

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2018-2020



*La corruzione è una nemica della Repubblica
(Sandro Pertini)*

INDICE

Premessa

Art. 1	<i>Oggetto e obiettivi del Piano</i>
Art. 2	<i>Normativa di riferimento</i>
Art. 3	<i>Contesto esterno</i>
Art. 4	<i>Contesto interno. Focus sul territorio di competenza dell'ASP di Catanzaro</i>
Art. 4.1	<i>Contesto interno. Organizzazione dell'ASP di Catanzaro</i>
Art. 5	<i>Nozione di corruzione</i>
Art. 6	<i>I soggetti della Prevenzione della Corruzione</i>
Art. 7	<i>Settori e attività maggiormente esposti al rischio corruzione</i>
Art. 8	<i>Processo di gestione del rischio</i>
Art. 9	<i>Misure obbligatorie</i>
Art. 9.1	<i>Codice di comportamento</i>
Art. 9.2	<i>Conflitto di interessi</i>
Art. 9.3	<i>Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per i delitti contro la pubblica amministrazione.</i>
Art. 9.4	<i>Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi</i>
Art. 9.5	<i>Rotazione degli incarichi</i>
Art. 9.6	<i>Patto d'integrità</i>
Art. 9.7	<i>Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower)</i>
Art. 9.8	<i>Attività successiva al rapporto di lavoro (Pantouflage – Revolvingdoors)</i>
Art.10	<i>La Formazione</i>
Art.11	<i>Collegamento con il ciclo della performance</i>
Art.12	<i>Obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della Prevenzione</i>
Art. 13	<i>Rapporti con la società civile</i>
Art. 14	<i>Monitoraggio e aggiornamento del Piano</i>

SEZIONE DEDICATA ALLA TRASPARENZA

- *Considerazioni generali*
- *Qualità dei dati da pubblicare – Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione*
- *Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali*
- *Attività di vigilanza e di monitoraggio*
- *La giornata della Trasparenza*
- *Accesso civico*

Allegato A *Attività e processi a rischio di corruzione e relative misure di prevenzione*

Allegato B *Tabella contenente i livelli di responsabilità sugli obblighi di pubblicazione*

Premessa

L'Azienda Sanitaria provinciale di Catanzaro ha inteso dare priorità nella sua azione strategica alle azioni rivolte alla promozione dell'integrità ed alla prevenzione dell'illegalità, tant'è che le attività di prevenzione della corruzione sono stati individuati, anche nell'anno 2017, quali obiettivi di rilevanza strategica e, per l'effetto, le azioni correlate sono state tradotte, nel processo di budget, in obiettivi organizzativi ed individuali assegnati alle strutture ed ai dirigenti.

L'Azienda, consapevole dell'impatto negativo che hanno i fenomeni corruttivi sui cittadini, ha inteso porre in essere una serie di azioni finalizzate a prevenire i fenomeni corruttivi, intesi non nel significato penalistico del termine ma come comportamenti assunti in difformità delle norme al fine di favorire interessi privati.

La Direzione Strategica, contestualmente alla nomina del RPC, ha provveduto a costituire l'Ufficio di Prevenzione della Corruzione, con personale dedicato, strutturato nell'organizzazione aziendale, divenuto punto di riferimento dei dirigenti e del personale che opera nelle aree a rischio.

Nel corso del 2016, su impulso dell'Ufficio di Prevenzione della Corruzione, sono stati assunti importanti iniziative finalizzate a regolamentare alcuni processi, per prevenire fenomeni corruttivi quali l'acquisto di prodotti esclusivi e beni infungibili, il c.d. "*Pantouflage o Revolving - Doors*", la modulistica sul conflitto di interessi, la partecipazione a congressi, seminari, eventi formativi e manifestazioni varie sponsorizzati da aziende private.

L'ASP di Catanzaro ha aderito, quale ente pilota, al progetto *Helthcare Integrity Action* – Curiamo la corruzione, promosso da Trasparency International Italia, organizzazione impegnata da anni sul fronte della prevenzione della corruzione

Al progetto hanno già aderito l'Asl di **Bari**, il Policlinico Vittorio Emanuele di **Catania**, l'Asst di **Melegnano e Martesana**, Asp di **Ragusa**, l'AOU San Giovanni di Dio e Ruggi d'Aragona di **Salerno**, l'Asp di **Siracusa**, l'Usl **Toscana Sud Est (Arezzo, Grosseto e Siena)** e l'Apss di **Trento**.

La collaborazione consentirà all'Azienda di poter usufruire gratuitamente, per sei mesi, del supporto e delle competenze di Trasparency International Italia e dei suoi partners, nella formazione e nell'elaborazione e applicazione di strumenti organizzativi volti alla realizzazione dell'impianto per l'anticorruzione e la trasparenza. E' una straordinaria occasione per continuare nel percorso di miglioramento organizzativo già avviato, sperimentando sul campo l'efficacia di alcuni strumenti di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza e rendere più efficaci i piani anticorruzione.

Il 2016 si è iniziato a strutturare, all'interno dell'Azienda, un sistema di Prevenzione della Corruzione adeguato, sopperendo anche ai ritardi degli anni pregressi, sistema che si è cercato di implementare anche nel 2017, nel corso del quale è andato avanti il processo di cambiamento culturale, con l'assimilazione di comportamenti di alto contenuto valoriale ed etico, pur con diverse difficoltà dovute da un lato ad un contesto normativo "nuovo" rispetto al *corpus* di norme che disciplinano l'attività delle amministrazioni pubbliche e dall'altro da comportamenti e prassi persistenti, associati ad una insufficiente formazione di alcuni settori nevralgici dell'Azienda.

Il sistema di prevenzione della corruzione dell'Azienda, può essere sintetizzato nell'analisi SWOT che si riporta di seguito:

PUNTI DI FORZA (interni) • Forte sostegno della Direzione Strategica al Responsabile Prevenzione della Corruzione • Costituzione dell'Ufficio con personale dedicato • Risorse investite dall'Azienda per formazione qualificata dei dirigenti e del personale delle aree a rischio • Partecipazione dell'Azienda ai vari incontri ed eventi istituzionali per la promozione della legalità e dell'integrità • Buon rapporto con i sindacati	PUNTI DI DEBOLEZZA (interni) • Novità della materia, a volte intesa come un ulteriore aggravio dei processi, piuttosto che opportunità di miglioramento • Non adeguata conoscenza del codice di comportamento aziendale • Scarso senso di appartenenza ai valori aziendali in buona parte del personale dipendente • Processo di riorganizzazione aziendale conclusosi nel 2017, con il conferimento degli incarichi di struttura • Insufficiente formazione del personale amministrativo • Complessità organizzativa dell'Azienda e condizioni orografiche del territorio
OPPORTUNITA' (esterne) • Collaborazione con le istituzioni • Buon clima di collaborazione con il mondo dell'associazionismo • Supporto degli enti e degli organismi impegnati nell'anticorruzione	MINACCE (esterne) • Informazione scientifica pressante sugli specialisti • Influenze di <i>lobbies</i> esterne • Sistema di fornitura dei dispositivi medici non adeguato come quella del farmaco

L'ANAC ha sottolineato in più occasioni, anche attraverso gli atti emanati, che il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione deve intendersi come atto di natura programmatica e organizzativa e le misure ivi contenute devono essere intese come obbligatorie e, pertanto, prevalenti rispetto ad altri atti o provvedimenti aziendali in contrasto con le stesse.

La Direzione Strategica, in aderenza ai dettami del D. Lgs n. 33/2013, con le modifiche e le integrazioni apportate dal D.Lgs. n. 97/2016, e del Piano Nazionale Anticorruzione, con deliberazione n. 72 del 30/01/2017 ha nominato il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, accorpando le funzioni in un unico soggetto.

L'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013, nel testo novellato dal D.Lgs. n. 97/2016 ha previsto l'accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di Prevenzione della Corruzione e, di conseguenza, le Amministrazioni Pubbliche sono tenute ad adottare ogni anno un unico Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), in cui sia chiaramente identificata la sezione relativa alla trasparenza.

Il presente Piano contiene, quindi, un'apposita sezione dedicata alla Trasparenza e uno specifico allegato (All.B) nel quale sono identificati i livelli di responsabilità in ordine agli obblighi di pubblicazione previsti dal citato D. Lgs n. 33/2013.

L'Azienda ha avviato la consultazione pubblica per l'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018/2020, pubblicata sul sito web aziendale il 29 novembre 2017, al fine di acquisire proposte e/o osservazioni da parte dei principali portatori d'interesse. A tal fine, i dipendenti, i cittadini, le organizzazioni sindacali, le associazioni o altre forme di organizzazioni portatori di interessi collettivi che operano nel settore, nonché tutti i soggetti che operano e fruiscono delle attività e dei servizi prestati dall'ASP di Catanzaro, sono stati invitati a far pervenire proposte ed osservazioni finalizzate all'aggiornamento del Piano, sia in formato elettronico che in forma cartacea.

La consultazione pubblica non ha registrato adesioni attive con invio di osservazioni e proposte e ciò conferma come la prevenzione della corruzione sia un processo lungo da assimilare non solo a livello di amministrazioni pubbliche ma anche nella società civile.

Art. 1

Oggetto e obiettivi del Piano

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018-2020 di seguito denominato "Piano", predisposto ai sensi dell'art. 1, commi 5 e 8, della legge 6 novembre 2012, n. 190, costituisce aggiornamento del precedente Piano triennale 2017/2019, in coerenza con le indicazioni contenute nel D.Lgs. n. 33/2013, modificato e integrato dal D.Lgs. n. 97/2016 e nel Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con delibera ANAC del 3 agosto 2016.

Il diritto vigente impone che ogni amministrazione pubblica formuli un documento ricognitivo, programmatico ed operativo con la finalità di individuare ed attuare le azioni da svolgere per prevenire i fenomeni corruttivi nelle aree e nei processi maggiormente esposti al rischio.

Questo atto che è appunto denominato *Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione*, (dal 2017 PTPCT) viene qui di seguito redatto, con acclusa la sezione specifica dedicata alla Trasparenza, tenendo bene in considerazione quale sia lo scenario nel quale si sviluppa la missione dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro che opera in uno dei territori più critici del nostro Paese.

Le statistiche mostrano come in Italia i fenomeni corruttivi siano maggiormente percepiti rispetto agli altri paesi europei e, di conseguenza, incidano notevolmente sulla fiducia che i cittadini ripongono nella pubblica amministrazione. Nell'area UE, il tasso medio stimato di corruzione e frode in sanità è di circa il 6%, con un intervallo che varia tra il 3,29% e il 10%. Il danno cagionato da tale fenomeno è apprezzabile non soltanto in termini di sottrazione di importanti risorse alla collettività e, pertanto, di maggiori costi dei servizi, ma determina minori possibilità di efficace risposta ai bisogni di assistenza laddove sia necessario intervenire con standard qualitativi elevati. Per valutare i livelli di corruzione in ambiti territorialmente determinati è stata fondata nell'anno 1993 a Berlino *Transparency International*, la più grande organizzazione globale che si occupa di prevenire e contrastare la corruzione. L'organizzazione, per individuare, prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi ha elaborato un *Indice di Percezione della Corruzione (CPI)*, che determina la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in 176 Paesi nel mondo, attribuendo a ciascuna Nazione un voto che varia da 0 (massima corruzione) a 100 (assenza di corruzione).

L'indice riferito al 2016, nel rapporto presentato a gennaio 2017, vede l'Italia collocarsi al 60° posto, migliorando quindi di una posizione rispetto all'anno precedente, con il punteggio di 47 su 100, in fondo alla classifica europea, seguita solamente da Grecia e Bulgaria.

Uno dei settori maggiormente a rischio è quello sanitario: la complessità organizzativa, la rilevanza della spesa, l'entità dei rapporti con i privati, l'incertezza e l'imprevedibilità della domanda, l'alta specializzazione dei prodotti acquistati e delle prestazioni fornite sono fattori che rendono la sanità un settore particolarmente sensibile a fenomeni corruttivi.

In momenti di congiuntura economica sfavorevole come quello attuale, in cui è forte il dibattito a livello istituzionale e tra gli *stakeholder* sulla sostenibilità del sistema sanitario nazionale, per via del definanziamento avvenuto, a partire dall'anno 2010, e per i costi crescenti dovuti al progressivo invecchiamento della popolazione, alle innovazioni tecnologiche, ai farmaci innovativi ed al costante aumento della domanda di servizi e prestazioni, è fondamentale mettere in campo strategie efficaci per ridurre gli sprechi e reinvestire nei servizi le risorse recuperate. Ciò anche in considerazione di quanto emerso nell'ultimo rapporto CENSIS, pubblicato nel mese di giugno 2016, secondo il quale sono diventati 11 milioni gli italiani che hanno dovuto rinviare o rinunciare a

prestazioni sanitarie nell'ultimo anno, a causa di difficoltà economiche, non riuscendo a pagarle di tasca propria.

L'Azienda ritiene che il presente Piano e le azioni che seguiranno rappresentino un'opportunità di miglioramento dell'organizzazione nel suo complesso, dei singoli settori e dei processi e procedimenti ad essi correlati, contribuendo a rendere più efficiente l'azione amministrativa.

La strategia della prevenzione della corruzione definita nel presente Piano non si configura come un'attività compiuta destinata ad esaurirsi entro un termine definito, bensì come un insieme di strumenti e misure finalizzate alla prevenzione che dovranno essere costruiti e via via affinati in *feedback* con i dirigenti delle aree a rischio e il coinvolgimento della Direzione Strategica.

Art. 2

Normativa di riferimento

Il presente Piano e le azioni che ne seguiranno hanno a riferimento la seguente normativa:

- **Legge 6 novembre 2012, n. 190** *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*;
- **Piano Nazionale Anticorruzione** approvato con Delibera ANAC 11 settembre 2013, n. 72, aggiornato con Determinazione n. 12 del 28.10.2015;
- **Piano Nazionale Anticorruzione** approvato con Delibera ANAC 3 agosto 2016, n. 831;
- **Il D.Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 modificato e integrato dal D.Lgs. n. 97/2016**, sul *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione dell'informazione da parte della pubblica amministrazione”*;
- **Il D.Lgs. n. 39 dell'8 aprile 2013** recante *“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, comma 49 e 50 della legge 190”*;
- **Il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62** *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001”*;
- **La Circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica** recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*;
- **Il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i.** recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;

- **Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i. “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”**

Nella normativa di riferimento occorrerà tenere conto, eventualmente oggetto di aggiornamento del presente Piano, dei decreti approvati dal Governo in attuazione della legge 7 agosto 2015, n. 124 (*Deleghe al governo in materia di riorganizzazione di amministrazioni pubbliche*).

