con Atto del Presidente del 3 luglio 2024, relativamente alle peculiari criticità che presenta la rotazione in ambito sanitario in ragione della *mission* affidata agli enti del SSN, nei quali il settore clinico è sostanzialmente vincolato dal possesso di titoli e competenze specialistiche, ma soprattutto di *expertise* consolidate e, al tempo stesso, gli incarichi amministrativi e/o tecnici richiedono anch'essi, in molti casi, competenze tecniche specifiche, con numero molto limitato di figure in grado di svolgere i compiti istituzionalmente previsti.

Per una corretta applicazione della misura di rotazione, ANAC precisa che occorre preliminarmente individuare le ipotesi in cui è possibile procedere alla rotazione degli incarichi attraverso la puntuale mappatura degli incarichi/funzioni apicali più sensibili, a partire dall'individuazione delle funzioni fungibili e utilizzando tutti gli strumenti disponibili in tema di gestione del personale ed allocazione delle risorse. Inoltre, possono essere applicate misure alternative, quali:

- ✓ rotazione fra funzioni analoghe su base territoriale e non solo aziendale;
- ✓ segregazione delle funzioni, attuabile nei processi decisionali composti da più fasi e livelli: ad esempio, nel ciclo degli acquisti, si potrebbero distinguere le funzioni di programmazione e quella di esecuzione dei contratti, per incoraggiare il controllo reciproco;
- ✓ applicazione della misura della rotazione a processi decisionali brevi, come quelli relativi ad attività ispettive, incarichi legali, incarichi all'interno di commissioni di selezione, anche mediante ricorso ad albi appositamente istituiti.

Alla luce di tutto quanto sopra rappresentato e delle criticità evidenziate, nel corso dell'anno 2025 si prevede di avviare un processo di rotazione del personale e/o di strutturazione di misure alternative che riguarderà il personale aziendale che svolge istituzionalmente attività ispettive.

Rotazione straordinaria

L'istituto della "rotazione straordinaria" è previsto dall'art. 16, comma 1, lett. l-quater del D.Lgs. n. 165/2001, quale misura da attuarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi.

Tale norma prevede, infatti, la rotazione "*del Personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*".

La rotazione straordinaria, in particolare, si applica al personale, inclusi i Dirigenti, ove l'Azienda sia venuta a conoscenza:

- a) della richiesta di rinvio a giudizio formulata dal Pubblico Ministero al termine delle indagini preliminari (artt. 405 e 406 C.P.P.);
- b) o di un atto equipollente (nei procedimenti speciali, ad esempio, per quanto riguarda l'atto che instauri il singolo procedimento: la richiesta di giudizio immediato, la richiesta di decreto penale di condanna o la richiesta di misure cautelari).

Le Linee Guida ANAC n. 177/2020 introducono l'obbligo per i dipendenti di comunicare tempestivamente all'Azienda la sussistenza, nei propri confronti, di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

Le misure adottabili, con provvedimento motivato, in tema di rotazione straordinaria, sono rispettivamente le seguenti:

a) attivazione delle procedure propedeutiche alla revoca del relativo incarico dirigenziale ovvero attribuzione di un incarico diverso;

b) trasferimento del dipendente ad un altro ufficio dopo aver valutato la sussistenza concreta del fenomeno corruttivo.

Anche nel 2025, in continuità con gli anni precedenti, si prevede il ricorso a tale misura nei casi stabiliti dalla normativa.

Misure in materia di conflitto di interesse

La normativa anticorruzione ha introdotto disposizioni relative al conflitto di interessi stabilendo che il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il

provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

Si tratta, infatti, di un'importante misura preventiva che si realizza mediante l'astensione, del titolare dell'interesse, dalla partecipazione alla decisione, anche solo di livello endoprocedimentale-istruttorio rispetto alla decisione finale, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione pubblica e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento e gli altri interessati e controinteressati.

Con nota del RPCT, prot. 80208/2023, richiamando la disciplina del conflitto d'interesse, anche potenziale, ex art. 6 bis L.241/1990 e DPR n. 62/2013, sono state fornite a tutto il personale informazioni ed indicazioni relative agli obblighi di comportamento da adottare.

Come rappresentato in precedenza, le disposizioni sul conflitto di interesse sono riprodotte nel Codice di comportamento e oggetto di specifiche attività di formazione.

Anche per l'anno 2025 si prevede di riservare particolare attenzione a tale materia, in particolare in relazione alla gestione dei fondi PNRR.

Inoltre, si evidenzia che è stata già introdotta un'ulteriore misura di prevenzione nell'ipotesi di adozione di atti di liquidazione che vieta ai Responsabili di procedimento e ai Dirigenti di provvedere direttamente alla liquidazione in proprio favore di somme a qualsiasi titolo, fermo restando la competenza/attribuzione per la liquidazione in favore degli altri beneficiari, come individuata nell'Atto Aziendale o in altri provvedimenti.

Si prevede di effettuare verifiche a campione sulle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interesse, avvalendosi dei competenti Uffici aziendali tenuti a svolgere:

- ✓ le attività di acquisizione dei necessari riscontri documentali
- ✓ le attività di controllo sulla documentazione
- ✓ il rilascio delle attestazioni di assenza di conflitto di interessi

Nell'anno 2025, si prevede di effettuare due verifiche semestrali, estraendo un campione costituito da un numero di dichiarazioni pari al 5% tra tutte quelle relative al periodo di riferimento: la selezione del campione avverrà, in presenza del RPCT o suo delegato, utilizzando la tecnica del campionamento casuale semplice.

