



PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2016-2018

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

INDICE

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>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>La trasparenza</i>
Art. 9.2	<i>Codice di comportamento</i>
Art. 9.3	<i>Conflitto di interessi</i>
Art. 9.4	<i>Disposizioni in materia di inconfiribilità 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 – Revolving doors)</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>
 Allegato A	 <i>Attività e processi a rischio di corruzione e relative misure di prevenzione</i>
Allegato B	<i>Piano Triennale della Trasparenza</i>

Art. 1

Oggetto e obiettivi del Piano

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018 di seguito denominato “Piano”, predisposto ai sensi dell’art. 1, commi 5 e 8, della legge 6 novembre 2012, n. 190, non costituisce aggiornamento dei precedenti piani triennali del 2014 e del 2015, ma è stato redatto *ex novo* dal dott. Nicola Voci, Responsabile della Prevenzione della Corruzione di recente nomina, avvenuta con con deliberazione del Direttore Generale di questa Azienda n. 980/2015.

Il dott. Nicola Voci ha assunto la pienezza delle funzioni in data 7 gennaio 2016 in sostituzione del dimissionario dott. Francesco La Cava.

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* viene qui di seguito redatto 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, in momenti di congiuntura economica sfavorevole come quello attuale, 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, attribuendo a ciascuna Nazione un voto che varia da 0 (massima corruzione) a 100 (assenza di corruzione).

L’indice riferito al 2015, nel rapporto presentato a gennaio 2016, vede l’Italia collocarsi al 61° posto con il punteggio di 44 su 100, in fondo alla classifica europea, seguita solamente dalla Bulgaria e dietro altri paesi generalmente considerati molto corrotti come Romania e Grecia.

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.

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.

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 finalizzati alla prevenzione che dovranno essere costruiti e via via affinati in *feedback* con i dirigenti delle aree a rischio.

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 11 settembre 2013, n. 72, aggiornato con Determinazione n. 12 del 28.10.2015;
- **Il D.Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013** sul “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione dell’informazione da parte delle pubbliche amministrazioni*”;
- **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 caratterizzata 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

Articolo N. 317 - Concussione

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

- Articolo N. 319 - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio**
Articolo N. 319 quater - Induzione indebita a dare o promettere utilità
Articolo N. 320 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio
Articolo N. 326 - Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio
Articolo N. 328 - Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione
Articolo N. 340 - Interruzione di un ufficio o servizio pubblico o di un servizio di pubblica necessità
Articolo N. 361 - Omessa denuncia di reato da parte del pubblico ufficiale.
Articolo N. 362 - Omessa denuncia da parte di un incaricato di pubblico servizio
Articolo N. 365 - Omissione di referto.
Articolo N. 615 ter - Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico
**Articolo N. 615 quater - Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi
informatici o telematici**
Articolo N. 621 - Rivelazione del contenuto di documenti segreti.
Articolo N. 622 - Rivelazione di segreto professionale.
**Articolo N. 635 ter - Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati
dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità**
Articolo N. 640 ter - Frode informatica

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.**
Articolo N. 353 – Turbata libertà degli incanti.
Articolo N. 353 bis – Turbata libertà nel procedimento di scelta del contraente.
Articolo N. 355 – Inadempimenti di contratti di pubbliche forniture.
Articolo N. 356 c.p. – Frode in pubbliche forniture.
Articolo N. 388 ter – Mancata esecuzione dolosa di sanzioni pecuniarie.
Articolo N. 640 bis c.p. – Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche.

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 l'ultimo rapporto SVIMEZ, il 2015 ha registrato i primi segnali positivi sul fronte occupazionale, nel 2° trimestre gli occupati crescono al Sud del 2,1% in più rispetto allo stesso periodo del 2014 e la ripresa, che interessa essenzialmente i settori agricolo e terziario, riguarda tutte le regioni tranne la Calabria.

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 ancoral'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 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.

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 dimostrato maggiore sensibilità ai processi di aziendalizzazione e di innovazione.

Art. 4

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 delle 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 per motivi riconducibili alle dinamiche correlate al Piano di Rientro. Pertanto, l'assetto organizzativo dell'ASP di Catanzaro è formalmente quello definito per l'ex Azienda Sanitaria n. 6 dalla delibera n. 1665/01, e per l'ex Azienda Sanitaria n. 7 è quello definito dalle delibere n. 936/06 e n. 130/07. Tale assetto, nel tempo ha subito modifiche per disposizioni regionali sopravvenute, per mancate attivazioni di strutture o per disattivazione di strutture e accorpamenti derivati da situazioni di fatto.

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. Nel 2016 i dirigenti amministrativi in servizio sono solo 10, corrispondenti allo 0,33% del personale in servizio, percentuale al di sotto della media registrata a livello nazionale nelle aziende sanitarie, che è equivalente allo 0,7%.