Qui di seguito sono elencati i reati il cui rischio di commissione è più frequente all'interno di delle pubbliche amministrazioni. Occorre però premettere che, secondo le statistiche, i reati più frequentemente commessi dai pubblici dipendenti sono quelli di **truffa** (art. 640 c.p.) e **di falso** (art. 476 e segg. c.p.) **nella timbratura del cartellino marcatempo**.

Occorre, poi, evidenziare che i reati di falso, materiale ed ideologico sono frequentemente commessi in funzione strumentale alla commissione di altri reati, quali **l'abuso di ufficio, la corruzione o la concussione**.

Nell'elencazione, si sono indicati per primi gli artt. 357, 358 e 359, che disegnano le nozioni di pubblico ufficiale, incaricato di pubblico servizio ed esercente un servizio di pubblica necessità, non sempre chiare agli operatori dell'amministrazione.

Segue un elenco di reati che non si limita ai soli reati del capo del codice penale (Libro, II, Titolo II, Capo II) dedicati ai “Delitti dei Pubblici Ufficiali contro la Pubblica Amministrazione”, ma prende in considerazione anche altre condotte devianti, in particolare orientate a trarre profitto o creare danno a sistemi informatici.

Articolo N. 357 - Nozione del pubblico ufficiale

Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa.

Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzati dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.

Articolo N. 358 - Nozione della persona incaricata di un pubblico servizio

Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio.

Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.

Articolo N. 359 - Persone esercenti un servizio di pubblica necessità

Agli effetti della legge penale, sono persone che esercitano un servizio di pubblica necessità:

- 1) i privati che esercitano professioni forensi o sanitarie, o altre professioni il cui esercizio sia per legge vietato senza una speciale abilitazione dello Stato, quando dell'opera di essi il pubblico sia per legge obbligato a valersi;*
- 2) i privati che, non esercitando una pubblica funzione, né prestando un pubblico servizio, adempiono un servizio dichiarato di pubblica necessità mediante un atto della pubblica amministrazione.*

Articolo N. 314-Peculato

Il pubblico ufficiale [357] o l'incaricato di un pubblico servizio [358], che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria, è punito con la reclusione da quattro (3) a dieci anni [316-bis, 317-bis, 323-bis].

Si applica la pena della reclusione da sei mesi a tre anni quando il colpevole ha agito al solo scopo di fare uso momentaneo della cosa, e questa, dopo l'uso momentaneo, è stata immediatamente restituita [316-bis, 317-bis, 323-bis].

Articolo N. 317 - Concussione

Il pubblico ufficiale [357] che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei a dodici anni.

Articolo N. 318 - Corruzione per l'esercizio della funzione

Il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da uno a cinque anni.

Articolo N. 319 - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio

Il pubblico ufficiale [357], che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da quattro a otto anni.

Articolo N. 319 quater - Induzione indebita a dare o promettere utilità

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da tre a otto anni.

Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni.

Articolo N. 320 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio

Le disposizioni degli articoli 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio.

In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore ad un terzo [321, 323-bis].

Articolo N. 323 – Abuso d'ufficio

Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da uno a quattro anni.

La pena è aumentata nei casi in cui il vantaggio o il danno hanno un carattere di rilevante gravità.

Articolo N. 326 - Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio

Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da uno a quattro anni .

La pena è aumentata nei casi in cui il vantaggio o il danno hanno un carattere di rilevante gravità.

Articolo N. 328 - Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione

Il pubblico ufficiale [357] o l'incaricato di un pubblico servizio [358], che indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio [366, 388] che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, deve essere compiuto senza ritardo, è punito con la reclusione da sei mesi a due anni.

Fuori dei casi previsti dal primo comma il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che entro trenta giorni dalla richiesta di chi vi abbia interesse non compie l'atto del suo ufficio e non risponde per esporre le ragioni del ritardo, è punito con la reclusione fino ad un anno o con la multa fino a 1.032 euro. Tale richiesta deve essere redatta in forma scritta ed il termine di trenta giorni decorre dalla ricezione della richiesta stessa.

Articolo N. 340 - Interruzione di un ufficio o servizio pubblico o di un servizio di pubblica necessità

Chiunque, fuori dei casi previsti da particolari disposizioni di legge [331, 431, 432, 433], cagiona una interruzione o turba la regolarità di un ufficio o servizio pubblico [358] o di un servizio di pubblica necessità [359] è punito con la reclusione fino a un anno.

I capi, promotori od organizzatori sono puniti con la reclusione da uno a cinque anni.

Articolo N. 361 - Omessa denuncia di reato da parte del pubblico ufficiale.

Il pubblico ufficiale [357], il quale omette o ritarda di denunciare all'Autorità giudiziaria, o ad un'altra Autorità che a quella abbia obbligo di riferirne, un reato di cui ha avuto notizia nell'esercizio o a causa delle sue funzioni [331 c.p.p.; 221 coord. c.p.p.], è punito con la multa da 30 euro a 516 euro [363, 384].

La pena è della reclusione fino ad un anno, se il colpevole è un ufficiale o un agente di polizia giudiziaria [57 c.p.p.], che ha avuto comunque notizia di un reato del quale doveva fare rapporto [331, 347 c.p.p.; 16 att. c.p.p.; 221 coord. c.p.p.].

Le disposizioni precedenti non si applicano se si tratta di delitto punibile a querela della persona offesa [120].

Articolo N. 362 - Omessa denuncia da parte di un incaricato di pubblico servizio

L'incaricato di un pubblico servizio [358], che omette o ritarda di denunciare all'Autorità indicata nell'articolo precedente un reato del quale abbia avuto notizia nell'esercizio o a causa del servizio [331 c.p.p.; 221 coord.c.p.p.], è punito con la multa fino a 103 euro [363, 384].

Tale disposizione non si applica se si tratta di un reato punibile a querela della persona offesa [120], né si applica ai responsabili delle comunità terapeutiche socio-riabilitative per fatti commessi da persone tossicodipendenti affidate per l'esecuzione del programma definito da un servizio pubblico.

Articolo N. 365 - Omissione di referto.

Chiunque, avendo nell'esercizio di una professione sanitaria prestato la propria assistenza od opera in casi che possono presentare i caratteri di un delitto per il quale si debba procedere d'ufficio [50 c.p.p.], omette o ritarda di riferirne all'Autorità indicata nell'articolo 361, è punito con la multa fino a 516 euro [384; 334 c.p.p.].

Questa disposizione non si applica quando il referto esporrebbe la persona assistita a procedimento penale.

Articolo N. 615 ter - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico

Chiunque abusivamente si introduce in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza ovvero vi si mantiene contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo, è punito con la reclusione fino a tre anni.

La pena è della reclusione da uno a cinque anni:

1) se il fatto è commesso da un pubblico ufficiale o da un incaricato di un pubblico servizio, con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti alla funzione o al servizio, o da chi esercita anche abusivamente la professione di investigatore privato, o con abuso della qualità di operatore del sistema;

2) se il colpevole per commettere il fatto usa violenza sulle cose o alle persone, ovvero se è palesemente armato;

3) se dal fatto deriva la distruzione o il danneggiamento del sistema o l'interruzione totale o parziale del suo funzionamento ovvero la distruzione o il danneggiamento dei dati, delle informazioni o dei programmi in esso contenuti.

Qualora i fatti di cui ai commi primo e secondo riguardino sistemi informatici o telematici di interesse militare o relativi all'ordine pubblico o alla sicurezza pubblica o alla sanità o alla protezione civile o comunque di interesse pubblico, la pena è, rispettivamente, della reclusione da uno a cinque anni e da tre a otto anni.

Nel caso previsto dal primo comma il delitto è punibile a querela della persona offesa; negli altri casi si procede d'ufficio.

Articolo N. 615 quater - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici

Chiunque, al fine di procurare a sé o ad altri un profitto o di arrecare ad altri un danno, abusivamente si procura, riproduce, diffonde, comunica o consegna codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso ad un sistema informatico o telematico, protetto da misure di sicurezza, o comunque fornisce indicazioni o istruzioni idonee al predetto scopo, è punito con la reclusione sino ad un anno e con la multa sino a 5.164 euro.

La pena è della reclusione da uno a due anni e della multa da 5.164 euro a 10.329 euro se ricorre taluna delle circostanze di cui ai numeri 1) e 2) del quarto comma dell'articolo 617-quater.

Articolo N. 621 - Rivelazione del contenuto di documenti segreti.

Chiunque, essendo venuto abusivamente a cognizione del contenuto, che debba rimanere segreto, di altrui atti o documenti, pubblici o privati, non costituenti corrispondenza [616, 623-bis], lo rivela, senza giusta causa, ovvero lo impiega a proprio o altrui profitto, è punito, se dal fatto deriva documento, con la reclusione fino a tre anni o con la multa da 103 euro a 1.032 euro [262].

Agli effetti della disposizione di cui al primo comma è considerato documento anche qualunque supporto informatico contenente dati, informazioni o programmi.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa [120].

Articolo N. 622 - Rivelazione di segreto professionale.

Chiunque, avendo notizia, per ragione del proprio stato o ufficio, o della propria professione o arte, di un segreto [200 c.p.p.], lo rivela, senza giusta causa, ovvero lo impiega a proprio o altrui profitto, è punito, se dal fatto può derivare nocumento, con la reclusione fino a un anno o con la multa da 30 euro a 516 euro [326].

La pena è aggravata se il fatto è commesso da amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci o liquidatori o se è commesso da chi svolge la revisione contabile della società (3).

Il delitto è punibile a querela della persona offesa [120].

Articolo N. 635 ter - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque commette un fatto diretto a distruggere, deteriorare, cancellare, alterare o sopprimere informazioni, dati o programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o ad essi pertinenti, o comunque di pubblica utilità, è punito con la reclusione da uno a quattro anni.

Se dal fatto deriva la distruzione, il deterioramento, la cancellazione, l'alterazione o la soppressione delle informazioni, dei dati o dei programmi informatici, la pena è della reclusione da tre a otto anni.

Se ricorre la circostanza di cui al numero 1) del secondo comma dell'articolo 635 ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema, la pena è aumentata.

Articolo N. 640 ter - Frode informatica

Chiunque, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da 51 euro a 1.032 euro.

La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da 309 euro a 1.549 euro se ricorre una delle circostanze previste dal numero 1) del secondo comma dell'articolo 640, ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema.

La pena è della reclusione da due a sei anni e della multa da euro 600 a euro 3.000 se il fatto è commesso con furto o indebito utilizzo dell'identità digitale in danno di uno o più soggetti.

Il delitto è punibile a querela [120-126] della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze di cui al secondo e terzo comma o un'altra circostanza aggravante.

Occorre, inoltre, considerare che l'esperienza giudiziaria ha evidenziato numerosi episodi in cui il reato in danno di amministrazioni pubbliche è stato commesso da privati con il concorso (art. 110 c.p.) di dipendenti delle amministrazioni stesse.

Le ipotesi di tal fatto che hanno più di frequente occupato gli operatori giudiziari sono le seguenti:

Articolo N. 316 ter – Indebita percezione di compensi a danno dello Stato.

Salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'articolo 640 – bis, chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero, mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a euro 3.999,96 si applica soltanto la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da euro 5.164 a euro 25.822. Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito.

Articolo N. 353 – Turbata libertà degli incanti.

Chiunque, con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, impedisce o turba la gara nei pubblici incanti o nelle licitazioni private per conto di pubbliche amministrazioni, ovvero ne allontana gli offerenti, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da euro 103 a euro 1.032.

Se il colpevole è persona preposta dalla legge o dall'autorità agli incanti o alle licitazioni suddette, la reclusione è da uno a cinque anni e la multa da euro 516 a euro 2.065.

Le pene stabilite in questo articolo si applicano anche nel caso di licitazioni private per conto di privati, dirette da un pubblico ufficiale o da persona legalmente autorizzata; ma sono ridotte della metà.

Articolo N. 353 bis – Turbata libertà nel procedimento di scelta del contraente.

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque con violenza o minaccia, o con doni, promesse, collusioni o altri mezzi fraudolenti, turba il procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente da parte della pubblica amministrazione è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni e con la multa da euro 103 a euro 1.032.

Articolo N. 355 – Inadempimenti di contratti di pubbliche forniture.

Chiunque, non adempiendo agli obblighi che gli derivano da un contratto di fornitura concluso con lo Stato, o con un altro ente pubblico, ovvero con un'impresa esercente servizi pubblici o di pubblica necessità, fa mancare, in tutto o in parte, cose od opere, che siano necessarie a uno stabilimento pubblico o ad un pubblico servizio, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa non inferiore a L. 200.000.

La pena è aumentata se la fornitura concerne:

- 1) sostanze alimentari o medicinali, ovvero cose od opere destinate alle comunicazioni per terra, per acqua o per aria, o alle comunicazioni telegrafiche o telefoniche;*
- 2) cose od opere destinate all'armamento o all'equipaggiamento delle forze armate dello Stato;*
- 3) cose od opere destinate ad ovviare a un comune pericolo o ad un pubblico infortunio.*

Se il fatto è commesso per colpa, si applica la reclusione fino a un anno, ovvero la multa da L. 100.000 a 4 milioni.

Le stesse disposizioni si applicano ai subfornitori, ai mediatori e ai rappresentanti dei fornitori, quando essi, violando i loro obblighi contrattuali, hanno fatto mancare la fornitura.

Articolo N. 356 c.p. –Frode in pubbliche forniture.

Chiunque commette frode nella esecuzione dei contratti di fornitura o nell'adempimento degli altri obblighi contrattuali indicati nell'articolo precedente, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa non inferiore a L. 2 milioni.

La pena è aumentata nei casi previsti dal primo capoverso dell'articolo precedente.

Articolo N. 388 ter – Mancata esecuzione dolosa di sanzioni pecuniarie.