Svolgimento di attività ed incarichi extra-istituzionali

Lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali da parte del personale dipendente può preconstituire situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'attività istituzionale, prefigurando la possibilità che insorgano legami corruttivi.

Per questi motivi, la L. 190/2012, art. 1, comma 42, è intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001: pertanto, fatta salva la specifica disciplina prevista dalla Legge e dai Contratti collettivi, lo svolgimento e le attività extra-istituzionali sono consentite nei limiti di quanto previsto dalla normativa di riferimento.

In tal senso, l'ASL Latina ha adottato un Regolamento contenente i criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi e attività extra-istituzionali.

Inconferibilità e Incompatibilità

Ai sensi del D.Lgs. 8 aprile 2013 n. 39 si definiscono:

- ✓ inconferibilità: la preclusione, permanente o temporanea, a conferire incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, 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, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico;
- ✓ incompatibilità: 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.

La situazione di inconferibilità non può essere sanata e comporta la nullità dell'incarico conferito in violazione della relativa disciplina, ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 39/2013. Il medesimo decreto stabilisce, inoltre, che il Dirigente deve presentare annualmente una dichiarazione in ordine all'insussistenza delle cause di incompatibilità ivi indicate.

Il ruolo del RPCT relativamente a tali misure, definito dall'art.15 del d.lgs. 39/2013 nonché dalle "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della

prevenzione della corruzione”, approvate con Delibera ANAC n. 833 del 3/8/2016, consiste nella vigilanza interna, ed in particolare:

- ✓ monitoraggio dell'avvenuta acquisizione e pubblicazione delle dichiarazioni nell'apposita sezione trasparenza del sito istituzionale;
- ✓ conduzione di verifiche a campione sulle dichiarazioni ex art. 20 D.Lgs. 39/2013 di insussistenza di cause di inconferibilità/incompatibilità di incarichi, avvalendosi dei competenti Uffici aziendali tenuti a svolgere sia le attività di acquisizione dei necessari riscontri documentali che le attività di consultazione e verifica delle visure camerali dei soggetti interessati, del certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti e/o di ogni altra fonte di dati da cui siano evincibili informazioni di interesse, quali ad esempio le eventuali cariche politiche ricoperte.

Nell'anno 2025, si prevede di effettuare due verifiche semestrali, estraendo un campione costituito da un numero di dichiarazioni pari al 10% tra tutte quelle relative al periodo di riferimento: la selezione del campione avverrà, in presenza del RPCT o suo delegato, utilizzando la tecnica del campionamento casuale semplice.

Digitalizzazione

Si prevede di proseguire nella revisione dei processi aziendali nell'ottica di favorire, laddove possibile, la digitalizzazione degli stessi, atteso che il Valore Pubblico si crea consentendo la piena accessibilità dei cittadini e, più in generale, di tutti gli *stakeholder* esterni ed interni alle attività dell'Azienda, attraverso la semplificazione delle procedure amministrative, la reingegnerizzazione dei processi e la digitalizzazione e informatizzazione delle attività, garantendo nel contempo la sicurezza e il benessere organizzativo.

In tal senso, la stessa ANAC, riprendendo il nuovo disposto normativo in materia di contratti pubblici, evidenzia come la digitalizzazione consente, da un lato, di assicurare efficacia, efficienza e rispetto delle regole e, dall'altro, costituisce misura di prevenzione della corruzione volta a garantire trasparenza, tracciabilità, partecipazione e controllo di tutte le attività. Inoltre, la qualificazione e la digitalizzazione costituiscono i pilastri del nuovo sistema dei contratti pubblici e la loro effettiva attuazione contribuisce a velocizzare l'affidamento e la realizzazione delle opere, riducendo al contempo i rischi di *maladministration*.

Nell'anno 2025 si prevede di implementare un apposito applicativo *software* per l'aggiornamento e/o il caricamento dei contenuti della sezione Amministrazione Trasparente del sito web aziendale.

Pantouflage

La parola di origine francese *pantouflage* viene utilizzata nel linguaggio corrente per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato. Tale fenomeno, seppure fisiologico, potrebbe, in alcuni casi non adeguatamente disciplinati dal legislatore, rivelarsi rischioso per l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni.

A livello nazionale, il comma 16-ter dell'articolo 53 del D. Lgs. n. 165 del 2001, inserito dalla L. n. 190/2012, prevede che: *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti, in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti"*.

La ratio del divieto di *pantouflage* è volta a garantire l'imparzialità delle decisioni pubbliche e in particolare a scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente che, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, *"potrebbe preconstituire situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro"*.

L'istituto mira, pertanto, ad evitare che determinate posizioni lavorative, subordinate o autonome, possano essere anche solo astrattamente fonti di possibili fenomeni corruttivi limitando per un tempo ragionevole, secondo la scelta insindacabile del Legislatore, l'autonomia negoziale del lavoratore dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Nel PNA 2019 e, successivamente, in un'apposita sezione PNA 2022, ANAC ha dedicato un approfondimento al divieto di *pantouflage*, con l'intento di fornire utili indicazioni sull'attuazione dell'istituto in questione per il quale la normativa di riferimento, nel corso degli anni, ha dato luogo a dubbi interpretativi e criticità di diversa natura, tanto da essere oggetto di segnalazione dell'ANAC a Governo e Parlamento (segnalazione n. 6 del 27 maggio 2020).

