

Servizio Sanitario Nazionale

Regione Siciliana

Azienda Sanitaria Provinciale di Agrigento

Tel. 0922 407111 * Fax 0922 401229
P.Iva e C.F. 02570930848

**UFFICIO DEL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E
PER LA TRASPARENZA**

Oggetto: Relazione sull'attività svolta in materia di prevenzione della corruzione dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza dell' ASP di Agrigento ex art. 1, comma 14 legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione". Anno 2014.

In attuazione della Convenzione dell'ONU contro la corruzione, ratificata dallo Stato italiano con Legge n. 116 del 3/8/2009, è stata adottata la Legge n. 190 del 6.11.2012 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" che ha introdotto numerosi strumenti per la prevenzione e la repressione del fenomeno corruttivo ed ha individuato i soggetti preposti a mettere in atto iniziative in materia.

Tale Legge prevede che il Dipartimento della funzione pubblica predisponga un Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), attraverso il quale siano individuate le strategie prioritarie per la prevenzione e il contrasto della corruzione nella pubblica amministrazione a livello nazionale e nell'ambito del quale debbono essere previste le linee guida cui ciascuna pubblica amministrazione deve attenersi nell'adottare il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.), che questa Azienda ha adottato con deliberazione commissariale n. 172 del 29/01/2014.

Gli obiettivi principali nell'ambito delle strategie di prevenzione sono:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Questi obiettivi sono perseguiti attraverso la previsione di varie misure di prevenzione, che, nell'ambito del nostro ordinamento, sono state disciplinate mediante la Legge n. 190 del 2012. I principali strumenti previsti dalla normativa, oltre all'elaborazione del P.N.A., sono:

- adozione dei P.T.P.C.
 - adempimenti di trasparenza
 - codici di comportamento
 - rotazione del personale
 - obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse
 - disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali
 - disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (pantouflage - revolving doors)
 - incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali
 - disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione
 - disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage - revolving doors)
 - disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d.whistleblower)
- formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione.

Essendo l'impianto strutturale della Legge 190/2012 finalizzato alla prevenzione, il concetto di corruzione che viene preso a riferimento ha un'accezione ampia. Esso è 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 ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Per quanto attiene agli adempimenti in materia di trasparenza di cui al D.lgs. 33/2013, l'ASP di Agrigento ha provveduto ad adempiere agli obblighi di pubblicazione prescritti dalla normativa:

- creare, all'interno del sito web la sezione "Amministrazione Trasparente", completa di tutte le relative sottosezioni; sono stati inseriti i contenuti prescritti, dapprima con i dati prescritti dalla CIVIT e, successivamente, con gli ulteriori dati: ad oggi il sito web è in continuo aggiornamento, anche attraverso l'implementazione dei dati richiesti. A tal fine, sono stati individuati, all'interno delle Aziende, dei soggetti deputati alla predisposizione e corretta tenuta della sezione del sito web "Amministrazione Trasparente";
- pubblicare sul sito web aziendale, i dati specifici previsti con delibera CIVIT n. 71/2013: procedimenti amministrativi (art. 35 d.lgs. 33/2013) - pagamenti dei debiti scaduti della pubblica amministrazione (d.l. 8 aprile 2013, n. 35) - dati relativi alle società partecipate dalle pubbliche amministrazioni (art. 22 d.lgs. 33/2013) - servizi erogati agli utenti (art. 32, c. 2, lett.a) e b), d.lgs. n. 33/2013, art. 10, c. 5 del medesimo decreto, nonché art. 1, c. 15, della legge n. 190/2012) - accesso civico (art. 5 d.lgs. 33/2013);
- pubblicare sul sito web aziendale, alla sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Disposizioni Generali", il documento di attestazione dell'OIV / Nucleo di Valutazione Aziendale

- (quale organo con funzioni equivalenti all'OIV), attestante l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione sul sito web aziendale dei dati previsti dalla legge, nonché del loro aggiornamento;
- formare i dipendenti in materia di trasparenza attraverso incontri di formazione.

La diligenza nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione è dimostrata anche dal fatto che, una classifica elaborata da www.riparteilfuturo.it che fa capo all'Associazione "Libera" di Don Ciotti che ha come scopo quello di avviare campagne pubbliche per combattere la corruzione e promuovere la trasparenza in sanità e in politica, ha messo in evidenza l'alta percentuale di adeguamento dei requisiti previsti dalla Legge 190/2012 e dal D.lgs 33/2013 dell'ASP di Agrigento, che si è classificata tra i più trasparenti della Sicilia con il 94% di soddisfazione di alcuni indicatori individuati per dimostrare la gestione trasparente dell'Azienda.