Chiunque, per sottrarsi all'adempimento degli obblighi nascenti da un provvedimento dell'autorità giudiziaria, o dei quali è in corso l'accertamento dinanzi all'autorità giudiziaria stessa, compie, sui propri o sugli altrui beni, atti simulati o fraudolenti, o commette allo stesso scopo altri fatti fraudolenti, è punito, qualora non ottemperi all'ingiunzione di eseguire il provvedimento, con la reclusione fino a tre anni o con la multa da euro 103 a euro 1.032.

La stessa pena si applica a chi elude l'esecuzione di un provvedimento del giudice civile, ovvero amministrativo o contabile, che concerna l'affidamento di minori o di altre persone incapaci, ovvero prescriva misure cautelari a difesa della proprietà, del possesso o del credito.

Chiunque sottrae, sopprime, distrugge, disperde o deteriora una cosa di sua proprietà sottoposta a pignoramento ovvero a sequestro giudiziario o conservativo è punito con la reclusione fino a un anno e con la multa fino a euro 309.

Si applicano la reclusione da due mesi a due anni e la multa da euro 30 a euro 309 se il fatto è commesso dal proprietario su una cosa affidata alla sua custodia, e la reclusione da quattro mesi a tre anni e la multa da euro 51 a euro 516 se il fatto è commesso dal custode al solo scopo di

favorire il proprietario della cosa.

Il custode di una cosa sottoposta a pignoramento ovvero a sequestro giudiziario o conservativo che indebitamente rifiuta, omette o ritarda un atto dell'ufficio è punito con la reclusione fino ad un anno o con la multa fino a euro 516.

La pena di cui al quinto comma si applica al debitore o all'amministratore, direttore generale o liquidatore della società debitrice che, invitato dall'ufficiale giudiziario a indicare le cose o i crediti pignorabili, omette di rispondere nel termine di quindici giorni o effettua una falsa dichiarazione.

Il colpevole è punito a querela della persona offesa.

Articolo N. 640 bis c.p. – Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche.

La pena è della reclusione da uno a sei anni e si procede d'ufficio se il fatto di cui all'articolo 640 (Truffa) riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee.

Vi sono, ancora, fattispecie di reato che sono più frequentemente ricorrenti in ambito lavorativo che meritano di essere considerate in un'ottica di prevenzione:

Articolo N. 609 bis– Violenza sessuale (che può ricorrere anche in caso di comportamenti impropri e con abuso di potere).

Articolo N. 610 c.p. – Violenza privata (ipotizzabile nelle ipotesi più esasperate di *mobbing*).

Infine, è necessario ricordare che:

L'articolo N. 1 Legge 25 gennaio 1982, n. 17 vieta le associazioni segrete. Si considerano associazioni segrete, come tali vietate dall'art. 18 della Costituzione, quelle che, anche all'interno di associazioni palesi, occultando la loro esistenza ovvero tenendo segrete congiuntamente finalità e attività sociali ovvero rendendo sconosciuti, in tutto od in parte ed anche reciprocamente, i soci, svolgono attività diretta ad interferire sull'esercizio delle funzioni di organi costituzionali, di amministrazioni pubbliche, anche ad ordinamento autonomo, di enti pubblici anche economici, nonché di servizi pubblici essenziali di interesse nazionale.

Art. 3

Contesto esterno

Analisi socio-economica

L'analisi del contesto esterno non può prescindere dalle analisi socio-economiche sulla Regione Calabria prodotte in questi ultimi anni da istituzioni, enti e organismi vari, che fotografano una situazione allarmante.

Il confronto interregionale dei principali indicatori economici segnala un persistente divario di sviluppo dell'economia calabrese rispetto alle altre aree italiane, più marcato dopo la crisi economica iniziata nel 2008. Il settennio di crisi restituisce una regione ancora più debole, con una flessione dell'attività produttiva molto più profonda ed estesa, con effetti negativi che appaiono non più solo transitori ma strutturali.

Secondo gli ultimi rapporti SVIMEZ, la recessione che dal 2008 ha colpito l'economia italiana ha causato alla Calabria una riduzione del PIL, nel periodo 2008-2014, del 14,1%. Solo con il 2015 si sono registrati i primi segnali di ripresa e per il Mezzogiorno è stato un anno positivo, ben oltre le previsioni. L'uno per cento di incremento di PIL nell'area (rispetto allo 0,8% nazionale) interrompe sette anni di contrazioni consecutive che hanno enormemente indebolito il tessuto economico-sociale.

L'ultimo rapporto presentato alla Camera dei Deputati il 7 novembre 2017, ha sottolineato che le previsioni per il 2017 e il 2018 confermano che il Mezzogiorno è in grado di agganciare la ripresa, seppur con tassi di crescita di poco inferiori a quelli del Centro-Nord.

Il rapporto fornisce alcuni fenomeni preoccupanti: la fuga dei cervelli che non si arresta, la povertà che resta sui livelli più alti di sempre e il livello di disuguaglianza interno all'area, fattori che deprimono la ripresa dei consumi.

A rendere la situazione ancora più grave sono i fenomeni demografici, mentre al Centro-Nord la dinamica demografica negativa è compensata dalle immigrazioni dall'estero e da quelle dal Sud, il Mezzogiorno ha scarse capacità di attrarre immigrati dall'estero ed è interessato dal progressivo calo delle nascite.

Vi è, infine, un ulteriore elemento che contraddice un luogo comune che vuole il Sud inondato di dipendenti pubblici. Tra il 2011 e il 2015 i dipendenti pubblici nel Mezzogiorno sono calati di 21.500 unità mentre nel Centro-Nord sono stati 17.954 in meno, con inevitabili riflessi sul reddito pro capite, già di per se più basso rispetto alle altre aree del Paese.

Il rapporto SVIMEZ evidenzia, difatti, l'allargamento della forbice del PIL pro capite, che vede un divario tra il Trentino Alto Adige, la Regione più ricca, dove il PIL procapite è stato mediamente pari a 37.561 euro e la Calabria, la più povera, dove è stato pari a quasi 21 mila euro.

I dati anagrafici rilevano che la popolazione residente nel 2016 nella Regione Calabria è pari a 1.965,10, con una variazione in negativo rispetto al 2015 dello 0.3%. La speranza di vita alla nascita evidenzia un'età media per i maschi di 79,6 anni, mentre per le femmine l'età media è pari a 84, 3 anni.

I dati relativi al mercato del lavoro evidenziano un tasso di occupazione totale pari al 38,9%, con un tasso maschile del 49,4% e un tasso femminile del 28,6%, mentre il tasso di disoccupazione è pari al 22,9%, con una lieve differenza tra quello maschile che è del 22,5% e quello femminile che è del 23,7%.

Per quanto concerne la distribuzione dei redditi, povertà e benessere, la percentuale di individui a rischio povertà è pari al 24%, gli individui appartenenti al quinto di reddito più povero sono il 35,1% e la percentuale delle famiglie povere sul totale delle famiglie (povertà relativa) è pari al 28,2%.

La Regione Calabria ha un apparato produttivo debole, con un sistema industriale scarsamente sviluppato, caratterizzato dalla frammentazione del sistema delle imprese e dal peso sempre più rilevante dell'economia sommersa. Gli interventi straordinari, che pure negli ultimi trent'anni sono stati quantitativamente numerosi e consistenti a livello finanziario, non hanno creato alcun sistema produttivo e, spesso, sono stati utilizzati da aziende di altre aree territoriali solo ai fini della fiscalità di vantaggio e degli sgravi previdenziali. Il terziario, che ha rappresentato il settore predominante, è il comparto che più di tutti ha subito gli effetti negativi della crisi.

La Calabria è stata, per scelte politiche e istituzionali, una regione assistita, ove gli ammortizzatori sociali hanno costituito un parziale sfogo ai problemi occupazionali e il lavoro pubblico ha rappresentato per anni l'aspirazione massima dei giovani calabresi. Negli ultimi anni, coincidenti anche con la crisi economica, sono ripresi i flussi migratori di tanti giovani che si trasferiscono al Nord Italia o all'estero alla ricerca di occupazione. Preoccupa, inoltre, il calo delle iscrizioni alle facoltà universitarie calabresi registrato negli ultimi anni specie tra i giovani appartenenti alle famiglie di estrazione sociale modesta che, seppur in linea con i dati delle altre regioni meridionali, testimonia il fatto che i giovani non credono più che la laurea possa garantirgli un lavoro gratificante ed in linea con gli studi fatti e deve indurre le istituzioni e la politica a ripensare modelli formativi al passo con i cambiamenti che si sono registrati nella società.

Ordine Pubblico e sicurezza

In tale contesto, caratterizzato dalla debolezza del tessuto socio-economico, trovano terreno fertile le organizzazioni criminali, che hanno progressivamente sviluppato una dimensione affaristico-finanziaria, come riportato nella relazione al Parlamento dal Ministro dell'Interno Alfano sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica “...*la ndrangheta continua a rivestire un ruolo preminente tra le espressioni criminali mafiose italiane sia per l'attitudine all'infiltrazione di settori dell'economia legale e della cosa pubblica, specie nel settore degli appalti, che per la capacità di cogliere le occasioni offerte dall'economia globale per quanto attiene alle attività di riciclaggio dei proventi delle attività illecitetra gli obiettivi più remunerativi, oltre alle tradizionali attività estorsive ed usuraie, l'infiltrazione degli appalti pubblici ha nel tempo contribuito ad accrescere le capacità di penetrazione dell'organizzazione negli ambienti politico-istituzionali e della pubblica amministrazione...*” e ancora “.....*l'infiltrazione dell'economia legale, attraverso l'alterazione della libera concorrenza, viene realizzata mediante la violenta intimidazione alle imprese ed il reclutamento di manodopera sottocosto o comunque con minore tutela sindacale e previdenziale. La vocazione affaristica si dirige verso differenti settori imprenditoriali,senza tralasciare alcun*

settore produttivo che possa rivelarsi remunerativo, quali il comparto turistico-immobiliare, il sanitario...”.

La relazione sulla politica dell'informazione per la sicurezza, relativa all'anno 2016, evidenzia che *“la “ndrangheta” ha continuato, con grande spregiudicatezza e aggressività, nel suo processo evolutivo verso un modello di “mafia d'affari”, svolgendo un ruolo sempre più centrale nei comitati criminoaffaristici tanto nella regione di radicamento quanto nelle aree di proiezione. ... La misura della perniciosità dell'organizzazione criminale calabrese per la sicurezza nazionale è data dalle operazioni di polizia giudiziaria, nonché dal crescente numero di attentati intimidatori, soprattutto in danno di pubblici amministratori, ma anche di imprenditori, professionisti e burocrati, verificatisi in Calabria nel 2016”.*

La relazione sull'Amministrazione della Giustizia, presentata dal Presidente della Corte di Appello di Catanzaro, alla cerimonia di inaugurazione dell'anno giudiziario 2018, analizza l'evoluzione e le dinamiche espansive delle associazioni criminali calabresi, che hanno acquisito negli ultimi anni *“un’elevata capacità di condizionamento e di infiltrazione nel territorio, nei settori economici, istituzionali e politici”.*

In un passo della relazione è riportato che *“la progressione criminale dell'organizzazione segue l'evoluzione economico-sociale delle collettività locali, nazionali ed internazionali, in cui opera adeguandosi a situazioni, dinamiche, modalità dirette a curvare anche l'economia “sana” al delitto, con indubbio e devastante effetto criminogenetico. Nel passato l'attività si poneva in un ambito di devianza e manteneva i propri spazi operativi deviati nel circuito marginale extrasociale epperiò solo eccentrico rispetto alle dinamiche economiche, sociali, culturali, politiche della comunità cui accedeva. Il ruolo, insomma, era marginale e l'attività criminale incidente in forme di parassitismo deviato, eterogeneo rispetto alla società”.*

Nel mese di novembre 2018 il Consiglio dei Ministri ha deciso il commissariamento di n. 5 comuni calabresi, tra cui quello di Lamezia Terme (CZ) che con i suoi oltre 70.000 abitanti è la terza città per popolazione della Calabria. Ciò a conferma della pervasività e delle infiltrazioni della criminalità organizzata nella pubblica amministrazione.

La relazione sull'Amministrazione della Giustizia presentata dal Presidente della Corte di Appello di Catanzaro, in occasione della cerimonia di inaugurazione dell'Anno Giudiziario 2016, evidenzia, tra l'altro, l'aumento dei procedimenti penali riferiti ai delitti contro la Pubblica Amministrazione.

La situazione descritta deve quindi stimolare le istituzioni e le amministrazioni pubbliche a mettere in campo nuove strategie per contrastare i fenomeni degenerativi e azioni più incisive a presidio della legalità, intesa non come principio formale, ma come fattore ed espressione di sviluppo

culturale in grado di promuovere un'autentica cultura dei valori civili e ricreare la fiducia nei cittadini.

Territorio e viabilità

Nell'analisi del contesto esterno occorre tenere a riferimento anche la situazione complessiva del territorio calabrese che, sotto l'aspetto geomorfologico, presenta una netta prevalenza montana e collinare a discapito del 5% di territorio risultante pianeggiante.

L'assetto del sistema viario risulta piuttosto articolato con carenze diffuse, dovute a tracciati stradali vetusti ed alla geologia del territorio.

L'autostrada costituisce la principale infrastruttura stradale della Regione e assicura i collegamenti sul versante tirrenico, mentre l'arteria principale sul versante ionico è rappresentata dalla strada statale 106, che presenta numerose criticità dovute alle caratteristiche della carreggiata, all'attraversamento dei centri abitati ed alle condizioni del traffico.

Il sistema di trasporto ferroviario, inoltre, si sviluppa in gran parte lungo il perimetro costiero regionale e non offre standard qualitativi adeguati e tempi di percorrenza veloci per il trasporto dei passeggeri.

La situazione socio-economica, le condizioni orografiche, l'assetto del sistema viario, unite alle criticità di contesto descritte, costituiscono delle variabili che incidono, inevitabilmente, sull'offerta sanitaria, sia sotto l'aspetto della riorganizzazione della rete assistenziale, che per quanto attiene le attività di prevenzione.

Piano di Rientro

L'altro fattore di cui occorre tenere conto nell'analisi di contesto riguarda il Piano di Rientro.

Il 17 dicembre 2009 è stato sottoscritto l'accordo del Piano di Rientro della Regione Calabria, tra il Ministro della Salute, il Ministro dell'Economia e della Finanze ed il Presidente della Giunta Regionale, poi recepito con D.G.R. n. 97 del 12 febbraio 2010.