Con le recenti Linee Guida n. 1, adottate con Delibera 493 del 25 settembre 2024, ad integrazione di quanto già indicato nel PNA 2022 e sulla base dell'orientamento giurisprudenziale consolidatosi nel corso degli anni, ANAC fornisce ulteriori

chiarimenti interpretativi con riferimento agli aspetti riguardanti sia l'ambito di applicazione della normativa che i conseguenti profili sanzionatori.

L'ASL Latina, anche per il triennio 2025 - 2027, conferma la misura del *pantouflage* prevedendo che nelle procedure di collocamento in quiescenza del personale dipendente debba essere acquisita una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà del dipendente in merito al rispetto della normativa relativa al *pantouflage*.

Le strutture aziendali interessate sono tenute ad attestare, alla fine di ciascun anno, lo stato di attuazione della misura.

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)

Le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare i necessari accorgimenti tecnici affinché trovi attuazione la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di cui all'art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001. Con Deliberazione n. 628 del 9/6/2021, successivamente aggiornata con Deliberazione n. 895 del 18/7/2023 a seguito dell'adozione del D. Lgs 24/2023, l'ASL Latina ha adottato e formalizzato la procedura aziendale per la "Segnalazione degli illeciti da parte dei dipendenti ASL Latina - Tutela del segnalante/Whistleblower", che è pubblicata sul sito aziendale: l'adozione di una procedura esaustiva tutela l'Azienda da potenziali danni economici e di immagine e, contestualmente, contribuisce a diffondere la cultura della legalità e della trasparenza all'interno dell'Azienda stessa.

Il Decreto legislativo in questione riconosce alle segnalazioni un ruolo chiave nella prevenzione delle violazioni normative e assicura ai segnalanti una tutela più strutturata: viene pertanto aggiornata la legislazione italiana, armonizzandola con le norme del Parlamento Europeo e del Consiglio circa la protezione delle persone che segnalano violazioni del Diritto dell'Unione e di disposizioni normative nazionali.

Inoltre, il Decreto legislativo in questione introduce ulteriori modalità attraverso cui il *whistleblower* può comunicare gli illeciti di cui sia venuto a conoscenza, ampliando i canali a disposizione, affiancando ai canali di segnalazione interna, il canale di segnalazione esterna, predisposto e gestito dall'ANAC.

Nella suddetta procedura aziendale è previsto che le segnalazioni devono essere ricevute solo dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Come indicato anche nella sezione Amministrazione trasparente del sito web istituzionale, dal 1.1.2024 le segnalazioni di *whistleblowing* possono essere effettuate accedendo al link: <https://asllatina.whistleblowing.it/>, portale pubblico della PA: le segnalazioni vengono ricevute solo dal RPCT aziendale.

Dal 2024 il sistema informatizzato viene utilizzato anche per ricevere denunce per atti discriminatori di genere.

Nel 2025 l'Azienda si prefigge, al pari degli anni precedenti, di evadere tutte le segnalazioni e di continuare la diffusione della procedura di segnalazioni di *whistleblowing*, anche alla luce delle linee guida adottate da ANAC nel corso dell'anno 2024.

Patti di integrità negli affidamenti

Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della L. n. 190/2012, di regola, predispongono ed utilizzano protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine, le pubbliche amministrazioni devono inserire negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

La ASL Latina già da tempo si è uniformata alla predetta disposizione normativa prevedendo nei disciplinari di gara una specifica clausola con la quale gli operatori economici si impegnano di accettare il patto di integrità nonché ad osservare e a far osservare ai propri dipendenti e collaboratori, per quanto applicabile, il Codice di comportamento dell'Azienda.

Anche nell'anno 2025 si prevede di proseguire nell'applicazione della misura.

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

L'Azienda ha attivato canali dedicati alla segnalazione dall'esterno, anche in forma anonima e in modalità informale, di episodi di cattiva amministrazione, conflitto d'interessi, corruzione, valorizzando il ruolo degli uffici per la relazione con il pubblico (U.R.P.), quale rete organizzativa che opera come interfaccia comunicativa interno/esterno dell'amministrazione.

Con Delibera n. 1026 del 05.12.2024 l'Azienda ha approvato l'aggiornamento del "Regolamento di Pubblica Tutela", già adottato con Delibera n.522 del 5 novembre 2015, pubblicato nella Sezione Amministrazione trasparente, che contiene la procedura per la presentazione di segnalazioni, osservazioni, opposizioni, denunce o reclami, prevista per:

- qualsiasi disservizio che si configuri come assenza di efficacia e di efficienza che abbia negato o limitato la fruibilità delle prestazioni;

- qualsiasi violazione di leggi o regolamenti che disciplinano la fruizione dei servizi sanitari, in particolare della L. 241/90, della Carta dei Servizi Sanitari adottata dall'Azienda, del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, dei principi contenuti negli accordi nazionali di lavoro in merito a doveri e norme comportamentali dei dipendenti pubblici e delle carte dei diritti eventualmente attivate tra l'ASL e le associazioni di volontariato e/o gli organismi di tutela dei diritti.

Inoltre, l'ASL Latina con la recente Delibera n. 881 del 07/11/2024 ha approvato il "Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso agli atti e ai documenti amministrativi della ASL di Latina. Revisione ottobre 2024", mentre con Delibera n. 1206 del 17/12/2019 è stata approvata la "Procedura per l'esercizio del diritto di accesso civico semplice e generalizzato".