La Direzione Strategica, con deliberazioni n. 442/2015 e n. 518/2015, ha effettuato la ricognizione dell'assetto organizzativo, individuando le unità operative compatibili con l'istituzione della nuova azienda sanitaria ed il relativo stato di funzionamento. L'articolazione aziendale risulta attualmente composta da 88 strutture complesse e da 32 strutture semplici autonome. Delle strutture complesse, 36 sono dirette da Direttori titolari di incarico, mentre 52 sono dirette con incarichi di sostituzione e tra queste ultime figurano 4 strutture di supporto amministrativo, ricadenti nelle aree maggiormente esposte a rischio. Tale situazione incide, inevitabilmente, sull'individuazione e sulla definizione dei livelli di responsabilità dei processi aziendali, con forti ricadute sull'efficacia ed sull'efficienza dell'azione amministrativa.

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.

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).

L'organizzazione della rete ospedaliera è stata definita con 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.

Con DCA n. 130 del 16.12.2015 sono state approvate le linee guida per l'adozione degli atti aziendali delle Aziende del Servizio Sanitario della Regione Calabria. Ciò consentirà all'ASP di Catanzaro di dotarsi, entro pochi mesi, di un assetto organizzativo coerente con gli standard definiti a livello nazionale e, conseguentemente, di poter affidare gli incarichi di direzione delle strutture prive, da anni, di titolare, con attribuzione dei livelli di responsabilità.

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.

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 (P.T.P.C.);
 - 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 inconfiribilità 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	U.O. GESTIONE RISORSE UMANE (GRU)	Dott. Fortunato Fazia
2	U.O. GESTIONE ATTIVITA' TECNICHE	Arch. Carlo Nisticò
3	U.O. ACQUISIZIONE BENE E SERVIZI (ABeS)	Dott.ssa Giuliana Giofrè
4	U.O. GESTIONE RISORSE ECONOMICHE/FINANZIARIE (GREF)	Rag. Francesco Francavilla
5	U.O. PATRIMONIO	Rag. Francesco Francavilla
6	U.O. AFFARI GENERALI E LEGALI	Dott.ssa Rossella Galati
8	U.O. FARMACEUTICA TERRITORIALE U.O. ASSISTENZA FARMACEUTICA	Dott.ssa Maria Rosaria Maione
10	UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO (URP)	Dott.ssa Anna Maria Bruni
12	SERVIZIO INFORMATIVO AZIENDALE/ Resp. TRASPARENZA	Dott. Giuseppe Romano
13	UFFICIO RISK MANAGEMENT	Dott. Francesco La Cava
15	U.O. FORMAZIONE E QUALITA'	Dott.ssa Clementina Fittante
16	MEDICO COMPETENTE	Dott. Enrico Ciaccio
17	SERVIZIO INFERMIERISTICO E TECNICO (SIT)	Dr. Pietro Lopez
19	ASSISTENZA OSPEDALIERA ACCREDITATA	Dott. Raimondo De Nardo
22	UFFICIO A.L.P.I.	Dott. Arturo Pegorari
23	U.O. CURE PRIMARIE CATANZARO	Dott.ssa Ivana Immacolato
DISTRETTI		
24	CATANZARO	Dott. Euplio Roccia
25	CATANZARO LIDO	Dott. Maurizio Rocca
26	SOVERATO	Dott. Antonio Brunetti
27	LAMEZIA TERME	Dott. Nicolino Alessi
PRESIDI OSPEDALIERI		
28	P.O. LAMEZIA TERME	Dott. Domenico Tomaino
29	P.O. SOVERATO	Dott.ssa Amalia Milano
30	P.O. SOVERIA MANNELLI	Dott. Claudio Tomasello
DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE		
31	U.O. IGIENE E SANITA' PUBBLICA	Dott. Giuseppe De Vito
32	U.O. PREVENZIONE, IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO (PISAL)	Dott.ssa Emma A. Ciconte
34	U.O. IGIENE DEGLI ALIMENTI E DELLA NUTRIZIONE	Dott. Francesco Faragò
35	U.O. MEDICINA LEGALE	Dott. Piercarlo Rizzi
SERVIZIO VETERINARIO		
40	U.O. SANITA' ANIMALE AMBITO TERRITORIALE CZ AREA A	Dott. Francesco Corapi
41	U.O. SANITA' ANIMALE AMBITO TERRITORIALE L.T. AREA A	Dott. Giuseppe Caparello
42	U.O. IGIENE DEGLI ALIMENTI DI ORIGINE ANIMALE AREA B	Dott. Tommaso Esposito
43	U.O. IGIENE DELLE PRODUZIONI ZOOTECNICHE AREA C	Dott.ssa Luciana Battaglia

- **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);
- ✓ Esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento aziendale

Il responsabile della Prevenzione della Corruzione provvederà a segnalare all'O.I.V. eventuali comportamenti difforni 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.