Il Consiglio dei Ministri, con deliberazione del 30 luglio 2010, ha disposto il commissariamento della Regione, nominando il Presidente *pro tempore* della Giunta Regionale Commissario *ad acta* per l'attuazione del Piano di Rientro dei disavanzi del Servizio Sanitario Regionale.

Il 12 marzo 2015, il Consiglio dei Ministri, in virtù di quanto stabilito dalla legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015), ha nominato Commissario *ad acta* per il Piano di Rientro un soggetto esterno alla Giunta ed al Consiglio Regionale, affiancato da un sub Commissario.

Le disposizioni contenute nel Piano di Rientro hanno ridotto l'autonomia delle Direzioni Strategiche negli atti di Pianificazione, di Programmazione e di Riorganizzazione aziendale, autonomia derivante dal processo di aziendalizzazione contenuto nel D.Lgs. n. 502/1992 s.m.i. che nella Regione Calabria non ha trovato completa attuazione, anche in considerazione del fatto che la

durata media in carica dei Direttori Generali nelle aziende sanitarie calabresi è pari a 1,5 anni, la più bassa d'Italia. Il Piano di Rientro ha comportato, altresì, il blocco automatico del *turn over* nelle assunzioni di personale e non ha consentito il ricambio generazionale nei servizi sia sanitari che amministrativi, che complessivamente presentano un'età media del personale pari a 54 anni.

Art. 4 Contesto interno.

Focus sul territorio di competenza dell'ASP di Catanzaro

Il *focus* sul territorio di competenza dell'ASP di Catanzaro, coincidente con l'intero territorio provinciale, ricalca, per grandi linee, l'analisi riferita al contesto regionale anche se l'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro ha dato maggiore impulso, negli anni, ai processi di aziendalizzazione e di innovazione.

Nel corso del 2017, l'Azienda è stata interessata da due filoni di indagini avviati dalla Procura della Repubblica presso il Tribunale di Catanzaro. Uno di questi, relativo al progetto "Stop and Go", è esitato nell'Ordinanza dell'11 luglio 2017 con la quale il G.I.P. presso il Tribunale di Catanzaro, nel contestare i reati di cui agli articoli 81 cpv, 110 e 314 c.p., ha applicato nei confronti di due dipendenti la misura degli arresti domiciliari, nei confronti di cinque dipendenti e del direttore amministrativo aziendale la misura interdittiva della sospensione dall'esercizio di un pubblico ufficio o servizio, ai sensi dell'art. 289, comma II c.p.p., per la durata di un anno. Nello stesso filone di indagini sono stati raggiunti da informazione di garanzia altri tre dipendenti.

A seguito di ciò, il Direttore Generale, con propri atti deliberativi, nel prendere atto dell'Ordinanza del G.I.P., ha disposto la sospensione immediata dal servizio nei confronti del Direttore Amministrativo e dei dipendenti colpiti dalla misura cautelare e ha disposto, contestualmente, l'avvio dell'azione disciplinare nei confronti di tutti i dipendenti coinvolti nel procedimento penale, avuta, piena contezza dei fatti storici addebitati, descritti nell'Ordinanza del Giudice.

Il Giudice del riesame, in sede di appello, ha riqualificato il reato nella fattispecie di cui all'art. 640, comma 2 c.p. (truffa aggravata), riducendo a quattro mesi la durata degli arresti domiciliari, ai quali erano stati sottoposti due dipendenti ed ha annullato, con diverse motivazioni, la misura interdittiva della sospensione dal servizio nei confronti degli altri dipendenti e del direttore amministrativo aziendale.

Il Tribunale, nel vagliare la posizione degli indagati è pervenuto a conclusioni differenti, per quanto attiene al quadro indiziario nei confronti di un dirigente dell'azienda e del direttore amministrativo, ritenendo che il quadro emergente dall'attività investigativa non consente di dare fondatezza alla prospettazione accusatoria nei riguardi del primo, mentre ha ritenuto mancante l'elemento soggettivo del reato nei riguardi del secondo.

L'altro filone di indagine, riguardante un diverso procedimento penale avviato dalla Procura della Repubblica di Catanzaro per i reati di cui agli artt. 319 *ter* e 479 del c.p. , è esitato nell'Ordinanza del G.I.P. , con la quale è stata applicata nei confronti di due dipendenti in distacco presso la Procura della Repubblica di Catanzaro e del direttore amministrativo, la misura interdittiva della sospensione dall'esercizio di un pubblico ufficio o servizio.

A seguito di ciò, il Direttore Generale, con propri atti deliberativi, ha preso atto dell'Ordinanza del G.I.P. e ha disposto la sospensione immediata dal servizio per il direttore amministrativo per i tecnici della prevenzione, avviando, contestualmente, l'azione disciplinare nei confronti di questi ultimi.

Il Giudice del riesame, in sede di appello, ha riqualificato la fattispecie nel reato di abuso in atti d'ufficio, ex art. 323 c.p., ed ha annullato, con diverse motivazioni, la misura interdittiva della sospensione dal servizio nei confronti dei due dipendenti e del direttore amministrativo aziendale.

In relazione ai due procedimenti penali su indicati, il direttore generale, sentito il RPCT, ha disposto, ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett I *quater* del D.Lgs. n. 165/2001, la rotazione straordinaria del personale non dirigenziale colpito dalle misure interdittive, mentre i dirigenti coinvolti erano già stati destinati ad altri incarichi, in concomitanza con il processo di riorganizzazione aziendale.

Nel mese di ottobre 2017, la Prefettura di Catanzaro, in esito all'istruttoria effettuata a seguito dell'indagine della Direzione Distrettuale Antimafia di Catanzaro denominata "Andromeda", ha emanato una interdittiva antimafia nei confronti della "Croce Rosa Putrino s.r.l." di Lamezia Terme, società che aveva, tra l'altro, un rapporto in essere con l'ASP di Catanzaro per il servizio ambulanze occasionale e su chiamata. L'Azienda ha immediatamente sospeso ogni forma di rapporto con la suddetta società e, al fine di evitare soluzione di continuità, ha affidato con la procedura d'urgenza ad altra ditta detto servizio, per il tempo strettamente necessario alla definizione dell'accordo quadro, già in itinere.

Infine, a seguito di istruttoria avviata dal Nucleo di Polizia Tributaria della Guardia di Finanza, e dell'azione di responsabilità esercitata dal Pubblico Ministero, la sezione giurisdizionale della Corte dei Conti della Regione Calabria ha condannato, per danno erariale causato dalla mancata riscossione del ticket da pronto soccorso, i direttori generali e i dirigenti amministrativi dei presidi ospedalieri dell'ASP di Catanzaro, in carica nel periodo 2008-2013. Avverso la sentenza, i suddetti dirigenti hanno proposto appello presso la sezione giurisdizionale centrale della Corte dei Conti di Roma. La riscossione del ticket da pronto soccorso per i codici bianchi e versi, è un processo già mappato nel PTPCT 2017/2019 ed inserito nel registro dei rischi con le previste misure di prevenzione.

Art. 4.1 Contesto interno

Organizzazione dell'ASP di Catanzaro

L'Azienda Sanitaria provinciale di Catanzaro è stata costituita dall'accorpamento della ex A.S.L. n. 6 di Lamezia Terme e della ex A.S.L. n. 7 di Catanzaro, disposto dall'art. 7 della legge regionale 11.05.2007, n.9.

La sede legale dell'ASP è a Catanzaro, in via Vinicio Cortese, 25.

La legge regionale n. 9/2007 di accorpamento delle aziende sanitarie aveva, tra l'altro, disposto che *“gli atti aziendali approvati dalla Giunta Regionale restano in vigore, per quanto applicabili, per non oltre sei mesi dall'insediamento dei nuovi organi, data entro la quale dovrà procedersi all'approvazione degli atti delle nuove aziende”*. Nonostante il disposto normativo, i processi di riorganizzazione aziendale posti in essere a seguito dell'accorpamento, non hanno trovato definitiva approvazione da parte della Regione. Solo nel 2016 l'ASP di Catanzaro ha potuto dotarsi di un nuovo Atto Aziendale, dopo ben nove anni dalla legge regionale di accorpamento.

La mancata riorganizzazione ha avuto ricadute soprattutto sui servizi di supporto amministrativo, che, per la dislocazione logistica attinente ancora alle due ex aziende sanitarie n. 6 e n. 7 e per carenze organizzative, hanno sofferto più di tutti della mancata riorganizzazione aziendale, anche in termini di dispersione di risorse. A tali criticità si aggiungono quelle scaturenti dall'esiguo numero di dirigenti amministrativi in servizio che, per i numerosi pensionamenti, risulta inferiore rispetto ai fabbisogni dell'Azienda. Al 1° gennaio 2018 i dirigenti amministrativi in servizio sono solo 7, corrispondenti allo 0,30% del personale in servizio, percentuale al di sotto della media registrata a livello nazionale nelle aziende sanitarie, che è equivalente allo 0,7%.

Il blocco del *turn over* disposto dal Piano di Rientro non ha consentito il ricambio, neppure parziale, dei dipendenti collocati in quiescenza dall'anno 2008, né l'affidamento della titolarità degli incarichi di responsabilità delle strutture resisi nel frattempo vacanti.

Con il Decreto del Commissario *ad acta* n. 86 dell'8 agosto 2016 è stato approvato il nuovo Atto Aziendale dell'ASP di Catanzaro. L'azienda, finalmente, può contare su un'organizzazione snella, definita d'intesa con il Dipartimento Tutela della Salute e con la Struttura commissariale del Piano di Rientro, perfettamente coerente con gli standard definiti a livello nazionale e con i decreti del Commissario *ad acta* che hanno ridisegnato la rete ospedaliera e la rete territoriale.

Con deliberazione n. 726 del 7 novembre 2016 è stato approvato il regolamento di organizzazione e funzionamento, che costituisce un altro importante tassello della riorganizzazione aziendale, perché definisce chiaramente i livelli di responsabilità, le funzioni e le competenze delle strutture organizzative individuate nel nuovo atto aziendale.

Il nuovo assetto organizzativo, che ha comportato una sensibile riduzione delle strutture, prevede n. 52 strutture complesse, n. 31 strutture semplici dipartimentali e n. 36 strutture semplici sub articolazioni.

L'Azienda ha un'organizzazione dipartimentale così composta:

- Dipartimento di Staff
- Dipartimento Amministrativo
- Dipartimento di Prevenzione
- Dipartimento di Salute Mentale e delle Dipendenze
- Dipartimento di Medicina e delle Specialità Mediche
- Dipartimento di Chirurgia e delle Specialità Chirurgiche
- Dipartimento dei Servizi Sanitari
- Dipartimento di Emergenza
- Dipartimento Materno-Infantile
- Dipartimento Cure Primarie

A livello territoriale l'Azienda si suddivide in tre Distretti Socio-Sanitari, Il Distretto di Catanzaro che accorpa anche il Distretto di Catanzaro Lido, il Distretto di Lamezia Terme che accorpa anche il Distretto del Reventino e il Distretto di Soverato, nel quale è collocata la Casa della Salute di Chiaravalle Centrale.

L'organizzazione della rete ospedaliera è stata definita in esecuzione al decreto del Commissario *ad acta* n. 9 del 2 aprile 2015, che ha classificato il presidio di Lamezia Terme Ospedale Spoke, il presidio di Soverato Ospedale generale e il presidio di Soveria Mannelli Ospedale di zona disagiata. Il recente decreto del Commissario *ad acta* n. 30 del 3 marzo 2016 ha confermato la classificazione dei presidi ospedalieri del DCA n. 9 ed ha definito la dotazione delle strutture e dei posti letto per ogni singolo presidio, modificando parzialmente il precedente DCA n. 9/2015.

Il processo di riorganizzazione aziendale ha richiesto una attenta ricognizione delle strutture, alla luce delle funzioni e delle competenze declinate dal regolamento di organizzazione e funzionamento, per accertare la compatibilità delle strutture con il nuovo Atto, quelle non più presenti nell'assetto organizzativo e quelle interessate da significativi mutamenti organizzativi. La ricognizione aziendale è servita per avviare le procedure di conferma degli incarichi dirigenziali delle strutture compatibili con il nuovo assetto e le procedure di conferimento degli incarichi dirigenziali delle nuove strutture e di quelle che hanno subito mutamenti organizzativi. Il processo di riorganizzazione, avviato a fine anno 2016, si è concluso nell'anno 2017 con il perfezionamento degli incarichi dei direttori/responsabili delle strutture.

L'ASP di Catanzaro, inoltre, è stata individuata quale Azienda pilota nel progetto regionale SEC – SISR sull'informatizzazione della gestione amministrativa e contabile di tutte le aziende ed enti del Servizio Sanitario Regionale.

Il progetto è composto dai seguenti moduli software:

- Gestione documentale (Protocollo, Delibere, Determine)
- Gestione economica e giuridica del personale
- Gestione della contabilità economico-patrimoniale
- Gestione degli acquisti, comprensiva delle procedure di magazzino
- Gestione del contenitore Amministrazione Trasparente

I nuovi applicativi sostituiscono quelli già in uso, per cui, considerata la complessità organizzativa dell'ASP, la messa a regime del sistema richiede una nuova attività formativa per gli operatori e la connessione in rete di tutte le postazioni di lavoro interessate.

Ciò ha comportato dei rallentamenti su importanti processi aziendali, ivi compreso il sistema di contabilità economico-patrimoniale, per via della sovrapposizione di alcuni applicativi, che ha inciso inevitabilmente sull'efficienza di rilevanti attività.

Il territorio di competenza dell'ASP coincide con l'ambito territoriale della Provincia di Catanzaro, comprende un territorio suddiviso in 80 comuni con una popolazione complessiva di 363.707 abitanti al 31 dicembre 2015.

L'ASP si suddivide, a livello territoriale, nei distretti socio-sanitari di Catanzaro, Catanzaro Lido, Lamezia Terme (che accorpa l'ex distretto del Reventino) e Soverato (che comprende la Casa della Salute di Chiaravalle).

Considerazioni conclusive sull'analisi di contesto

La situazione descritta nei precedenti punti 3 e 4, relativi al contesto esterno ed al contesto interno, evidenzia lo stato di difficoltà in cui si trova ad operare il sistema di prevenzione della corruzione e le possibili situazioni di vulnerabilità provenienti soprattutto dal contesto esterno, anche nella considerazione che, tradizionalmente, il quadro istituzionale in materia di contrasto della corruzione è essenzialmente basato su un impianto di tipo repressivo, per cui certi fenomeni corruttivi non sono sempre avvertiti per tempo.