A seguito della certificazione sulla parità di genere, proseguiranno le attività del Piano allo scopo di promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

In continuità con gli anni precedenti, anche nel 2025 si prevede di organizzare specifici incontri con il Tavolo Misto Permanente della Partecipazione (TMPP) e con l'Osservatorio Liste d'Attesa, composto dalle OO.SS. e dal TMPP, sui temi specifici della trasparenza e sulle attività di prevenzione della corruzione (Giornata della trasparenza).

MISURE SPECIFICHE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

All'esito dell'analitica mappatura dei processi, nell'Allegato I del Piano sono state individuate e descritte le misure specifiche a presidio dei singoli processi, al fine di far emergere concretamente gli obiettivi da perseguire.

L'attuazione di tali misure è rimessa a ciascun responsabile di processo, in quanto competente per la propria Struttura e a conoscenza delle rispettive attività.

RAPPORTI CON OIV E CORRELAZIONE CON CICLO PERFORMANCE

Nell'ambito dei rapporti con l'OIV, il Piano viene illustrato e condiviso prima della sua approvazione per eventuali modifiche e/o integrazioni in considerazione del fatto che l'OIV deve tener conto in sede di valutazione della *performance* anche dei risultati conseguiti nell'applicazione delle misure volte a prevenire fenomeni corruttivi.

In continuità con gli anni precedenti, si prevede pertanto di "collegare" gli obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza con gli obiettivi di *performance*: il mancato o parziale raggiungimento dei primi si ripercuote inevitabilmente sulla valutazione complessiva della *performance* dell'unità operativa, alla quale sono chiamati a contribuire i dipendenti sia in forma collettiva che individuale.

Per il 2025, si prevede di inserire tra gli obiettivi di *performance* organizzativa:

- ✓ un obiettivo che consenta di valutare il grado di realizzazione delle misure specifiche individuate per il trattamento del rischio da ciascuna Unità Organizzativa Complessa o Semplice Dipartimentale, come esplicitate nella scheda mappatura processi di cui all'Allegato I del presente Piano. In subordine, per le Strutture che non abbiano ancora provveduto, la predisposizione della scheda di mappatura dei processi, valutazione e trattamento del rischio, in accordo al principio di gradualità definito da ANAC;
- ✓ uno o più obiettivi che consenta/no di valutare il grado di realizzazione delle misure generali di trattamento del rischio precedentemente riportate, con riferimento alle attività di rispettiva competenza delle Unità Organizzative Complesse o Semplici Dipartimentali coinvolte.

I pesi di tali obiettivi saranno definiti in fase di predisposizione delle schede contenenti gli obiettivi di performance organizzativa dell'anno 2025.

MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ E SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il monitoraggio sul funzionamento dello strumento di programmazione e sull'attuazione delle misure per la gestione dei rischi corruttivi è una fase di fondamentale importanza per il successo del sistema di prevenzione della corruzione.

In tal senso, il Legislatore concentra l'attenzione sul tema del monitoraggio sia delle singole sezioni, sia dell'intero PIAO. ANAC, conseguentemente, sottolinea che le amministrazioni e gli enti sono chiamati a rafforzare il proprio impegno sul monitoraggio effettivo di quanto programmato: gli esiti del monitoraggio, infatti, rappresentano il punto di partenza per la progettazione futura delle misure e quindi sono fondamentali ai fini del miglioramento progressivo del sistema di gestione del rischio, nella misura in cui consentono di valutare se mantenere o meno le misure di prevenzione programmate in relazione alla loro effettività, sostenibilità e adeguatezza e parallelamente di evitare l'introduzione degli adempimenti di nuove misure se quelle già programmate sono idonee al loro scopo.

Data la complessità dell'Azienda e la suddetta necessità di un monitoraggio incisivo e diffuso, anche nel corso dell'anno 2025 il sistema di monitoraggio sarà articolato su due livelli, in cui il primo è in capo alle singole Strutture organizzative che sono chiamate a realizzare le misure, mentre il monitoraggio di secondo livello è in capo al RPCT: diversamente, in funzione della numerosità degli elementi da verificare, il monitoraggio potrebbe rivelarsi non pienamente attuabile.

In tal senso nel corso dell'anno, si prevede di programmare momenti di confronto tra il RPCT e i responsabili dell'attuazione delle misure al fine di reperire in maniera più semplice informazioni o documenti utili a svolgere il monitoraggio stesso.

E' inoltre previsto che il RPCT possa svolgere attività di audit di verifica su specifiche misure di gestione del rischio.

Nella specifica sezione del presente PIAO dedicata al monitoraggio, vengono riportate anche le attività di monitoraggio periodico delle misure di prevenzione della corruzione adottate dall'Azienda.

Altro ambito su cui si prevede il monitoraggio da parte delle strutture aziendali competenti è quello relativo alla parità di genere che nel Piano nazionale di ripresa e resilienza è considerata un obiettivo trasversale, insieme alle pari opportunità generazionali e ai divari territoriali: il PNRR, infatti, prevede misure per condizionare l'esecuzione dei progetti all'assunzione di giovani e donne attraverso l'inserimento nei bandi di gara di specifiche clausole in cui sono indicati, come requisiti premiali nell'offerta, necessari o aggiuntivi, criteri orientati verso tali obiettivi.