Si evidenzia, inoltre, la recente individuazione di questa Azienda, quale ente capofila per gli adempimenti ex d. lgs n. 33/13, effettuata da parte dell'A.N.A.C.

❖ Gestione dei rischi

- Azioni intraprese per affrontare i rischi di corruzione:

In sede di prima applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione, i responsabili di procedimento e i titolari degli uffici competenti all'adozione di pareri, valutazioni tecniche, atti endo-procedimentali e provvedimenti finali si astengono dall'esercizio delle rispettive funzioni in caso di conflitto d'interesse, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

- Controlli sulla gestione dei rischi di corruzione:

Per rendere operative le strategie di prevenzione della corruzione che sono state dettagliatamente esplicitate all'interno del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, è necessario individuare le aree di rischio che, anche a fronte dei dati tratti dall'esperienza (precedenti giudiziari o disciplinari), sono considerate le maggiormente esposte al pericolo corruttivo all'interno della specifica realtà dell'Azienda Sanitaria. Le aree così individuate saranno oggetto di monitoraggio al fine di valutare il grado di rischio presente in ciascun settore di interesse.

Di seguito è stato predisposto un prospetto indicativo ed esemplificativo sia delle quattro aree di rischio individuate dal Piano Nazionale Anticorruzione comuni per tutte le PP.AA., sia delle tre aree di rischio individuate indicativamente per l'Azienda ASP di Agrigento e che verranno, successivamente, meglio definite; per ogni area di rischio comune, inoltre, è riportato un elenco esemplificativo dei rischi in un'ottica strumentale alla realizzazione di fatti di corruzione, mutuato dall'allegato n. 3 al Piano Nazionale Anticorruzione.

> AREE DI RISCHIO COMUNI E OBBLIGATORIE (quattro aree di rischio individuate dal Piano Nazionale Anticorruzione comuni per tutte le PP.AA.)

A) Area: acquisizione e progressione del personale

1. Reclutamento
2. Progressioni di carriera

3. Conferimento di incarichi di collaborazione

B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
3. Requisiti di qualificazione
4. Requisiti di aggiudicazione
5. Valutazione delle offerte
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
7. Procedure negoziate
8. Affidamenti diretti
9. Revoca del bando
10. Redazione del cronoprogramma
10. Varianti in corso di esecuzione del contratto
11. Subappalto
12. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale

D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale

Queste aree sono elencate nell'art. 1, comma 16, Legge 190/2012 e si riferiscono ai procedimenti di:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al d.lgs. n. 163 del 2006;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009.

**> AREE DI RISCHIO SPECIFICHE ED ULTERIORI PER L'AZIENDA SANITARIA
PROVINCIALE DI AGRIGENTO**

1) AREA AMMINISTRATIVA

Provveditorato / economato	Appalti di lavori, servizi e forniture e affini - Tenuta cassa economale - Tenuta magazzini aziendali - Inventario beni mobili
Attività tecniche	Appalti di lavori, servizi e forniture (lavori e opere, manutenzioni) e affini - Gestione del patrimonio aziendale

Affari generali - Legale	Affidamento incarichi esterni - Recupero somme -
Sistema Informativo	Affidamento di lavori, servizi e forniture - Inventario apparecchiature informatiche
Gestione del personale	Concorsi e procedure selettive, progressioni di Carriera - Autorizzazione incarichi e attività a dipendenti e vigilanza - Affidamento incarichi esterni - Libera professione intramoenia - Strumenti incentivanti

2) RETE OSPEDALIERA

Servizi Sociali / Distretti	Erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari - Valutazioni sanitarie, assistenza sanitaria, inserimenti in strutture esterne, commissioni invalidi, commissioni patenti
Dipartimento di Salute Mentale/ Dipartimento per le Dipendenze	Somministrazione farmaci, sussidi, assistenza sanitaria, inserimenti in strutture esterne
Dipartimento di Sanità Pubblica/ Prevenzione	Ispezioni, controlli e sanzioni conseguenti, atti autorizzatori, atti concessori - Certificazioni legali - Verifiche per accreditamento strutture

- Iniziative di automatizzazione dei processi intrapresi per ridurre i rischi di corruzione:

Allo scopo di facilitare il controllo dei procedimenti aziendali e della relativa documentazione nei settori considerati a più elevato rischio corruttivo, potrebbe essere utile procedere al potenziamento dei processi informatici, i quali garantirebbero una maggiore rapidità, facilità e precisione nella verifica di dati ed elementi qualora viaggiassero esclusivamente tramite supporto informatico.