Il quadro istituzionale è mutato sensibilmente con l'entrata in vigore della legge n. 190/2012, a seguito della quale sono state avviate politiche basate su un modello di prevenzione, finalizzato a prevenire l'insorgere di fenomeni corruttivi, con l'introduzione del concetto di corruzione amministrativa, diversa dall'accezione penalistica, intesa come fenomeno di malcostume e di *maladministration*.

Le nuove disposizioni normative in materia di anticorruzione e di trasparenza amministrativa e le misure previste dai Piani Nazionali Anticorruzione rappresentano un utile strumento per prevenire i fenomeni corruttivi e sono funzionali ad un corretto agire. Tuttavia, la novità della materia, specie

per gli enti del servizio sanitario nazionale che hanno una preponderanza di personale sanitario, richiede un processo di maturazione culturale e un ragguardevole lasso di tempo affinché possa strutturarsi un sistema di prevenzione adeguato. L'efficacia delle misure è correlata all'assimilazione di comportamenti di alto contenuto valoriale ed etico, che costituiscono un indefettibile corollario dei principi di buon andamento e imparzialità della pubblica amministrazione. Per quanto attiene all'analisi di contesto, indispensabile per poter adattare all'organizzazione le misure di prevenzione, il RPCT si trova, spesso, ad agire senza alcun supporto esterno nel reperire informazioni ed elementi utili, non potendo contare su informazioni e dati in possesso di importanti istituzioni quali la Prefettura, le Forze di Polizia con le quali, sia per carenze normative sia perché ancora non compreso appieno il ruolo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, non vi è la possibilità di interloquire.

E' utile, al riguardo, creare un sistema a rete che coinvolga tutti i responsabili della prevenzione della corruzione delle aziende e degli enti del SSN, auspicato anche negli incontri che si sono svolti, a livello nazionale, presso l'AGENAS e l'ANAC, coinvolgendo istituzioni importanti come le Prefetture.

Art. 5

Nozione di corruzione

La legge n. 190/2012, non contiene una definizione specifica del termine "corruzione". In questo contesto, il concetto di corruzione è da intendersi in senso lato, molto più ampio di quello penalistico, in quanto esprime un'esigenza ed indica una finalità di prevenzione e non di repressione; la nozione è riferita non soltanto a condotte penalmente rilevanti, ma alla c.d. "*maladministration*", ovvero a condotte non corrette assunte in difformità delle norme, nelle quali viene in evidenza un uso distorto dell'azione amministrativa, protesa non al perseguimento dell'interesse generale ma a favorire, abusando del potere o del ruolo esercitato, interessi privati.

Si introduce, quindi, il concetto di corruzione amministrativa, che sottintende tutte le azioni che, in qualche misura, contrastano con il buon funzionamento e l'imparzialità dell'amministrazione pubblica e ricomprende non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione, ma anche tutte quelle situazioni in cui, pur non verificandosi una condotta penalmente perseguibile, si venga a realizzare una distorsione dell'azione amministrativa per l'uso a fini privati delle funzioni pubbliche attribuite. I fatti che caratterizzano la corruzione amministrativa sono caratterizzati da un'offensività di pericolo, nel senso che, molto spesso, anche il dipendente che commette l'illecito, per ragioni quasi sempre di carattere ambientale, ha perso l'esatta percezione dell'illegalità del suo agire. Una delle principali finalità dell'azione di prevenzione amministrativa è proprio quella di richiamare ciascuno alla legalità dei comportamenti ed uno dei più formidabili strumenti di prevenzione è sicuramente quello di una efficace comunicazione aziendale.

L'economista americano Robert Klitgaard, uno dei massimi studiosi ed esperti del fenomeno corruzione, nel suo libro "la corruzione sotto controllo", pubblicato nel 1988, ha coniato quella che viene comunemente definita l'equazione/formula della corruzione:

$$C = M + D - T$$

Dove C sta per corruzione, M per monopolio di attività, D per discrezionalità e T per trasparenza. Ne deriva che il peso della corruzione nelle amministrazioni pubbliche può essere ridotto eliminando il monopolio del potere, riducendo la discrezionalità decisionale e rendendo trasparente l'attività attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni.

Art. 6

I soggetti della prevenzione della corruzione

Tutti i dipendenti dell'Azienda sono coinvolti, in rapporto ai livelli di responsabilità individuati, nell'implementazione delle attività correlate alla prevenzione della corruzione. Nello specifico, sono impegnati nel processo di prevenzione gli organi ed i soggetti aziendali di seguito indicati:

- **La Direzione Strategica:** nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e adotta, su proposta dello stesso, Responsabile il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, nonché tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, i regolamenti e le procedure di livello aziendale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- **Il Responsabile della Prevenzione:**
 - a) Elabora e Propone all'organo di indirizzo politico l'adozione del piano triennale per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.);
 - b) Valuta il diverso livello di esposizione degli uffici a rischio di corruzione;
 - c) Indica gli interventi organizzativi volti alla prevenzione della corruzione;
 - d) Definisce le procedure appropriate per selezionare e formare il personale destinato ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
 - e) Verifica l'efficacia di attuazione del piano e la sua idoneità;
 - f) Propone modifiche del piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
 - g) Individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della corruzione;

- h) Vigila sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità;
- i) Elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione;

- **I referenti** per la prevenzione della corruzione sono individuati all'interno del presente Piano e svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione e sulle attività di prevenzione e, altresì, i dati richiesti per esercitare il costante monitoraggio sui processi mappati. Sono individuati referenti per la prevenzione della corruzione i dirigenti sotto indicati:

N.	STRUTTURE	NOMINATIVI
1	GESTIONE RISORSE UMANE (GRU)	Dott.ssa Saveria Grisolia
2	GESTIONE TECNICO PATRIMONIALE	Arch. Carlo Nisticò
3	PROVVEDITORATO, ECONOMATO E GESTIONE LOGISTICA	Arch. Carlo Nisticò <i>ad interim</i>
4	GESTIONE RISORSE ECONOMICHE/FINANZIARIE (GREF)	Dott.ssa Aurelia Donati
5	DIREZIONE AMMINISTRATIVA PRESIDI OSPEDALIERI	Rag. Francesco Francavilla
6	INGEGNERIA CLINICA	Dott. Giuseppe Romano
7	AFFARI GENERALI E LEGALI	Dott.ssa Giuliana Giofrè
8	ASSISTENZA FARMACEUTICA TERRITORIALE	Dott.ssa Maria Rosaria Maione
9	UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO (URP)	Dott.ssa Anna Maria Bruni
10	GESTIONE TOTALE DELLA QUALITA'	Dott. Piercarlo Rizzi
11	CUP	Dott.ssa Beatrice Felicetta
12	RISCHIO CLINICO	Dott. Federico Bonacci
13	U.O. FORMAZIONE E QUALITA'	Dott.ssa Clementina Fittante
14	MEDICO COMPETENTE	Dott. Enrico Ciaccio
15	SERVIZIO INFERMIERISTICO E TECNICO (SIT)	Dr. Pietro Lopez
16	MONITORAGGIO E CONTROLLO ATTIVITA' DI RICOVERO	Dott.ssa Valeria Teti
17	UFFICIO A.L.P.I.	Dott. Arturo Pegorari
	DISTRETTI	
18	CATANZARO	Dott. Maurizio Rocca
19	SOVERATO	Dott. Euplio Roccia
20	LAMEZIA TERME	Dott. Nicolino Alessi
	PRESIDI OSPEDALIERI	
21	P.O. LAMEZIA TERME	Dott. Antonio Gallucci
22	P.O. SOVERATO	Antonio Gallucci
23	P.O. SOVERIA MANNELLI	Dott. Claudio Tomasello
	DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE	
24	U.O. IGIENE E SANITA' PUBBLICA	Dott. Giuseppe De Vito
25	U.O. PREVENZIONE, IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO (PISAL)	Dott.ssa Emma A. Ciconte
26	U.O. IGIENE DEGLI ALIMENTI E DELLA NUTRIZIONE	Dott. Francesco Faragò
27	U.O. MEDICINA LEGALE	Dott. Fedele Caiazza
	SERVIZIO VETERINARIO	
28	SANITA' ANIMALE AMBITO TERRITORIALE AREA A	Dott. Francesco Corapi
30	IGIENE DEGLI ALIMENTI DI ORIGINE ANIMALE AREA B	Dott. Tommaso Esposito
31	IGIENE DELLE PRODUZIONI ZOOTCNICHE AREA C	Dott. Giuseppe Caparello

- **Tutti i dirigenti** per l'area di rispettiva competenza: svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dei referenti, partecipano al processo di analisi/gestione del rischio, propongono le misure di prevenzione, assicurano l'osservanza del Codice di Comportamento e verificano le ipotesi di violazione;

Ai dirigenti responsabili di struttura è attribuita la responsabilità di garantire che l'attività posta in essere sia conforme ai canoni di legalità, trasparenza e buon andamento; ne consegue che compete agli stessi ogni forma di controllo necessaria per verificare la regolarità delle attività svolte e la correttezza dei comportamenti dei loro collaboratori.

- **L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)** assume un ruolo strategico nelle azioni di contrasto ai fenomeni corruttivi. Il PNA prevede che gli adempimenti, i compiti e le responsabilità inseriti nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione debbano essere inseriti nell'ambito del c.d. ciclo della performance. All'O.I.V. la normativa assegna compiti strettamente correlati alle attività di Prevenzione della Corruzione:

- ✓ Monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso (art. 14, n. 4 lett. a D.Lgs. n. 150/2009);
- ✓ Comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la Funzione Pubblica (art. 14, n.4 lett. b D.Lgs n. 150/2009);
- ✓ Valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione (art. 14, n.4 lett. c D.Lgs n. 150/2009);
- ✓ Promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (art. 14, n. 4 lett. g D.Lgs n. 150/2009);
- ✓ Svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione in relazione agli adempimenti sulla trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 D.Lgs. n. 33/2013);
- ✓ Comunica al RPCT il grado di raggiungimento degli obiettivi, attinenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza, inseriti nel processo di budget;
- ✓ Esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento aziendale

Il responsabile della Prevenzione della Corruzione provvederà a segnalare all'O.I.V. eventuali comportamenti difformi dei dirigenti e del personale preposto rispetto agli adempimenti previsti nel presente Piano.

- **L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)**

L'art. 54, n. 3 del D.Lgs n. 165/2001 s.m.i. dispone che la violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La suddetta disposizione normativa implica la necessaria sinergia tra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e l'U.P.D., per le funzioni esercitate da quest'ultimo nelle attività di contrasto dei comportamenti non corretti e in difformità delle norme assunti dai dipendenti.

L'U.P.D. comunica periodicamente al RPCT l'avvio e gli esiti dei procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti e del personale convenzionato.

Art. 7

Settori e attività particolarmente esposti al rischio corruzione

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013-2016, predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, aveva definito quattro aree di rischio comuni e obbligatorie:

- a) Area acquisizione e progressione del personale;
- b) Area affidamento di lavori, servizi e forniture;
- c) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- d) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

prevedendo la possibilità per ogni Amministrazione di integrare queste aree anche in riferimento alle proprie specificità.

L'aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015, ha individuato aree di rischio generali:

- a) Contratti pubblici;
- b) Incarichi e nomine;
- c) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- d) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;

ed aree di rischio più prettamente specifiche per la sanità, quali:

- a) Attività libero professionale e liste di attesa;
- b) Rapporti contrattuali con privati accreditati;
- c) Farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie: ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni;
- d) Attività conseguenti al decesso in ambito ospedaliero.

L'individuazione di aree con elevato rischio di corruzione è il primo passo per l'attuazione di azioni preventive e di contrasto al fenomeno della corruzione. La definizione di una mappatura del rischio permette di focalizzare l'attenzione dell'Amministrazione su specifici processi su cui v'è maggiore esposizione di corruzione. L'intero processo di gestione del rischio richiede la partecipazione e l'attivazione di meccanismi di consultazione, con il coinvolgimento dei dirigenti per le aree di rispettiva competenza.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, insieme ai componenti dell'Ufficio, ha avviato una proficua e diretta interlocuzione con i Direttori/Responsabili delle strutture ricadenti nelle aree a rischio, finalizzata all'attività di mappatura dei processi per l'identificazione, l'analisi e la

ponderazione dei rischi.

Nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016/2018, in considerazione delle criticità evidenziate all'art. 4 del Piano medesimo, sono stati mappati ed inseriti nel registro dei rischi n. 50 processi e n. 96 sottoprocessi, dando atto che si sarebbe provveduto a completare la mappatura con il Piano Triennale 2017/2019.

Con il PTPCT 2017/2019 si è provveduto ad aggiornare la mappatura dei processi, anche in riferimento ad un settore strategico come quello della Medicina Convenzionata (Medici di Assistenza Primaria, di Continuità Assistenziale e Specialisti Ambulatoriali).

Il registro dei rischi allegato al presente Piano è stato aggiornato in considerazione degli eventi corruttivi verificatisi nel 2017, di cui si è dato conto nel precedente art. 3, con l'inserimento di una nuova area di rischio quale " Gestione dei finanziamenti finalizzati provenienti dalla Comunità Europea, dai Ministeri e da Enti pubblici vari", prevedendo all'uopo specifiche misure di prevenzione.

Il catalogo dei processi ed il registro dei rischi, contraddistinto come *All. A*, contiene n. 64 processi e n. 121 sottoprocessi, soggetto ad ulteriori aggiornamenti qualora nel corso del 2018 dovessero emergere situazioni nuove o criticità nei processi aziendali già mappati.

Il presente Piano, quindi, deve essere inteso come "*Work in Progress*", un cantiere di lavoro aperto soggetto a continui aggiornamenti, in relazione ad eventuali normative sopravvenute e per mutate esigenze organizzative.