Al riguardo, la ASL Latina, prima Azienda sanitaria nel Lazio, nel 2023 ha intrapreso un percorso per l'ottenimento della certificazione di parità di genere da parte di specifici organismi di valutazione accreditati ai sensi del regolamento (CE) 765/2008 che hanno valutato il rispetto delle pari opportunità secondo le Linee Guida UNI/Pdr 125:2022: in continuità con quanto realizzato nel 2024, anche nell'anno 2025 si prevede di proseguire la realizzazione delle attività di sviluppo delle iniziative volte al mantenimento della certificazione di Parità di genere, ai sensi della UNI/Pdr 125:2022.

Si prevede, inoltre, di dedicare un'attenzione specifica al rispetto dei nuovi obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs. 36/2023 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici" e della prassi ANAC relativamente alla pubblicità legale dei bandi di gara e contratti, ai flussi verso la BDNCP, alla trasparenza per gli affidamenti diretti, al bilanciamento *privacy*.

TRASPARENZA

Con l'evolversi della coscienza democratica nella società civile, i principi generali dell'organizzazione e dell'azione della pubblica amministrazione si sono arricchiti di contenuti ulteriori; è emersa sempre più l'esigenza di assicurare una maggiore comunicazione e prossimità tra cittadini, società civile e P.A. per garantire, attraverso la conoscibilità dell'attività amministrativa, il controllo democratico sulla stessa.

Al principio di pubblicità, conseguono quelli di trasparenza e di comunicazione da intendersi come processi attraverso i quali la P.A., anche attraverso i contributi provenienti dall'esterno, individua gli spunti per il miglioramento dell'organizzazione.

Con l'adozione delle linee di intervento connesse al documento della trasparenza, parte integrante del PIAO stesso, l'Amministrazione intende attuare sempre di più un contesto fortemente orientato ai valori della legalità, della trasparenza, dell'integrità e dell'etica, attraverso un percorso di cambiamento culturale che conduca a considerare tali valori come naturale connotazione di ogni azione e decisione aziendale e parte integrante della qualità dei servizi, delle prestazioni e delle relazioni tra l'Amministrazione e i cittadini/utenti.

Quadro normativo di riferimento in materia di trasparenza

Tabella 1

Rif. normativi e atti di indirizzo	Oggetto
Lgs. n. 33/2013	"Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"
D.Lgs. n. 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".
Delibera ANAC n. 1309/2016	"Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, c. 2, del D.Lgs. n. 33/2013".
Delibera ANAC n.	"Prime linee guida ANAC recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e

Rif. normativi e atti di indirizzo	Oggetto
1310/2016	diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016".
Determinazione ANAC n. 1134/2017	Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici".
Determinazione ANAC n. 241/2017	"Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016".
Delibera ANAC n. 586/2019	"Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241, per l'applicazione dell'art. 14, co. 1-bis e 1-ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019".
Delibera ANAC n. 1047/2020	"Pubblicazione dei dati sui compensi concernenti gli incentivi tecnici di cui all'art. 113, d.lgs. 50/2016, al personale dipendente".
Delibera ANAC n. 329/2021	"Pubblicazione dei provvedimenti finali dei procedimenti di valutazione di fattibilità delle proposte per la realizzazione in concessione di lavori in project financing, di cui all'art. 183, comma 15, d.lgs. 50/2016".
Delibera ANAC n. 364/2021	"Accesso civico generalizzato ex artt. 5, co. 2 e 5-bis del d.lgs. n. 33/2013 con riferimento alla consulenza tecnica d'ufficio (CTU)".
Delibera ANAC n. 468/2021	"Obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati (artt. 26 e 27 d.lgs. n. 33/2013): superamento della delibera numero 59 del 15 luglio 2013 recante "Pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati (artt. 26 e 27, d.lgs. n. 33/2013)".
Delibera numero 77 del 16 febbraio 2022	"Indicazioni di carattere generale in materia di obblighi di pubblicazione dei dati di cui all'art. 36 del d.lgs. n. 33 del 2013 "Pubblicazione delle informazioni necessarie per l'effettuazione di pagamenti informatici"
Legge n. 62 31-05-2022	Disposizioni in materia di trasparenza dei rapporti tra le imprese produttrici, i soggetti che operano nel settore della salute e le organizzazioni sanitarie"
Delibera numero 271 del 7 giugno 2022	"Cessazione dell'efficacia delle indicazioni contenute nella Delibera dell'Autorità n. 268 del 19 marzo 2020, aggiornata con Delibera n. 312 del 9 aprile 2020, sulla sospensione dei termini nei procedimenti di competenza dell'Autorità e sulla modifica dei termini per l'adempimento degli obblighi di comunicazione nei confronti dell'Autorità, a seguito della cessazione dello stato di emergenza"
Delibera n. 371 del 27 luglio 2022	"Linee guida sulla tracciabilità dei flussi finanziari"
Delibera n.413 del 6 settembre 2022	Direttiva programmatica sull'attività di vigilanza dell'A.N.A.C. e sull'attività ispettiva di iniziativa curata dagli Uffici dell'A.N.A.C. per l'anno 2022.
Delibera ANAC 487 del 19-10-2022	Segnalazione misure discriminatorie, ex art. 1 co. 7, l. 190/2012, e revoca discriminatoria, ex art. 15 co. 3, d.lgs. 39/2013, nei confronti del RPCT
Decreto legge 48/2023 convertito in legge 85/2023	Decreto Lavoro- modifica Semplificazioni degli Obblighi Informativi (Decreto Trasparenza) (art. 26)
D.Lgs 36/2023	Codice dei Contratti Pubblici
Delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023	"Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante "Individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33" e il relativo allegato".
Delibera ANAC n. 601 del 19-12-2023	Modificazione ed integrazione della Delibera n. 264 del 20 giugno 2023 "Adozione del provvedimento di cui all'articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33".
Delibera ANAC n. 605 del 19-12-2023	Piano Nazionale Anticorruzione - Aggiornamento 2023.

