



REGIONE CALABRIA
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE DI CATANZARO

UFFICIO PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il Responsabile: Dott. Francesco La Cava

Via V. Cortese n° 25 - Catanzaro Tel. 0961-721249 Fax 0961-703222

Catanzaro lì, 13.12.2013

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
CATANZARO

AFFARI GENERALI

Protocollo n° 0119620

del 13/12/2013

Data - Ora A/P 13/12/2013 11:15:10



0 201301 196205

Titolo/Classe/Sottoclasse

I 2

AL SIG. DIRETTORE GENERALE
AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE
VIA V. CORTESE, 25
CATANZARO

Oggetto: Relazione sull'attività svolta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione nell'anno 2013.

In ottemperanza del Piano Nazionale Anticorruzione - che, in prima applicazione, prevede che per l'anno 2013 venga redatta solo una relazione riguardante tutte le iniziative intraprese dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e che saranno successivamente riportate nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione relativo al triennio 2014 - 2016 - invio alla S.V.Ill.ma la relazione di cui all'oggetto.

Con ossequio

Il Responsabile
Dr. Francesco La Cava



RELAZIONE
SULL'ATTIVITA' SVOLTA DAL RESPONSABILE DELLA
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELL'ANNO 2013

Quadro normativo di riferimento

In attuazione della legge n. 190 del 6.11.2012 avente per oggetto: *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*, con deliberazione del Direttore Generale n.260 del 26.07.2013, è stato nominato il Responsabile Aziendale della Prevenzione della Corruzione (in seguito anche indicato come RPC).

La presente relazione fa inoltre riferimento alle delibere della Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT): n.150/2010, n.2/2012, n.35/2012 n.6/2013 ed alla n.50/2013 e, da ultimo, al D.Lgs. n.33 del 14/3/2013, recante il *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"* e al D.L. n.69/2013.

Premessa

La presente relazione è, pertanto, volta ad illustrare quelli che sono i "primi passi" dell'attività di tale importante figura aziendale, che si è sviluppata principalmente nell'apprestare gli strumenti indispensabili per il suo funzionamento. La costante evoluzione della disciplina in materia di corruzione e illegalità, indirizza sempre più le esigenze di trasparenza sia verso il cittadino, che deve essere messo nella condizione di conoscere le attività e le regole che disciplinano l'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro con cui interagisce, sia verso l'Azienda stessa, che deve agire in un'ottica in grado di confrontarsi e misurarsi con una gestione orientata al miglioramento continuo in termini di qualità dei servizi e di comportamento etico improntato alla massima

legalità da parte di tutto il personale. Corollario di tale impostazione è l'obbligo per l'ASP di rendere trasparenti le proprie strutture organizzative, le modalità attraverso le quali le stesse ottemperano ai propri compiti istituzionali, il modo attraverso il quale vengono gestiti i processi e le responsabilità individuali dei soggetti come *"accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e le attività della pubblica amministrazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali sull'utilizzo delle risorse pubbliche"*.

Il Piano Nazionale Anticorruzione, in prima applicazione, prevede che per l'anno 2013 venga redatta solo questa relazione che riguarda tutte le iniziative intraprese dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e che saranno riportate nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione relativo al triennio 2014 - 2016, che è in fase di redazione e che dovrà essere pubblicato entro il 31.01.2014.

Applicazione e Adempimenti

Il legislatore ha previsto per il RPC alcuni specifici adempimenti tra cui:

A) redazione del *Piano triennale di prevenzione della corruzione*. I piani, ispirati al modello di Risk Management, serviranno ad individuare "i settori nei quali più si annida il rischio corruttivo" in modo da avviare "mappature" e programmi strategici, utilizzando mezzi di promozione della cultura del rischio all'interno dell'organizzazione quali sistemi di identificazione degli eventi rilevanti, prevedendo strutture di auditing. Trovandosi all'inizio di un lungo percorso, è stato necessario procedere all'espletamento di alcuni passaggi obbligatori che saranno oggetto di studio e di implementazione anche nei prossimi anni, e che sono:

- 1) Identificazione dei processi/funzioni a rischio corruzione.
- 2) Censimento parziale dell'ASP di Catanzaro, con graduale rilievo, nella Direzione Generale delle aree amministrative a rischio, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione.
- 3) Nomine dei Referenti responsabili delle U.O. censite, dopo individuazione delle attività a rischio di corruzione e di illegalità.
- 4) Individuazione del/i responsabile/i del processo/procedimento o gruppi di essi che si svolgono nell'area amministrativa aziendale mappata.

B) Per quanto riguarda l'individuazione dei procedimenti con più elevato rischio di corruzione, si è proceduto ad una prima diretta individuazione, relativamente ai seguenti procedimenti:

- 1) autorizzazione o concessione;
- 2) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche

con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture di cui al D.lgs. n. 163/2006 e s.m.i.;

3) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, attribuzione di vantaggi economici a persone ed enti pubblici e privati;

4) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Naturalmente, oltre all'individuazione delle predette attività particolarmente esposte al rischio di corruzione, v'è anche l'obiettivo di abbassare il grado di rischio relativo ad ognuna di esse e definire misure per l'aggiornamento ed il monitoraggio del P.T.P.C., in collaborazione con i Referenti Responsabili dell'U.O. di prima nomina.