Art. 8

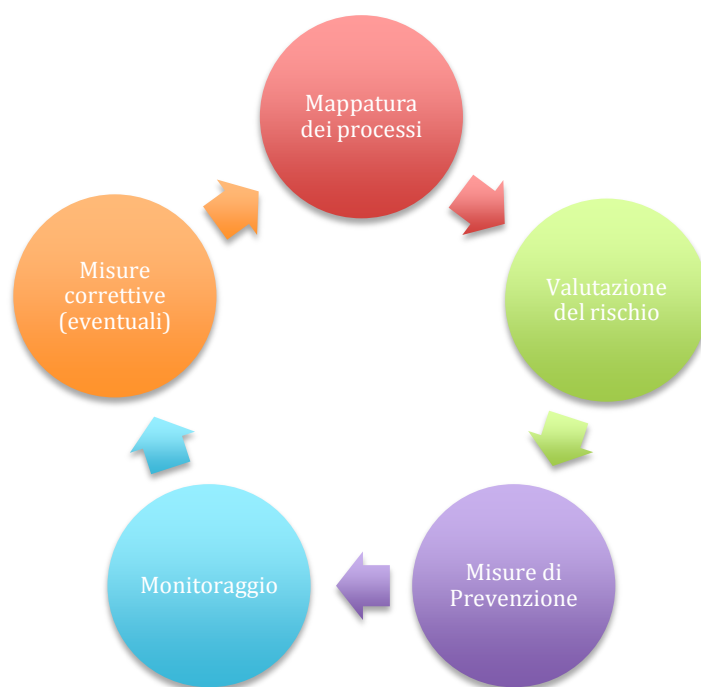
Processo di gestione del rischio

Il metodo di gestione del rischio utilizzato dall'ASP di Catanzaro ha tenuto conto delle prescrizioni del PNA, ove è previsto che l'intero processo di gestione del rischio debba essere condotto mediante l'attivazione di meccanismi di consultazione dei dirigenti, per le aree di rispettiva competenza, sotto il coordinamento del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

La gestione del rischio è quell'insieme di attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo i processi aziendali, con riferimento al rischio. Il trattamento del rischio consiste nell'introduzione di misure in grado di modificare l'incidenza dei fattori di rischio, identificati nella fase di analisi, in relazione ai livelli di rischio considerati.

La finalità di queste attività è quello di consentire l'emersione delle aree e dei processi a rischio che devono essere presidiati mediante l'implementazione di misure di prevenzione, già esistenti o di nuova istituzione.

La gestione del rischio è un processo circolare che parte dalla mappatura dei processi e termina con il monitoraggio, dal quale possono discendere l'adozione di eventuali misure correttive. Si riportano sinteticamente le fasi del processo:



Nel processo di gestione del rischio dell'ASP di Catanzaro sono stati coinvolti i dirigenti delle aree a rischio, così come individuate dal PNA e dall'aggiornamento del 28 ottobre 2015, chiamati a fare una valutazione del livello di rischio delle diverse aree e dei singoli processi.

Nel disegno normativo, l'adozione delle misure di prevenzione non può prescindere da un'approfondita analisi del contesto organizzativo dell'Azienda e dall'analisi e valutazione dei rischi specifici ai quali sono esposti le varie strutture.

Pertanto, la valutazione dei processi e dei livelli di rischio è il risultato dell'applicazione della metodologia proposta dal Piano Nazionale, considerando l'esperienza professionale nonché il *know-how* dei dirigenti afferenti alle aree a rischio, integrata con ulteriori analisi e considerazioni sulla percezione dei potenziali rischi nelle attività svolte.

Attraverso la mappa graduata del rischio, i dirigenti dell'ASP di Catanzaro possono valutare, in piena autonomia, il livello di rischio al quale la propria struttura organizzativa è esposta e, di conseguenza, ove necessario, ripensare i modelli organizzativi e le procedure di gestione e di controllo. L'impatto dei diversi rischi è stato misurato da almeno tre punti di vista: impatto economico, organizzativo e reputazionale.

Nel compilare la mappatura dei processi, si è proceduto, insieme ai dirigenti interessati, all'analisi ed alla ponderazione riepilogativa del rischio, rispetto a quelle attività maggiormente esposte al rischio corruzione, indicando il livello di rischio: *basso*, *medio*, *alto*. Nel presente Piano, si è deciso di dare priorità di intervento, con le misure di prevenzione, ai processi che presentano un livello di

rischio medio e alto e di inserire, pertanto, nel registro dei rischi allegato al presente atto solo i processi individuati con il suddetto livello di rischio.

Art. 9

Misure obbligatorie

9.1 Codice di comportamento

Con Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 è stato approvato il *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001”*.

L’art. 1, comma 2, del Regolamento prevede che le singole amministrazioni adottino, ai sensi dell’art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001, propri codici di comportamento, integrando e specificando le disposizioni contenute nel D.P.R. n. 62/2013.

Il Codice di comportamento dell’ASP di Catanzaro è stato approvato con deliberazione n. 38 del 16/11/2014 e nello stesso sono esposti i principi di deontologia professionale cui devono ispirarsi i comportamenti dei dipendenti, collaboratori e terzi destinatari, che interagiscono istituzionalmente con l’Azienda, in modo da prevenire condotte contrarie alle previsioni di legge e favorire lo sviluppo dell’attività espletata e dei servizi erogati.

Il rispetto dei principi e dei valori contenuti nel Codice di comportamento contribuisce a prevenire fenomeni corruttivi e di illegalità e deve, perciò, intendersi quale misura obbligatoria di prevenzione da osservarsi da parte di tutti i dipendenti, collaboratori, consulenti e terzi che instaurano rapporti contrattuali con l’Azienda.

Il Codice prevede, tra l’altro, che *“il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell’amministrazione”*. In particolare, *“il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel Piano per la Prevenzione della Corruzione, presta la sua collaborazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e, fermo restando l’obbligo di denuncia all’Autorità Giudiziaria, gli segnala eventuali situazioni di illecito nell’amministrazione di cui sia venuto a conoscenza”*.

Il Codice è consegnato all’atto di assunzione in servizio al dipendente che dovrà sottoscrivere l’apposito modello, da conservarsi nel fascicolo personale del dipendente. L’assunzione in servizio e i contratti a qualsiasi titolo, sono subordinati all’accettazione del Codice ed all’impegno a condividerne e rispettarne lo spirito e i contenuti.

Il RPCT intende proporre alla Direzione Aziendale l’approvazione di un codice etico e di comportamento del personale dipendente e del personale che ha un rapporto di convenzionamento con l’Azienda, in coerenza con le linee guida ANAC, approvate con deliberazione n. 358 del 29/03/2017.

9.2 Conflitto di interessi

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'ASP di Catanzaro, perché idonea a creare o accrescere il rischio che gli interessi primari – costituiti dal corretto adempimento dei doveri istituzionali – possano essere influenzati o compromessi da interessi secondari, ossia privati.

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

La legge n. 190/2012, il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con D.P.R. n. 62/2013, e il Codice di comportamento aziendale, impongono prescrizioni comportamentali in materia di conflitto di interessi dei dipendenti, riassumibili nell'obbligo di astensione e nel dovere della segnalazione. In particolare, il D.P.R. n. 62 ed il Codice aziendale contengono una tipizzazione delle relazioni personali o professionali, sintomatiche del possibile conflitto di interessi. La Direzione Strategica, su proposta del RPC, ha ritenuto opportuno, con deliberazione n. 537 del 15.07.2016, approvare i modelli di autocertificazione sul conflitto di interessi, per uniformare le modalità ed i contenuti delle dichiarazioni in tutte le strutture e servizi aziendali.

Il modello relativo alla dovere di comunicazione prevede che il dipendente debba informare il dirigente sovraordinato, sotto forma di autocertificazione ai sensi degli artt. 19, 46 e 47 del D.P.R. 28.12.2000, n. 445 e s.m.i., delle seguenti situazioni in cui eventualmente dovesse essere coinvolto:

☐ **Partecipazione ad associazioni e organizzazioni.** La propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. (Ad esclusione dell'adesione a partiti politici o a sindacati).

☐ **Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse.** Comunicazione di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni.

☐ **Comunicazione** se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione.

I dirigenti, in aggiunta alle suddette comunicazioni, dovranno altresì comunicare:

☐ **Comunicazione** di partecipazioni azionarie e di altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione svolta.

□ **Comunicazione** di parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali od economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio diretto o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti l'ufficio.

Il modello relativo all'obbligo di astensione prevede che il dipendente debba astenersi qualora l'attività o procedimento coinvolga interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

I dipendenti afferenti le strutture "Gestione Tecnico Patrimoniale" e "Provveditorato Econmato e Gestione Logistica", in aggiunta, dovranno altresì dichiarare di non aver stipulato nell'ultimo biennio contratti a titolo privato con l'impresa aggiudicataria di contratti di appalto di lavori, fornitura, servizi di cui l'azienda è committente e di non aver ricevuto altre utilità dalla stessa impresa.

La disciplina del conflitto di interesse è stata curata con una particolare attenzione dal RPCT e dalla Direzione Strategica, rappresentando lo snodo principale per prevenire eventuali fenomeni corruttivi. In tal senso, si è ritenuto opportuno regolamentare la partecipazione dei dipendenti a congressi, seminari, eventi formativi e manifestazioni varie sponsorizzati dalle aziende private, attraverso idonee misure che garantiscano sia la corretta gestione degli stessi, in relazione ai potenziali conflitti d'interesse, sia il bisogno formativo degli operatori sanitari.

L'argomento è stato oggetto di specifico approfondimento del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con deliberazione n. 831 del 3 agosto 2016, per le implicazioni derivanti dai potenziali conflitti di interessi nei processi di *e procurement* in sanità, generati dal fatto che i sanitari proponenti l'acquisto di materiale di consumo (farmaci, ausili, etc.) sono anche i soggetti che impiegano tali beni nella pratica clinica e possono, quindi, orientare le quantità e tipologie di materiale richiesto.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ritiene che le situazioni che possono generare conflitto di interessi dovrebbero essere gestite dalle aziende sanitarie in modalità tali da assicurare che i contatti tra mondo professionale interno ed aziende private possano avvenire all'interno di un quadro regolamentare definito a livello aziendale, evitando, in questo modo il contatto diretto tra i singoli professionisti e le aziende private.

L'Azienda, facendo proprie le indicazioni dell'ANAC, ha approvato Il regolamento che disciplina i criteri e le modalità di partecipazione dei dipendenti a congressi, seminari, eventi formativi e manifestazioni varie sponsorizzati da aziende private, affidando le relative attività di controllo e di monitoraggio all'Ufficio di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

9.3 Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per i delitti contro la pubblica amministrazione.

L'art. 1, comma 46, della legge n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo 35 bis nel D.Lgs. n. 165/2001, che così recita:

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

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

Per sentenza di condanna deve intendersi anche la sentenza di patteggiamento per i delitti contro la pubblica amministrazione, anche se la decisione non è ancora passata in giudicato.

La preclusione prevista nella lettera b) riguarda sia l'attribuzione di incarico dirigenziale, sia lo svolgimento di funzioni direttive, pertanto, l'ambito soggettivo della norma ricomprende i dirigenti, i titolari di posizione organizzativa e i collaboratori che svolgono funzioni direttive.

I responsabili delle unità operative competenti *ratione materiae* sono tenuti a verificare l'insussistenza di precedenti penali, mediante acquisizione di autocertificazione resa dall'interessato, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000 e ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 39/2013.

9.4 Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi

L'ANAC con deliberazione n. 149 del 29/12/2014, avente ad oggetto *"Interpretazione e applicazione del decreto legislativo n. 39/2013 nel settore sanitario"*, ha stabilito che *"le ipotesi di inconfiribilità e di incompatibilità di incarichi presso le ASL, devono intendersi applicate solo con riferimento agli incarichi di direttore generale, direttore amministrativo e direttore sanitario, attesa la disciplina speciale dettata dal legislatore delegante all'art. 1, commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190, e dagli artt. 5, 8, 10, e 14 del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39"*.

Le dichiarazioni sono state raccolte per il Direttore Amministrativo e per il Direttore Sanitario e pubblicate nella sezione *"Incarichi amministrativi di vertice"*. Per il Direttore Generale (di nomina regionale) la competenza è della Regione Calabria.

Tuttavia, considerato che l'Azienda sta procedendo al rinnovo di tutti gli incarichi dirigenziali, in concomitanza con il processo di riorganizzazione aziendale, la previsione normativa è stata estesa a tutti i dirigenti che, prima all'atto della sottoscrizione del nuovo contratto dovranno sottoscrivere la dichiarazione di non trovarsi in nessuna situazione di inconferibilità e incompatibilità previste dal D.Lgs. n. 39/2013.

9.5 Rotazione degli incarichi

Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio 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 dirigente/funziionario tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti.

Sull'argomento, in considerazione della specificità e della complessità delle aziende sanitarie, le indicazioni offerte sull'effettiva applicazione della norma sono di carattere prudenziale.

Le linee di indirizzo del Comitato Interministeriale propongono che si adottino adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio, con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture.

La Conferenza Unificata del luglio 2013 ha stabilito che l'attuazione della misura deve avvenire in modo da tener conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni e in modo da salvaguardare la continuità della gestione amministrativa. Ove le condizioni organizzative dell'ente non consentano l'applicazione della misura, l'ente ne deve dar conto nel Piano triennale per la prevenzione con adeguata motivazione. Il Piano Nazionale Anticorruzione precisa “... *salvo motivati impedimenti connessi alle caratteristiche organizzative dell'amministrazione*”.

La situazione organizzativa dell'ASP di Catanzaro, per come descritta nel precedente art. 4, il blocco del *turn over* disposto dal Piano di Rientro, le criticità relative alla carenza di personale dirigenziale nelle strutture afferenti le aree a rischio e la necessità di salvaguardare la continuità della gestione amministrativa, non hanno consentito di attuare da subito la misura di rotazione del personale sia dirigenziale che del comparto.

Tuttavia, in concomitanza al processo di riorganizzazione aziendale, che ha richiesto la rivisitazione di tutti gli incarichi dirigenziali, l'Azienda ha proceduto alla rotazione degli incarichi dei direttori delle strutture amministrative, ad eccezione della struttura complessa “Gestione Tecnico Patrimoniale”, diretta da un architetto, unica figura professionale presente nell'organico dell'Azienda. La rotazione degli incarichi è proseguita anche in alcune strutture territoriali, mentre non è prevista per le strutture sanitarie ospedaliere, dove sono prevalenti le competenze cliniche rispetto a quelle gestionali e organizzative.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, conclusosi il processo di riorganizzazione aziendale e definiti gli incarichi dirigenziali, proporrà alla Direzione Strategica l'adozione del regolamento contenente i criteri per la rotazione degli incarichi dirigenziali dei dirigenti/funzionari e personale ispettivo afferenti le aree a rischio.