La Legge 190/2012 ha individuato nella trasparenza uno degli strumenti principali di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella P.A.. In attuazione della delega contenuta nella suddetta Legge, è stato adottato il decreto legislativo 33/2013, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da

parte delle pubbliche amministrazioni” (c.d. Testo Unico sulla Trasparenza) che ha ulteriormente sottolineato il concetto di trasparenza, evidenziando la finalità di realizzare una amministrazione pubblica aperta e al servizio del cittadino. In tale ottica, il Legislatore ha disposto la creazione di una specifica sezione sui *siti web* istituzionali della Pubbliche Amministrazioni denominata “Amministrazione trasparente”.

In particolare, l'art. 1 comma 1 del D.Lgs. 33 del 14 marzo 2013 definisce la trasparenza come: “*accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.*”

Il fine dell'istituto della trasparenza amministrativa consiste dunque nella comprensibilità e conoscibilità dall'esterno dell'attività delle pubbliche amministrazioni, finalizzate a realizzare imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa, assicurando la fiducia nelle istituzioni.

Successivamente l'intero impianto normativo è stato profondamente modificato dal D. Lgs. n. 97/2016, il così detto *Freedom of information Act*, adottato in virtù della delega prevista dalla Legge n. 124/2015, che ha come finalità quella di favorire la partecipazione dei cittadini all'attività della Pubblica Amministrazione assicurando la conoscenza da parte del cittadino/utente dei servizi resi dalle Amministrazioni, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative, nonché delle loro modalità di erogazione, prevenendo in tal modo fenomeni corruttivi.

Nell'anno 2022 è entrata in vigore la Legge 31 maggio 2022, n. 62, recante “Disposizioni in materia di trasparenza dei rapporti tra le imprese produttrici, i soggetti che operano nel settore della salute e le organizzazioni sanitarie”.

La Legge n. 62/2022 promuove la trasparenza dei dati d'interesse pubblico riguardanti le transazioni finanziarie e le relazioni d'interesse intercorrenti tra le imprese e i soggetti operanti nel settore della salute.

Con riferimento alla contrattualistica pubblica riguardante gli appalti, la trasparenza trova fondamento giuridico in primo luogo nella disciplina in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (legge n. 190 del 2012 e D.Lgs. n. 33 del 2013) e, quale *lex specialis*, nel nuovo Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. n. 36 del 2023).

A seguito dell'entrata in vigore, a decorrere dall'01/01/2024, delle disposizioni dettate dal Codice dei contratti (specificamente libro primo parte seconda artt. da 19 a 36) in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti, coerentemente con le previgenti disposizioni del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, recante Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) non è più possibile riferirsi alla trasparenza prescindendo dal concetto di digitalizzazione delle procedure amministrative, anche in tema di contrattualistica pubblica. La digitalizzazione è infatti un processo di progressiva informatizzazione di tutto il ciclo vita degli appalti, dove per espressa previsione normativa (art. 21) per ciclo devono essere intese tutte le fasi dell'appalto pubblico: dalla fase di programmazione fino all'esecuzione.

In tale ottica, anche la trasparenza non può che realizzarsi attraverso il processo di digitalizzazione. Infatti l'art. 50 del CAD rubricato “Disponibilità dei dati delle pubbliche amministrazioni” recita: “*I dati delle pubbliche amministrazioni sono formati, raccolti, conservati, resi disponibili e accessibili con l'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione che ne consentano la fruizione e riutilizzazione...omissis..., da parte delle altre pubbliche amministrazioni e dai privati.*”

Proprio in virtù di questa disposizione, il Codice dei contratti pubblici prevede all'art 19 che: “*Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti assicurano la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti...omissis...*”, (ossia le fasi di programmazione; progettazione; pubblicazione; affidamento ed esecuzione).

L'art 21 comma 2 del Codice dei contratti aggiunge: “*Le attività inerenti al ciclo di vita ... sono gestite, ..., attraverso piattaforme e servizi digitali fra loro interoperabili.*”. In particolare secondo l'articolo 19, comma 6, del Codice dei contratti, “*le stazioni appaltanti e gli enti concedenti assicurano la tracciabilità e la trasparenza delle attività svolte, l'accessibilità ai dati e alle informazioni, la conoscibilità dei processi decisionali automatizzati e rendono le piattaforme utilizzate accessibili(ai soggetti pubblici e privati).*”. Rispetto al precedente Codice dei contratti, anche la disciplina dell'accesso agli atti è stata informatizzata: l'art 35 recita infatti che “*Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti assicurano in modalità digitale l'accesso agli atti delle procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici, mediante acquisizione diretta dei dati e delle informazioni inseriti nelle piattaforme.*”. Solo attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate dalle stazioni appaltanti vengono resi disponibili l'offerta dell'aggiudicatario, i verbali di gara, gli atti e i dati e le informazioni relative all'aggiudicazione. Tale ultima disposizione ha lo scopo di consentire all'amministrazione, attraverso la piattaforma digitale di *e-procurement*, di evitare una eventuale fase amministrativa relativa alla gestione delle istanze di accesso.