❖ **Formazione in tema di anticorruzione**

I dipendenti e gli operatori che, direttamente o indirettamente, svolgono un'attività all'interno degli uffici che verranno compiutamente indicati nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione come a più elevato rischio di corruzione dovranno partecipare ad un programma formativo sulla normativa relativa alla prevenzione e repressione della corruzione e sui temi della legalità.

Il Piano Annuale di Formazione dovrà quindi obbligatoriamente prevedere un percorso formativo per la prevenzione della corruzione.

Tale percorso di formazione dovrà essere indirizzato secondo un approccio che sia al contempo normativo-specialistico e valoriale, in modo da accrescere le competenze e lo sviluppo del senso etico e, quindi, potrà riguardare le norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione ed in particolare i contenuti della Legge 190/2012, gli aspetti etici e della legalità dell'attività amministrativa oltre ad ogni tematica che si renda opportuna e utile per prevenire e contrastare la corruzione.

A tal fine, saranno comunicati annualmente i nominativi dei dipendenti che andranno formati al fine di organizzare sessioni formative per garantire la più ampia divulgazione delle tematiche relative alla prevenzione e al contrasto della corruzione.

Durante l'anno 2014 è iniziato un percorso di formazione in e –learnig, che ha visto coinvolti, in questa prima fase, i dipendenti che operano nelle area a maggior rischio. Nel corso dell'anno 2015 l'attività di formazione vedrà coinvolti, compatibilmente con le risorse disponibili, il maggior numero di dipendenti possibili.

❖ **Codice di comportamento**

Il codice di comportamento è stato adottato con la deliberazione commissariale n. 5371 del 20/12/13 in tempo utile per consentire l'idoneo collegamento con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, così come previsto dalla delibera A.N.A.C. (già CIVIT) n. 75/2013.

Il codice di comportamento si è ispirato ai principi di dinamicità, modularità e progressività.

La delibera sopra citata precisa che "La Commissione procederà, altresì, alla consultazione delle amministrazioni e alla costituzione di tavoli tecnici per gruppi di amministrazioni, nella prospettiva di una graduale integrazione e dell'aggiornamento dei codici stessi, al fine di tenere conto delle funzioni più esposte al rischio di corruzione di carattere tendenzialmente trasversale svolte nelle pubbliche amministrazioni, nonché di quelle invece maggiormente legate alle caratteristiche di ciascun settore. In questo modo, si favorirà la predisposizione di modelli specifici rispondenti alle caratteristiche dei diversi gruppi di amministrazioni e dei settori".

Altre iniziative

- Rotazione degli incarichi:

Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione, assume rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio.

La ratio delle previsioni normative ad oggi emanate è quella di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività e di evitare che il medesimo funzionario tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti.

In attesa di specifiche indicazioni che saranno emanate dall'A.N.A.C., l'ASP di Agrigento, compatibilmente con l'organico e con l'esigenza di mantenere continuità e coerenza di indirizzo delle strutture, è intenzionata ad applicare il principio di rotazione, prevedendo che nei settori più esposti a rischio di corruzione sia assicurata l'alternanza dei dirigenti e dei dipendenti addetti alle aree a più elevato rischio corruttivo, con particolare riguardo alle figure dei responsabili di procedimento, nonché dei componenti delle commissioni di gara e di concorso.

La rotazione può avvenire solo al termine dell'incarico, anche attraverso l'attuazione della mobilità, specialmente se temporanea, quale utile strumento per realizzare la rotazione tra le figure professionali specifiche.

Particolari difficoltà si riscontrano per quanto attiene a specifiche figure professionali "infungibili" (medici specialisti e sanitari) o difficilmente sostituibili (ad esempio, addetti al settore del trattamento economico dei lavoratori).

- Esiti di verifiche e controlli su cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi:

Il Responsabile della Prevenzione della corruzione ha il compito di verificare che nell'Amministrazione siano rispettate le norme stabilite dal D.lgs. n. 39/2013 in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi di natura dirigenziale.