9.6 Patto d'integrità

L'art. 1, comma 17, della legge n. 190/2012 prevede che *“Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara”*.

Il Patto di integrità costituisce uno degli strumenti più validi per prevenire la corruzione nell'ambito dell'affidamento dei contratti pubblici. Esso consiste nell'accordo tra l'Amministrazione Pubblica e i concorrenti alle gare per l'aggiudicazione di contratti, con la previsione di diritti e obblighi in forza dei quali nessuna delle parti contraenti pagherà, offrirà, domanderà o accetterà indebite utilità o si accorderà con gli altri concorrenti per ottenere il contratto.

Con il Patto di Integrità si stipula un accordo per regolamentare i futuri comportamenti, che dovranno essere ispirati ai principi di lealtà, trasparenza, e correttezza, e si assume l'impegno di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente tramite intermediari, al fine dell'assegnazione del contratto con l'Azienda e/o al fine di alterarne la corretta esecuzione.

In applicazione al dispositivo normativo, l'ASP di Catanzaro ha adottato con deliberazione n. 930 del 29 dicembre 2014 lo schema del patto di integrità per l'affidamento dei servizi, lavori e forniture, da applicarsi a cura delle strutture interessate (Provveditorato, Economato e Gestione Logistica, Gestione Tecnico Patrimoniale).

9.7 Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower)

L'art. 1, comma 51, della legge n. 190/2012, ha introdotto l'art. 54 bis al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, rubricato “Tutela del dipendente che segnala illeciti”, il c.d. whistleblower. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela in uso presso altri ordinamenti, che si prefigge lo scopo di far emergere le fattispecie di illecito presenti nella pubblica amministrazione.

L'articolo è stato modificato dalla recente legge 30 novembre 2017, n. 179, che, nel testo novellato testualmente recita:

“1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o

denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di

procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave».

La norma, così novellata, ha inteso rafforzare la tutela del dipendente che segnala illeciti, sia per quanto attiene lo specifico potere di intervento dell'ANAC, sotto il profilo sanzionatorio, sia per ciò che attiene l'onere della prova, ponendo a carico dell'amministrazione pubblica la dimostrazione che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

La disposizione ha ulteriormente rafforzato i tre tipi di tutela posti in essere dalla precedente normativa:

- La tutela dell'identità del segnalante;
- Il divieto di discriminazione o di ritorsione nei confronti del segnalante;
- La previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso, ad esclusione della fattispecie eccezionale prevista nel comma 9 del suddetto articolo.

In precedenza, l'ANAC con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 aveva approvato le linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower), fornendo utili chiarimenti sugli aspetti che attengono ai contenuti della segnalazione ed alle procedure da porre in essere. Ad avviso dell'ANAC, nell'interpretare il dispositivo normativo si deve tener conto anzitutto del fatto che, a livello amministrativo, il sistema di prevenzione della corruzione disciplinato nella legge 190/2012 fa perno sul Responsabile della Prevenzione della Corruzione, a cui è affidato il delicato e importante compito di proporre strumenti e misure per contrastare fenomeni corruttivi. Sulla procedura, l'ANAC ha evidenziato che “avuto riguardo alla ratio della

norma, al ruolo e alle responsabilità del Responsabile della prevenzione della corruzione e alla necessità di non gravare le amministrazioni con eccessivi vincoli organizzativi, in attesa di un intervento legislativo in tal senso, l'Autorità ritiene altamente auspicabile che le amministrazioni e gli enti prevedano che le segnalazioni siano inviate direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione".

L'ASP di Catanzaro, nelle more delle nuove linee guida dell'ANAC sull'argomento, previste dal richiamato comma 5, ha adottato specifica procedura sulle modalità di presentazione e di gestione delle segnalazioni, fornendone evidenza sul sito web aziendale attraverso un banner dedicato.

La collaborazione al progetto *Helthcare Integrity Action* – Curiamo la corruzione, promosso da Transparency International Italia, consentirà anche di utilizzare una piattaforma per il whistleblowing che permette l'anonimato ma allo stesso tempo la possibilità di interazione tra il segnalante e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione. La piattaforma è raggiungibile cliccando sui link:



Link al portale per il whistleblowing ASP di Catanzaro:

<https://segnalazioni.curiamolacorruzione.it/#/>



Link strumenti del progetto Curiamo la Corruzione:

<https://www.curiamolacorruzione.it/strumenti/>

9.8 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage-revolvingdoors)

Entrambi i termini, il primo francese ed il secondo anglosassone, indicano la possibilità che il dipendente ottenga un lavoro privato o un incarico professionale da parte di quei soggetti destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente. L'art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs. n. 165/2001, nel comma aggiunto dall'art. 1, comma 42, lettera l, della legge 6 novembre 2012, n. 190 testualmente recita *"i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 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”.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti 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 percepiti.

In merito, l'ANAC con l'orientamento n. 24 del 21 ottobre 2015 ha chiarito che le prescrizioni ed i divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs. 165/2001, che fissa la regola del c.d. *pantouflage*, trovano applicazione non solo ai dipendenti che esercitano i poteri autoritativi e negoziali per conto della PA, ma anche ai dipendenti che – pur non esercitando concretamente ed effettivamente tali poteri – sono tuttavia competenti ad elaborare atti endoprocedimentali obbligatori che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente

L'ASP di Catanzaro, in applicazione della suddetta disposizione, ha previsto, con deliberazione n. 307 del 20 aprile 2016, che prima della stipula dei contratti i soggetti giuridici rilascino apposita autocertificazione di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti dell'Azienda che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti medesimi.

Art.10

La Formazione

La legge n. 190/2012 e il Piano Nazionale Anticorruzione individuano nella formazione uno dei più rilevanti strumenti gestionali di prevenzione della corruzione.

Il P.N.A. stabilisce che le pubbliche amministrazioni debbano programmare adeguati percorsi di formazione strutturati su due livelli:

- Livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- Livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

La conoscenza delle norme, dell'organizzazione e dei processi aziendali, delle misure obbligatorie e di quelle ulteriori che l'Azienda ritiene di adottare nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, è un utile strumento per sviluppare una efficace cultura della legalità e per prevenire i fenomeni di "*maladministration*".

Nell'anno 2017, grazie alla collaborazione con Trasparency International Italia si sono svolte iniziative formative rivolte ai direttori/responsabili e funzionari delle strutture aziendali ricomprese nelle aree di rischio, con specifici *focus group* sulla mappatura dei processi e le misure di prevenzione adottate.

I *focus group*, che si sono svolti il 15 e il 16 novembre 2017 alla presenza di un rappresentante di Transparency International Italia, hanno riguardato:

- Attività ispettive e di vigilanza;
- I contratti pubblici;
- Gestione dei pagamenti;
- Gestione personale convenzionato;
- Gestione liste di attesa;

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ha partecipato alla terza giornata nazionale di incontro con i Responsabili della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, promossa dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, che si è tenuta a Roma il 24 maggio 2017.

Nel Piano della formazione del 2017 è stata prevista una specifica sezione dedicata alla Prevenzione della Corruzione ed alla Trasparenza. L'azienda, dopo aver approvato il regolamento per l'attività di docenza, ha provveduto, a seguito di procedura di evidenza pubblica, ad istituire l'albo dei docenti esterni, in coerenza alle previsioni del PTPCT 2017/2019, adempimenti che hanno di fatto ritardato l'organizzazione degli eventi formativi. Non essendo prevenute domande di docenza in materia di anticorruzione e di trasparenza, il RPC ha chiesto all'Ufficio Formazione di organizzare delle giornate formative su "contratti pubblici" e "gestione del rischio", indicando quali docenti un magistrato del TAR Lazio e un docente SNA. I suddetti eventi formativi sono in corso di organizzazione e rientrano nel piano formativo 2017.

Anche per l'anno 2018 il Piano annuale della Formazione conterrà percorsi formativi su materie attinenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Art.11

Collegamento con il ciclo della Performance

Il contenuto del presente Piano sarà integrato con il Piano della performance e con gli altri strumenti di programmazione aziendale, per garantire un diretto collegamento tra le misure previste per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e gli obiettivi e le valutazioni delle attività dei dirigenti e delle strutture aziendali.

Già per l'anno 2017, la deliberazione n. 170 del 20/02/2017, di approvazione del PTPC 2017/2019, ha individuato le attività di prevenzione della corruzione come obiettivi di rilevanza strategica dell'Azienda e, di conseguenza, le azioni correlate sono state tradotte, nel processo di budget annuale, come obiettivi organizzativi ed individuali assegnati alle strutture ed ai dirigenti.

L'art. 1, comma 8 della legge n. 190/2012, nel testo novellato dal D.Lgs. n. 97/2016, stabilisce che l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione.

Sulla scorta di tali premesse normative e delle ulteriori indicazioni fornite dall'ANAC, si è condiviso con la Direzione Strategica un percorso per definire le modalità di coinvolgimento delle strutture e dei dirigenti nelle attività di Prevenzione della Corruzione, che diventano contenuto rilevante del Piano della Performance del 2018. Con il coinvolgimento dei dirigenti e del personale, a vario titolo, interessato, la Direzione Aziendale intende implementare il processo di maturazione culturale, attraverso l'assimilazione di comportamenti che vanno oltre al mero adempimento burocratico, per diffondere un clima etico e di alto contenuto valoriale.

Il collegamento esplicito tra le misure di Prevenzione della Corruzione, gli obblighi in materia di Trasparenza e gli obiettivi di Performance, sarà assicurato dal Comitato Budget aziendale che, avvalendosi del supporto del RPCT, assegnerà alle strutture ed ai dirigenti obiettivi specifici gestionali ed individuali riguardanti l'Anticorruzione e la Trasparenza, con i relativi indicatori di risultato.

Art.12

Obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della Prevenzione

A carico dei soggetti coinvolti nelle attività di Prevenzione della Corruzione è posto, ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. C, della legge n. 190/2012, uno specifico obbligo di informazione nei confronti del RPCT, affinché lo stesso possa esercitare concretamente le attività di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

Tali obblighi informativi ricadono su tutti i soggetti coinvolti, a vario titolo, nelle strategie di prevenzione della corruzione, sia nella fase di formazione del Piano, che nelle fasi di verifica del suo funzionamento e dell'attuazione delle misure adottate. Pertanto:

- a) I dirigenti delle strutture ricadenti nelle aree a rischio sono tenuti a fornire al Responsabile della Prevenzione tutte le informazioni necessarie sul rispetto delle misure finalizzate a prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi, segnalando tempestivamente eventuali criticità e disfunzioni riscontrate;
- b) I dirigenti e l'Ufficio Procedimenti Disciplinari sono tenuti a dare tempestiva comunicazione al Responsabile della Prevenzione dell'avvio di procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti, con le infrazioni contestate;
- c) Il dirigente dell'unità operativa Affari Generali e Legali dovrà dare tempestiva comunicazione al Responsabile della Prevenzione dei procedimenti penali, civili e amministrativi contabili a carico dei dipendenti.

Oltre agli obblighi informativi su descritti, i titolari di processi/procedimenti che sono a conoscenza di condotte non corrette assunte in difformità delle norme, hanno l'obbligo di trasmettere al RPCT tutte le informazioni utili alla sua attività, tra cui, si indicano a titolo di esempio:

- Esiti di verifiche interne o di organismi esterni dalle quali emergano irregolarità, omissioni, o illegittimità nello svolgimento delle attività istituzionali e nell'adozione dei relativi atti;
- richieste di chiarimenti della Corte dei Conti per fatti di natura corruttiva;
- rilievi del Collegio Sindacale sempre per fatti di natura corruttiva;
- relazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione dalle quali si rilevano criticità sul corretto funzionamento della macchina amministrativa;
- informazioni sulla gestione del personale con riferimento al conflitto di interesse potenziale o effettivo nei rapporti con soggetti esterni che intrattengono relazioni di rilevanza economica con l'Azienda;
- segnalazioni da parte di dipendenti, personale convenzionato, collaboratori a qualsiasi titolo, cittadini e associazioni varie, relative a fatti e comportamenti rilevanti ai fini del presente Piano.

La mancata informativa al RPCT e il mancato riscontro alle richieste di collaborazione e di informazioni formulate dallo stesso, sono valutati in sede di corresponsione dell'indennità di risultato, ferma restando ogni valutazione, qualora ne ricorrano i presupposti, di ordine disciplinare.

Art.13

Rapporti con la società civile

L'Azienda ritiene che uno degli obiettivi principali dell'azione di prevenzione della corruzione riguarda l'emersione degli eventi di cattiva amministrazione e, pertanto, nel percorso intrapreso per prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi, intende avviare un dialogo costruttivo con la società civile, attraverso canali dedicati alla segnalazione dall'esterno di episodi di cattiva amministrazione, di conflitto d'interesse, di violazione del codice di comportamento e di abusi del ruolo rivestito.

A tal fine, ritiene importante l'utilizzo di canali di ascolto in chiave propositiva da parte dei portatori di interesse e dei rappresentanti delle categorie di utenti e di cittadini rispetto alle attività rese dalle strutture aziendali, anche al fine di migliorare ed implementare la strategia di prevenzione della corruzione nelle aree maggiormente esposte al rischio.

In tale contesto, un ruolo chiave è svolto dall'Ufficio relazioni con il pubblico (U.R.P.), quale rete organizzativa che opera come interfaccia comunicativa con l'esterno, che l'azienda intende valorizzare proprio per il supporto che potrà fornire nella strategia di prevenzione della corruzione.

Art.14

Monitoraggio e aggiornamento del Piano

Il presente Piano indica le azioni che l'Azienda intende svolgere per prevenire i fenomeni corruttivi nelle aree e nei processi maggiormente esposti al rischio corruzione nel triennio 2018-2020 ed è soggetto ad aggiornamento annuale e ad eventuali aggiornamenti che dovessero rendersi necessari nel corso dell'anno.

In attuazione all'art. 1, comma 10, lett. a, della legge n. 190/2012, Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza provvede alla verifica dell'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione.

Le disposizioni contenute nel presente Piano recepiscono dinamicamente le norme contenute nella legge n. 190/2012, nel PNA 2013 e nell'aggiornamento del 28 ottobre 2015, nel PNA 2016, le modifiche normative in materia di anticorruzione, nonché le disposizioni e le direttive impartite dall'ANAC.