La correlazione tra digitalizzazione e trasparenza è ulteriormente evidenziata dalle disposizioni transitorie del nuovo Codice dei contratti: infatti, dal 1/1/2024 sono entrate in vigore le disposizioni della seconda parte libro I (artt. 19 - 36) relative alla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti e quelle relative alla qualificazione delle stazioni appaltanti (art 63 e all.II.4), di cui si ricorda che uno dei requisiti obbligatori è la disponibilità di piattaforme di approvvigionamento digitale (artt. 25 e 26 e all I 4).

Tenuto conto del quadro normativo sopra descritto, si forniscono le seguenti precisazioni circa l'applicabilità delle indicazioni in materia di contratti pubblici contenute nella Parte Speciale del PNA 2022 e nell'aggiornamento 2023:

1. si applica il PNA 2022 a tutti i contratti con bandi e avvisi pubblicati prima del 1° luglio 2023, ivi inclusi i contratti PNRR;
2. si applica il PNA 2022 ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023 al 31 dicembre 2023, limitatamente alle specifiche disposizioni di cui alle norme transitorie e di coordinamento previste dalla parte III del nuovo Codice (da art. 224 a 229);
3. si applica il PNA 2022 ai contratti PNRR con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, con l'eccezione degli istituti non regolati dal D.L. 77/2021 e normati dal nuovo Codice (ad esempio, la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti), per i quali si applica l'aggiornamento 2023 del PNA;
4. si applica l'aggiornamento 2023 del PNA ai contratti con bandi e avvisi pubblicati dal 1° luglio 2023, tranne quelli di cui ai precedenti punti 2 e 3.

Programmazione dell'attuazione della trasparenza

La promozione delle misure di trasparenza si sostanzia non solo nell'ottemperare agli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., ma nell'improntare tutta l'attività svolta al principio della massima trasparenza, semplificazione e miglioramento continuo delle procedure, anche attraverso il coinvolgimento di tutte le Strutture aziendali.

La legge, infatti, richiede alle amministrazioni di elaborare la Sezione Trasparenza nel contesto del PIAO e richiede ai singoli dirigenti interessati di partecipare al processo di elaborazione e di attuazione del programma stesso. Questa partecipazione rientra tra i doveri d'ufficio dei dipendenti interessati.

Si tratta in primo luogo dei Responsabili di Struttura e dei dirigenti, ai quali sono affidate specifiche responsabilità per la trasmissione e la pubblicazione dei documenti e delle informazioni ai sensi dell'articolo 10 D.Lgs. 33/2013, ma anche di referenti indicati per i singoli uffici, ai quali spetta il compito di partecipare all'individuazione, all'elaborazione e alla pubblicazione delle informazioni richieste (All. 2 Elenco referenti aziendali).

Il RPCT controlla l'attuazione delle linee di intervento previste nel Piano e delle singole iniziative assumendo, al riguardo, i seguenti compiti:

- ✓ controllo dell'adempimento da parte dell'amministrazione pubblica degli obblighi di trasparenza contemplati dalla normativa;
- ✓ verifica della completezza, chiarezza ed aggiornamento delle informazioni rese accessibili mediante la pubblicazione;
- ✓ verifica della regolarità e dell'attuazione dell'accesso civico, previsto dal decreto.
- ✓ segnalazione alle Autorità competenti (OIV, ANAC e Ufficio Procedimenti Disciplinari) delle inadempienze relative alle pubblicazioni obbligatorie;
- ✓ segnalazione dei casi più gravi di inadempimento degli obblighi sopra indicati, alle Autorità di cui al punto precedente nonché all'Autorità politica per le ulteriori forme di responsabilità configurabili.

Nell'anno 2025 si prevede di realizzare l'informatizzazione delle procedure di pubblicazione dei documenti su Amministrazione Trasparente, mediante l'implementazione di un apposito applicativo *software* che preveda sistemi automatici di blocco e/o alert sull'efficacia degli atti in carenza dell'ottemperanza agli obblighi di trasparenza,

La ASL Latina adotta annualmente il programma di formazione dei dipendenti nell'ambito del quale si prevede di individuare, anche per il 2025, specifiche attività formative.

Inoltre, anche nel 2025, in continuità con gli anni precedenti, saranno promosse azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile, con la finalità di implementare la condivisione delle politiche di trasparenza aziendali attraverso il percorso di ascolto e partecipazione a tutti i livelli, ponendo innanzitutto il cittadino nelle condizioni di esprimere la propria opinione sulla qualità dell'assistenza ricevuta, con il coinvolgimento nei processi aziendali di cittadini, pazienti, dipendenti, enti istituzioni, associazioni ecc..

In particolare, si prevede di realizzare le seguenti attività:

- ✓ organizzazione di specifici incontri con il Tavolo Misto Permanente della Partecipazione (TMPP) e con l'Osservatorio Liste d'Attesa, composto dalle OO.SS. e TMPP, sui temi specifici della Trasparenza e delle attività di prevenzione della corruzione (Giornata della trasparenza);
- ✓ aggiornamento della Carta dei Servizi;
- ✓ indagini di Customer satisfaction centrali e decentrate;
- ✓ audit civico;
- ✓ raccolta di reclami, segnalazioni;

- ✓ raccolta di elogi;
- ✓ il monitoraggio dei dati di accesso al *sito web* aziendale;
- ✓ interazione con le diverse aree contrattuali (comparto, dirigenza medica-veterinari e sanitaria, professionale tecnica e amministrativa).