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. Attività, questa, non portata a compimento nei Piani triennali 2014-2016 e 2015-2017, che difettavano del catalogo dei processi e del registro dei rischi completo di processi, identificazione dei rischi, misure di prevenzione, tempi di attuazione e monitoraggio.

Per tali motivi, tenuto conto che il passaggio di consegne con il nuovo Responsabile della Prevenzione della Corruzione è avvenuto il 7 gennaio 2016 e in considerazione della complessità organizzativa dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro, delle difficoltà organizzative rappresentate nel precedente art. 4, si è ritenuto di mappare i processi che presentano un livello di rischio medio/alto e di completare la mappatura

entro la fine del 2016 per l'inserimento nel Piano triennale 2017-2019.

In particolare, a causa della complessità e della trasversalità dei processi che interessano più strutture aziendali, il Piano non contiene la mappatura dei processi, la valutazione del rischio e le correlate misure di prevenzione per un settore strategico come quello della Medicina Convenzionata (Medici di medicina generale, Pediatri di libera scelta e specialisti ambulatoriali), che costituirà aggiornamento al catalogo dei processi e al registro dei rischi già nel corso del 2016.

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

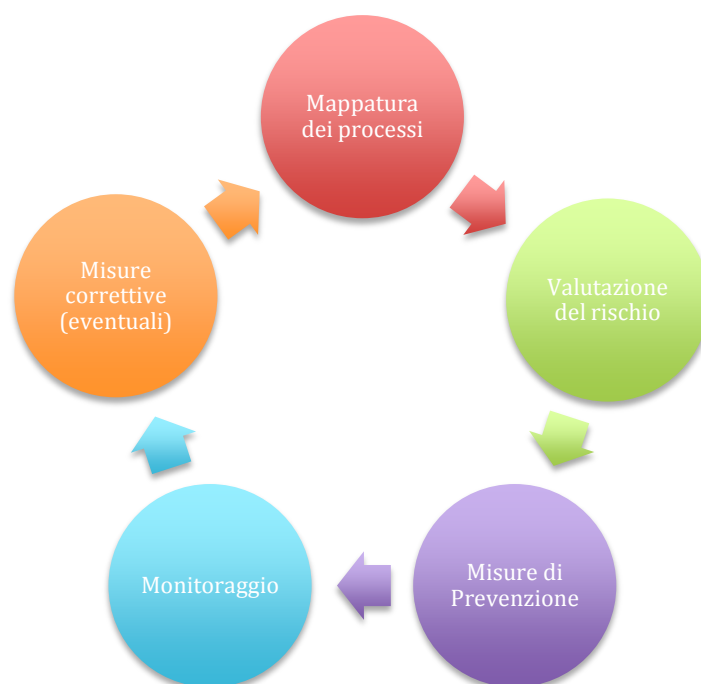
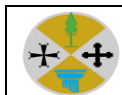
Processo di gestione del rischio

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 completare, entro il 2017, la mappatura di tutti i processi aziendali esposti al rischio corruzione.

Art. 9 Misure obbligatorie

9.1 La Trasparenza

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.

L'Azienda, ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, ha approvato con deliberazione n. 93 del 12 febbraio 2016 il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (2016-2018) dell'ASP di Catanzaro, riportato nell'allegato 2 del presente Piano per farne parte integrante e sostanziale, al fine di dare attuazione al principio di trasparenza, intesa come *“accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”*, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

Il Piano si prefigge lo scopo di garantire:

- l'accessibilità alle notizie ed alle informazioni utili a consentire la partecipazione dei cittadini e dei portatori di interesse ad ogni fase del ciclo di gestione delle performance aziendali;
- la piena conoscenza dei servizi resi, le caratteristiche qualitative e le modalità di erogazione degli stessi, costituiscono efficaci strumenti di promozione della legalità dell'attività amministrativa.

Il Piano Triennale della Trasparenza è stato redatto nel puntuale rispetto delle disposizioni legislative, normative in materia e secondo le linee d'indirizzo che ha emanato la Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (ANAC).

La trasparenza dell'attività amministrativa, oltre che costituire livello essenziale delle prestazioni erogate, rappresenta un valido strumento di diffusione e affermazione della cultura della legalità e costituisce un efficace strumento preventivo della corruzione e dei comportamenti a rischio.

9.2 Codice di comportamento

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 consegnarsi al Responsabile della Prevenzione della Corruzione. 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.

9.3 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.

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.

Il Codice di Comportamento Aziendale contiene una specifica disciplina atta a prevenire possibili situazioni di conflitto di interesse (artt. 7-17-24-25).

Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'U.O. informa per iscritto, mediante specifica modulistica, il proprio Responsabile diretto e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione 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, precisando:

- a) 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;
- b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Inoltre, ogni qual volta dovesse verificarsi una variazione rispetto alla situazione già attestata, dovrà darne tempestiva comunicazione al proprio Responsabile diretto che provvederà a darne notizia al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

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

L'Azienda adotterà la modulistica contenuta nell'applicativo informatico AGENAS, relativo alla Dichiarazione Pubblica di Interessi da parte dei professionisti del Servizio Sanitario.

9.4 Disposizioni in materia di inconferibilità 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 inconferibilità 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 saranno pertanto raccolte solamente 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.

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 consentono al momento di attuare la misura di rotazione del personale sia dirigenziale che del comparto.

Tuttavia, l'Azienda si impegna con la futura riorganizzazione aziendale, che comporterà una sensibile riduzione delle strutture, a ricollocare il personale in ragione dei dati di attività, programmando, attraverso apposito regolamento, la rotazione dei dirigenti/funzionari 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 (Acquisizione Beni e Servizi, Attività Tecniche e Patrimonio).

9.7 Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower)

L'art. 1, comma 51, della legge 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.

Il nuovo art. 54 bis testualmente recita:

1. *“Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto del lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.*

2. *Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.*
3. *L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della Funzione Pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.*
4. *La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni."*

La disposizione pone in essere tre tipi di tutela:

- La tutela dell'identità del segnalante;
- Il divieto di discriminazione nei confronti del segnalante;
- La previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso, ad esclusione della fattispecie eccezionale prevista nel secondo capoverso del comma 2.

La disciplina è stata successivamente integrata dal decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114 che, da un lato, ha modificato, con l'art. 31, il testo dell'art. 54 bis introducendo l'ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni, dall'altro (con l'art. 54 bis) ha stabilito che l'ANAC “*riceve notizie e segnalazioni di illeciti, anche nelle forme di cui all'art. 54 bis del decreto legislativo 30 marzo 2011, n. 165.*” L'ANAC, pertanto, è chiamata a gestire anche le segnalazioni che i dipendenti di altre amministrazioni possono indirizzarle ai sensi del richiamato articolo 54 bis.

In merito, l'ANAC con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 ha 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 vengano inviate direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione*”. L'ASP di Catanzaro intende dare concreta attuazione alle disposizioni contenute nel presente articolo, assicurando, anche mediante il supporto di strumenti informatici, ogni tutela al dipendente che intende segnalare eventuali illeciti dei quali sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

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

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.

Secondo quanto stabilito dalla legge 190/2012 e dal P.N.A i dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività delle pubbliche amministrazioni svolta attraverso i medesimi poteri.

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.

L'ASP di Catanzaro per rispettare la suddetta disposizione prevede 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.

Nell'anno 2015, l'ASP ha svolto iniziative formative sui temi dell'etica e della legalità e sulla normativa anticorruzione, rivolte ai direttori/responsabili delle strutture aziendali interessate alle aree a rischio.

Per l'anno 2016 sono previsti percorsi formativi, già inseriti nel Piano Annuale della Formazione, su temi specifici quali: contratti pubblici, incarichi e nomine, gestione delle entrate delle spese e del patrimonio,

controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni, attività libero professionale e liste di attesa, rapporti contrattuali con privati accreditati, farmaceutica e dispositivi medici, che vedranno il coinvolgimento dei dirigenti e dei funzionari delle strutture aziendali interessate alle aree a rischio.

Sono previste, inoltre, iniziative di formazione specialistica per il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per i componenti dell'Ufficio, in percorsi formativi organizzati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

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 gli obiettivi e le valutazioni delle attività dei dirigenti e delle strutture aziendali.

Nella deliberazione n. 980 del 23/12/2015 di nomina del Responsabile di Prevenzione della Corruzione, si è stabilito che le attività di prevenzione della corruzione sono da intendersi quali obiettivi di rilevanza strategica e, per l'effetto, le azioni correlate saranno tradotte annualmente, nel processo di budget, in obiettivi organizzativi ed individuali da assegnarsi alle strutture ed ai dirigenti.

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 della legge n. 190/2012, uno specifico obbligo di informazione nei confronti del Responsabile della Prevenzione.

La normativa recente ha innovato il testo dell'art. 16 del D.Lgs. n. 165/2001, con l'introduzione di tre lettere al comma 1 dell'articolo, attribuendo ai dirigenti specifiche competenze in materia di prevenzione della corruzione.

L'obbligo di informazione, fatto salvo quanto previsto al precedente art. 8.7, è così disciplinato:

- 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.

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 2016-2018 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 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 e nell'aggiornamento del 28 ottobre 2015, le modifiche normative in materia di anticorruzione, nonché le disposizioni e le direttive impartite dall'ANAC.