In particolare, l'ASP di Agrigento ha provveduto a richiedere mediante dichiarazioni sostitutive di certificazione, l'assenza di cause di incompatibilità per gli incarichi conferiti al Direttore Amministrativo, al Direttore Sanitario, nonché ai dirigenti, per il periodo successivo al 4.05.2013: nessuna situazione di incompatibilità è stata dichiarata.

Allo stesso modo si è proceduto per quanto attiene la dichiarazione delle eventuali situazioni di inconferibilità, rispetto ad incarichi di nuova costituzione. E' stata riscontrata una possibile incompatibilità, ed è stata pertanto sottoposta all'A.N.A.C. richiesta di parere.

- Conflitto di interessi

Tutti i dipendenti / collaboratori / consulenti devono, nei loro rapporti esterni con clienti / fornitori / contraenti e concorrenti, comunque curare gli interessi dell'Azienda rispetto ad ogni altra situazione che possa concretizzare un vantaggio personale anche di natura non patrimoniale.

I dipendenti destinati a operare nei settori e/o attività particolarmente esposti alla corruzione devono astenersi da quella attività, ai sensi dell'articolo 6 bis della legge n. 241/1990, in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto anche potenziale.

Per conflitto di interessi, reale o potenziale, si intende qualsiasi relazione intercorrente tra un dipendente/collaboratore/consulente e soggetti, persone fisiche o giuridiche, che possa risultare di pregiudizio per l'Azienda ASP di Agrigento.

Ogni situazione di conflitto di interesse deve essere comunicato al Responsabile senza ritardo.

- Forme di tutela offerte ai whistleblowers: Tutela del dipendente che segnala illeciti

L'art. 1, comma 51, della legge ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del D.lgs. n. 165 del 2001, l'art. 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il c.d. whistleblower.

Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito, secondo cui il dipendente che riferisce al proprio superiore gerarchico condotte che presume illecite, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

In particolare, per misure discriminatorie si intende le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili; la norma riguarda le segnalazioni effettuate all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o al proprio superiore gerarchico.

Pertanto, il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito:

- > deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Prevenzione; il responsabile valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:
 - a) al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione: il dirigente valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
 - b) all'U.P.D.: l'U.P.D., per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
 - c) all'Ufficio del Contenzioso dell'amministrazione: l'Ufficio del contenzioso valuta la sussistenza degli estremi per esercitare in giudizio l'azione di risarcimento per lesione dell'immagine della pubblica amministrazione;
 - d) all'Ispettorato della funzione pubblica: l'Ispettorato della funzione pubblica valuta la necessità di avviare un'ispezione al fine di acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni;
- > può dare notizia dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o ad una delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto presenti nell'amministrazione; l'organizzazione sindacale deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;
- > può dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato Unico di Garanzia, d'ora in poi C.U.G.; il presidente del C.U.G. deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della funzione pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;
- > può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere:
 - a) un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o al ripristino immediato della situazione precedente;
 - b) l'annullamento davanti al T.A.R. dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del Tribunale del lavoro e la condanna nel merito per le controversie in cui è parte il personale c.d. contrattualizzato;

c) il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione.

In sede di procedimento disciplinare a carico dell'eventuale responsabile del fatto illecito, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, senza il suo consenso, a condizione che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione; qualora, invece, la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata ove la sua conoscenza sia indispensabile per la difesa dell'incolpato.

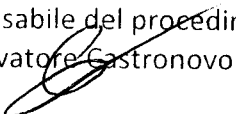
- Iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, nell'ambito di concorsi e selezione del personale, nonché nell'ambito delle attività ispettive:

Nei settori particolarmente esposti al rischio corruttivo, quali le Unità Operative che si occupano, tra l'altro, di erogare sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e/o vantaggi economici, gli uffici deputati alla selezione del personale e alla predisposizione dei bandi di concorso, nonché alle attività ispettive, saranno adottate le prescrizioni previste dal comma 46, art. 1, Legge n. 190/2012, nei confronti di soggetti che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I, titolo II, libro secondo del codice penale.

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

Verrà verificato se siano presenti o meno regolamenti interni afferenti alle Unità Operative maggiormente a rischio, adoperandosi, qualora ne siano sprovviste, per redigere manuali specifici al fine di indirizzare gli operatori ai comportamenti e alle strategie da adottare per prevenire i fenomeni corruttivi.

Il Responsabile del procedimento
Dr. Salvatore Gastronovo



Il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza
Dr.ssa. Beatrice Salvago