Monitoraggio

Il monitoraggio sull'attuazione della trasparenza è volto a verificare se l'amministrazione ha individuato misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente".

Il monitoraggio sulle misure di trasparenza consente al RPCT di formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento.

Il monitoraggio è altresì volto a verificare la corretta attuazione della disciplina sull'accesso civico semplice e generalizzato, nonché la capacità delle amministrazioni di censire le richieste di accesso e i loro esiti all'interno del registro degli accessi. Al riguardo, si rammenta che il PNA 2022 evidenzia che la piena attuazione della trasparenza comporta anche che le amministrazioni prestino la massima cura nella trattazione delle istanze di accesso civico, semplice e generalizzato. Tutte le informazioni necessarie per consentire l'esercizio di entrambi i diritti vanno pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale.

Gli esiti sui monitoraggi svolti sia sulle misure di trasparenza adottate che sulle richieste di accesso civico, semplice e generalizzato, sono funzionali alla verifica del conseguimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione e, in particolare, di quelli orientati al raggiungimento del Valore Pubblico.

In tal senso, al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni, costituisce parte integrante del presente Piano il prospetto riepilogativo ed analitico della pubblicazione dei dati *on line* nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale, in conformità del Decreto legislativo n. 97/2016 "Obblighi di Pubblicazione vigenti" attuativo della D.Lgs n. 33/2013, della Legge 190/2012 e ss.mm. ii., della Delibera ANAC 1310/2016, della Delibera ANAC 1134/2017 e dell'All. 9 PNA 2022-2024 (Allegato 3).

I referenti/responsabili della trasparenza, come sopra individuati, svolgono il monitoraggio dei dati pubblicati sul sito rispetto all'obbligo di pubblicazione a carico della singola struttura correlati con la data dell'ultimo aggiornamento.

Il RPCT, che ha un ruolo di coordinamento nel monitoraggio sull'effettiva pubblicazione, ma non è direttamente responsabile dello stesso, relaziona all'OIV in merito alla pubblicazione dei dati sul sito aziendale.

L'OIV, a sua volta, attesta lo stato di assolvimento degli obblighi di pubblicazione, secondo le indicazioni fornite annualmente da ANAC.

Il D. Lgs 150/09 attribuisce agli OIV importanti compiti in materia di verifica e controllo sul livello di trasparenza raggiunto dall'amministrazione di riferimento. Nello specifico, secondo quanto previsto dall'art. 14, c. 4 lett. a), f), g) del citato Decreto, gli OIV:

- ✓ sono responsabili della corretta applicazione delle linee guida dell'ANAC;
- ✓ monitorano il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità, dei controlli interni ed elaborano una Relazione annuale sullo stato dello stesso;
- ✓ promuovono ed attestano l'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

La trasparenza richiede una attività di monitoraggio periodico, oltre che da parte dei soggetti interni all'amministrazione e dell'OIV, anche attraverso il coinvolgimento diretto dei cittadini.

Il sito web della ASL Latina, consultabile all'indirizzo www.asl.latina.it, rappresenta il canale di comunicazione preferenziale, in termini di trasparenza ed integrità, per l'interazione con i cittadini e, conseguentemente, le informazioni in esso presenti devono essere espresse in maniera chiara, uniforme e aggiornata.

Nell'attuale versione del sito, le pagine sono state realizzate ed adeguate alle "Linee Guida Siti Web" in relazione alla trasparenza e ai contenuti minimi dei siti pubblici, alla visibilità dei contenuti, al loro aggiornamento, all'accessibilità e all'usabilità, alla classificazione e alla semantica, ai formati aperti e ai contenuti aperti. Nel corso dell'anno 2025 proseguirà l'adeguamento delle eventuali parti non ancora conformi e l'integrazione dei dati richiesti dalla normativa di riferimento. La sezione "Amministrazione trasparente" sarà sottoposta a costante aggiornamento per garantire un alto livello di trasparenza tenendo conto, però, dell'obbligo di rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se dati personali rientranti in particolari categorie (ex "dati sensibili") o dati personali relativi a condanne penali e reati (ex "dati giudiziari"), non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione.

In tal senso, si prevede di effettuare controlli periodici sulla pubblicazione dei dati in costante collaborazione con la UOC Affari Generali e Controllo Interno per le tematiche relative alla tutela della *privacy* in base alla normativa del GDPR.

Si prevede di proseguire le attività di monitoraggio finalizzate a raccogliere punti di forza e debolezza del sito e valutazione della trasparenza dello stesso per favorirne l'implementazione rispondente alle aspettative e alle necessità dei diversi *target* di riferimento e alla normativa di riferimento sulla accessibilità totale.

In continuità con quanto realizzato nel 2024, si prevede, inoltre, di proseguire la revisione dei dati pubblicati nelle sotto sezioni di "Amministrazione Trasparente" al fine di migliorarne la fruibilità mediante la rappresentazione in formato tabellare.

Dando seguito al progetto di fattibilità già realizzato nel 2023 e alle attività effettuate nel 2024 da parte della UOSD Comunicazione e Relazioni con il Pubblico in collaborazione con la UOC Flussi Informativi, si prevede nell'anno 2025 di rendere disponibile una nuova versione del sito istituzionale tenendo conto del quadro normativo vigente e degli obblighi definiti dal Codice dell'Amministrazione Digitale.