SEZIONE DEDICATA ALLA TRASPARENZA

Considerazioni generali

La Trasparenza dell'attività amministrativa che, ai sensi dell'art. 1, n. 15, della legge 6.11.2012 n. 190, *“costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m, della Costituzione”* è assicurata mediante la graduale pubblicazione sul sito web dell'Azienda dei documenti/dati/informazioni previsti dal D.Lgs. n. 33/2013, con le modifiche e le integrazioni introdotte dal D.Lgs. n. 97/2016.

La Trasparenza deve essere intesa nella duplice accezione: come modalità di operare con riferimento ai processi amministrativi aziendali, con particolare riguardo ai processi contenuti nel registro dei rischi e, altresì, come adempimento delle strutture aziendali agli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. n. 33/2013, come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 97/2016.

L'art. 10, comma 1, del suddetto decreto prevede che ogni amministrazione indichi, in una apposita sezione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati previsti nel decreto.

Caratteristica essenziale della Sezione Trasparenza del PTPC è l'individuazione dei responsabili delle pubblicazioni dei singoli obblighi, per come individuati nell'Allegato 1 della Delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016, ai fini dell'attribuzione delle correlate responsabilità previste dal D.Lgs. n. 33/2013 s.m.i.

A tal proposito si fa espresso rinvio alla tabella contenuta nell'Allegato 2 del presente Piano, redatta secondo le modalità definite dall'ANAC, che forma parte integrante e sostanziale della sezione Trasparenza.

Le modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 97/2016, oltre a rafforzare il principio di trasparenza, intesa come *“accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni”*, costituiscono un efficace strumento preventivo della corruzione e dei comportamenti a rischio, perché favoriscono il controllo dei cittadini sull'attività amministrativa, promuovendone la partecipazione.

La Trasparenza, per come sottolineato dall'ANAC con la delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, diviene principio cardine e fondamentale dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni e dei loro rapporti con i cittadini.

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, costituisce per la Direzione Strategica elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione ed è comunque valutato ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato collegato alla performance individuale.

Al fine di assicurare una maggiore integrazione e sinergia tra le attività di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza e in aderenza alle previsioni dell'art. 1, comma 7, della legge 190/2012, come novellato dall'art. 41, comma 1, lett. f) del D.Lgs. n. 97/2016, l'Azienda, con deliberazione n. 72 del 30/01/2017 ha dato attuazione alle previsioni del nuovo Atto Aziendale, accorpando le funzioni della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, con la nomina di un unico Responsabile.

L'azienda intende inoltre rafforzare il principio di trasparenza, rendendo le procedure e i provvedimenti di formazione delle decisioni aziendali di immediata comprensione e consultazione per il cittadino. A tal fine, un apposito gruppo di *audit* interno al Dipartimento Amministrativo definirà i format delle delibere del Direttore Generale e delle determine dirigenziali, con l'indicazione degli elementi essenziali che i suddetti provvedimenti dovranno contenere.

Qualità dei dati da pubblicare – Decorrenza e durata dell'obbligo di pubblicazione

La pubblicazione delle informazioni e dei dati sul sito istituzionale deve rispondere ai parametri previsti dall'art. 6 del D.Lgs n. 33/2013 e cioè: integrità, costante aggiornamento, completezza del dato pubblicato, tempestività della pubblicazione, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità e conformità rispetto ai documenti originali con indicazione della loro provenienza.

I Responsabili delle pubblicazioni, individuati nell'allegato B del presente Piano contenente gli obblighi di pubblicazione, devono impegnarsi nella raccolta, elaborazione e pubblicazione, nelle forme previste, dei dati individuati dal citato decreto legislativo, procedendo ad un costante e tempestivo aggiornamento degli stessi. In caso di inadempimento, di adempimento parziale o di ritardo degli obblighi in materia di pubblicazione, saranno avviate nei confronti dei dirigenti responsabili le segnalazioni previste dall'art. 43 del D.Lgs. n. 33/2013 s.m.i.

Secondo le previsioni del D.Lgs n. 33 s.m.i. un dato non aggiornato o non fedele all'originale equivarrebbe ad omessa pubblicazione e, conseguentemente, costituirebbe elemento di valutazione delle responsabilità ai sensi dell'art. 46.

Le linee Guida ANAC, approvate con delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016, forniscono indicazioni operative, di carattere generale, riguardo alle modalità di pubblicazione, ai fini di un miglioramento della "qualità" e della "semplicità" di consultazione dei dati, documenti ed informazioni da pubblicare nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Innanzitutto, è preferibile che i dati oggetto di pubblicazione siano esposti in tabelle, poiché l'esposizione sintetica dei dati, documenti e informazioni agevola il livello di semplicità di consultazione dei dati della sezione "Amministrazione Trasparente".

Le linee guida indicano la tipologia di atti da pubblicare nella sezione “Amministrazione Trasparente”, specificando, altresì, che le pubbliche amministrazioni, in una logica di piena apertura verso l'esterno, possono pubblicare “dati ulteriori” oltre a quelli espressamente richiesti dalla legge, nella sotto-sezione di 1° livello “Altri contenuti” sotto-sezione di 2° livello “Dati ulteriori” laddove non sia possibile ricondurli ad alcuna delle sotto-sezioni in cui deve articolarsi la sezione “Amministrazione Trasparente”.

Si afferma, poi, quale regola generale, la necessità dell'indicazione della data di aggiornamento del dato, documento e informazione in corrispondenza di ciascun contenuto della sezione “Amministrazione Trasparente”, con l'indicazione della data di aggiornamento, distinguendo quella di iniziale pubblicazione da quella del successivo aggiornamento.

Restano, in ogni caso, valide le indicazioni già fornite nell'allegato 2 della delibera ANAC n. 50/2013, in ordine ai criteri di qualità della pubblicazione dei dati, con particolare riferimento ai requisiti di completezza, formato e dati di tipo aperto.

Per quanto attiene alla durata dell'obbligo di pubblicazione, fermi restando i diversi termini previsti rispettivamente dagli artt. 14, comma 2, e 15, comma 4, del D.Lgs. n. 33/2013 s.m.i., i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, vanno pubblicati per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione e, comunque, fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti.

Secondo le modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 97/2016, trascorso il quinquennio o i diversi termini previsti, gli atti, i dati e le informazioni non devono essere conservati nella sezione archivio del sito. Dopo i predetti termini, la trasparenza è comunque assicurata mediante la possibilità di presentare l'istanza di accesso civico.

Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali

Il D.Lgs n. 97/2016 ha novellato l'art. 14 del D.Lgs n. 33/2013, con l'inserimento del comma 1-bis, estendendo anche ai titolari di incarichi dirigenziali gli obblighi di pubblicazione che in precedenza gravavano sui titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo.

Gli obblighi di pubblicazione riguardano i seguenti atti ed informazioni:

- L'atto di nomina, con l'indicazione della durata dell'incarico;
- Il curriculum;
- I compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica; gli importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici;
- I dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, ed i relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti;

- Gli altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e l'indicazione dei compensi spettanti;
- Le dichiarazioni dei redditi e la situazione patrimoniale, limitatamente al soggetto, al coniuge non separato e ai parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione con la delibera n. 1388 del 14 dicembre 2016 ha formulato l'atto di segnalazione al Governo e Parlamento per la proposta di modifica, tra l'altro, dell'art. 14, comma 1, lett. d), del D.Lgs n. 97/2016. L'ANAC ha ritenuto di dover segnalare alcune criticità inerenti il citato articolo che, avendo esteso anche ai dirigenti delle pubbliche amministrazioni gli obblighi di pubblicazione gravanti sui titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo, ha di fatto introdotto un diverso regime di trasparenza tra la dirigenza amministrativa in generale e la dirigenza sanitaria. Quest'ultima, nella quale sono ricompresi il direttore generale, il direttore sanitario e il direttore amministrativo, non ha l'obbligo di fornire i dati della situazione patrimoniale.

L'ANAC, con deliberazione n. 241 dell'8 marzo 2017, ha emanato le linee guida sugli obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali, appartenenti alle amministrazioni pubbliche, così come individuate dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001.

Per quanto riguarda gli enti del SSN, l'Autorità ha precisato nella stessa deliberazione che sono tenuti ad assolvere gli obblighi di trasparenza disposti dall'art. 14, il Direttore Generale, il Direttore Sanitario, il Direttore Amministrativo, i direttori di dipartimento, i direttori di struttura complessa e i responsabili delle strutture semplici.

Il Presidente dell'ANAC, con comunicato del 12 aprile 2017, ha dato conto che il Consiglio dell'Autorità, alla luce dell'Ordinanza del TAR Lazio n. 1030/2017, del contenzioso in atto, nonché al fine di evitare alle amministrazioni pubbliche situazioni di incertezza sulla corretta applicazione dell'art. 14, con conseguente significativo contenzioso e disparità di trattamento tra dirigenti appartenenti ad amministrazioni diverse, ha deciso di sospendere l'efficacia della delibera n. 241/2017, limitatamente alle indicazioni relative all'applicazione dell'art. 14, comma 1, lett. c) ed f) del D.Lgs. n. 33/2013, per tutti i dirigenti pubblici, anche per quelli del SSN, in attesa della definizione nel merito del giudizio o in attesa di un intervento legislativo chiarificatore.

Per gli effetti di quanto sopra, l'allegato B "*Tabella contenente i livelli di responsabilità sugli obblighi di pubblicazione*" sospende gli obblighi previsti dal citato art. 14, comma 1, lett. c) ed f), in attesa di ulteriori determinazioni del legislatore.

Attività di vigilanza e di monitoraggio

La vigilanza sul rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa sulla trasparenza è affidata:

- Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione, segnalando alla Direzione Generale, all'OIV, e, nei casi più gravi, all'UPD i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.
- All'Organismo Indipendente di Valutazione, che ha il compito di verificare la coerenza degli obiettivi del PTPC con quelli previsti nel Piano della *Performance*.

Il singolo cittadino ha facoltà di esercitare la vigilanza sul rispetto degli obblighi, mediante lo strumento dell'accesso civico che può diventare un controllo c.d. sociale sull'operato dell'Azienda. Per quanto attiene al monitoraggio, l'Ufficio Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza eserciterà il monitoraggio, con cadenza trimestrale, sullo stato delle pubblicazioni della Sezione Amministrazione Trasparente, al fine di verificare l'assolvimento degli obblighi previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 s.m.i.

Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, al fine di assicurare l'adempimento alle previsioni normative, sono attribuiti poteri di impulso nei confronti dei responsabili della pubblicazione dei dati nelle relative sezioni, con facoltà di adottare misure organizzative idonee a garantire l'assolvimento dei relativi obblighi.

La giornata della Trasparenza

La giornata della Trasparenza costituisce l'occasione per informare tutti i soggetti a vario titolo interessati e coinvolti, *stakeholder*, associazioni, cittadini, sulle azioni messe in campo dall'ASP per adempiere agli obblighi in materia di Trasparenza ed è anche momento fondamentale per acquisire riscontri sul grado di soddisfazione dei cittadini con riguardo all'accessibilità e comprensibilità dei dati pubblicati.

Tali momenti di confronto danno l'opportunità di acquisire elementi utili per il miglioramento continuo dei livelli di trasparenza garantiti dall'Azienda.

L'ASP di Catanzaro intende organizzare nel secondo semestre 2018, la giornata della Trasparenza, per illustrare agli *stakeholder*, alle associazioni, ai cittadini il contenitore "Amministrazione Trasparente, allo scopo di rilevare eventuali criticità esistenti e raccogliere suggerimenti e proposte migliorative del servizio.

Accesso Civico

Con le modifiche e le integrazioni apportate dal D.Lgs n. 97/2016, il nostro Paese ha adottato una legislazione sul modello del *Freedom of Information Act* (FOIA), già in uso nei più importanti paesi europei.

Il novellato art. 1, comma 1 del D.Lgs. n. 33, ridefinisce 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*”.

La Trasparenza diviene, quindi, un formidabile strumento di controllo dei cittadini sull'operato della pubblica amministrazione, che è tenuta così ad assicurare, attraverso idonee forme organizzative, la più ampia partecipazione della società civile.

Il decreto legislativo n. 97/2016 ha introdotto, all'art. 5, comma 2, una nuova tipologia di accesso, in aggiunta all'accesso civico, già previsto al comma 1, il c.d. “Accesso Civico Generalizzato, ai sensi del quale “*chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione*” . Un diritto di accesso che non è connesso alla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, potendo essere attivato da chiunque, che non richiede alcuna motivazione da parte del richiedente, perché finalizzato a promuovere la partecipazione dei cittadini alla vita amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sull'operato delle istituzioni e che incontra solo i limiti del rispetto degli interessi pubblici e le esclusioni previsti da specifiche norme di legge.

Nel nostro ordinamento sono, pertanto, previsti due tipi di accesso: l'accesso civico disciplinato dall'art. 5, comma 1, del decreto, circoscritto ai soli atti, documenti e informazioni che soggiacciono agli obblighi di pubblicazione su “Amministrazione Trasparente” , attivabile in caso di mancata pubblicazione; l'accesso generalizzato, che non è correlato agli obblighi di pubblicazione, ma deve intendersi come espressione della libertà di accedere a dati e documenti riconosciuta a “chiunque”, che incontra solo i limiti degli interessi pubblici e/o privati indicati ai commi 1 e 2 dell'art. 5 bis del decreto e delle esclusioni previste da specifiche norme di legge.

Le Linee Guida ANAC recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico, suggeriscono l'adozione, da parte dei soggetti tenuti all'applicazione del decreto trasparenza, di un regolamento interno che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso:

- L'accesso documentale ex lege n. 241/1990 s.m.i.

- L'accesso civico connesso agli obblighi di pubblicazione
- L'accesso civico generalizzato di cui all'art. 5, comma 2

Il regolamento, da adottarsi su proposta del Dipartimento Amministrativo dovrà , altresì, individuare gli uffici competenti a decidere sulle richieste di accesso generalizzato, con le relative procedure.

Nelle more dell'adozione del regolamento, nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web aziendale, sottosezione "altri contenuti – accesso civico" sarà pubblicata una guida operativa sull'accesso generalizzato, in coerenza con le indicazioni fornite dall'ANAC.