Le attività dell'Azienda che si elencano di seguito sono in parte una specificazione di quanto già individuato legislativamente e sono da leggersi con la fondamentale avvertenza che sono le attività a presentare un intrinseco rischio di anidamento di fenomeni corruttivi ampiamente descritti nella tabella a seguito, senza alcun riferimento alle singole persone preposte alle suddette mansioni nelle unità organizzative deputate allo svolgimento quotidiano delle attività:

Attività a rischio	Soggetti Coinvolti	Grado di rischio
Concorsi e prove selettive per il personale di ogni ruolo, a tempo determinato e indeterminato	1) Struttura U.O. Gestione Risorse Umane, nelle sue ulteriori articolazioni organizzative 2) Commissioni Giudicatrici e personale di supporto (vigilanza, trasporto e custodia prove d'esame) 3) Tutte le Strutture Sanitarie e amministrative eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo 4) Soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo 5) Organi di controllo interni o esterni all'Azienda	ALTO
Procedure selettive per collaboratori esterni e consulenti	1) Le Strutture Complesse/Dipartimentali competenti per materia 2) Tutte le Strutture Sanitarie e Amministrative eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo 3) Commissioni Giudicatrici e personale di supporto 4) Soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo 5) Organi di controllo interni o esterni all'Azienda	ALTO
Gestione del rapporto di lavoro del personale (nulla osta, attestazione presenze, compensi)	1) Struttura U.O. Gestione Risorse Umane nelle sue ulteriori articolazioni organizzative 2) Tutte le Strutture Sanitarie e amministrative eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo 3) Soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo	MEDIO

accessori, valutazione)	5) Organi di controllo interni o esterni all'Azienda	
Scelta del contraente nell'affidamento di lavori, servizi e forniture	1) Struttura U.O. Gestione Attività Tecniche/ABES 2) Tutte le Strutture Sanitarie eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo 3) Eventuali Commissioni Aggiudicatrici 4) Soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo 5) Organi di controllo interni o esterni all'Azienda	ALTO
Progettazione, direzione e collaudo lavori o attestazione di conformità per servizi o forniture	1) Struttura U.O. Gestione Attività Tecniche/ABES 2) Tutte le Strutture Sanitarie eventualmente coinvolte nel processo 3) Eventuali Commissioni Aggiudicatrici 4) Soggetti o Organi che intervengono con atti decisionali nel processo 5) Organi di controllo interni o esterni all'Azienda	ALTO

Va rilevato che, con particolare riferimento ai settori relativi all'affidamento lavori, servizi e forniture (inclusi gli affidamenti in economia) nonché nel settore delle procedure concorsuali, l'Azienda opera nell'ambito di una normativa specifica che prevede a monte una serie di adempimenti in capo all'Amministrazione per garantire la trasparenza e la correttezza delle procedure.

Nel 2014 il RPC procederà, tramite il coinvolgimento dei Dirigenti, a verificare ed eventualmente implementare la mappatura delle aree di attività a rischio di corruzione.

Oltre alle suddette attività, dovranno essere individuate ulteriori aree di attività in ambito sanitario ospedaliero, legate alla specifica offerta sanitaria svolta, che saranno oggetto di un'approfondita analisi nel corso dell'anno 2014, legata ai procedimenti connessi a tali aree, anche in collaborazione con le strutture organizzative coinvolte.

- C) Le nuove procedure introdotte per l'aggiornamento con previsione di obblighi di informazione al RPC, tuttavia, hanno dovuto tenere conto delle diverse realtà in cui esse vengono applicate, al contesto di riferimento ed alle resistenze nell'accettare l'introduzione di una nuova normativa ancor prima della formazione mirata. I flussi informativi richiesti sono pervenuti (in ritardo o parzialmente eseguiti) dalle suddette U.O./Servizi/Uffici tramite modulistica specifica per identificare e analizzare al dettaglio i singoli processi e attività, rispondendo con la descrizione in sintesi della tipologia associata al responsabile/i dei processi/attività a rischio.
- D) Per quanto riguarda i comportamenti a rischio, ed in base a quanto disposto dall'art. 1 comma 44 della Legge 190/2012, il RPC ha provveduto alla redazione ed alla pubblicazione sul sito web aziendale di una bozza del "Codice di Comportamento", strumento fondamentale in materia di prevenzione dell'illegalità, contenente norme che regolano in maniera preventiva in senso legale ed eticamente corretto la condotta del dipendente, al fine di assicurare la qualità dei

servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il suddetto Codice opera una ricognizione degli obblighi che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa, fornisce adeguati "canoni di comportamento" e si pone quale strumento di ausilio per tutto il personale operante all'interno dell'Azienda al fine di un corretto adempimento delle proprie funzioni. Al tempo stesso, esso rappresenta un mezzo attraverso il quale la Direzione aziendale intende prevenire alcune situazioni di mala gestione operando, pertanto, un controllo interno sul personale. La bozza del Codice di Comportamento ha individuato regole di condotta differenziate a seconda delle specificità professionali delle aree di rischio, che integra e specifica la normativa pregressa del pubblico dipendente contenute nel D.P.R. n.62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

L'Azienda assicura e cura la più ampia diffusione del suddetto Codice attraverso la pubblicazione di esso sul proprio sito web nonché inviandone una copia di esso per e-mail a tutti i propri dipendenti. Oltre ai dipendenti dell'ASP è prevista l'estensione degli obblighi di condotta anche nei confronti di tutti i collaboratori dell'Azienda, dei titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dell'Azienda nonché nei confronti di collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Azienda. Per consentire la più ampia partecipazione alla stesura del Codice, ai sensi dell'art.1 comma 5 D.L.gs 190/2012, del Piano Nazionale Anticorruzione e della Delibera n.75/2013 CIVIT, è stata prevista una **"Procedura Aperta alla Partecipazione"** di tutti i soggetti sia all'esterno - che a qualsiasi titolo hanno rapporti e/o interessi con l'ASP - sia ai soggetti presenti all'interno, con distinti ruoli e funzioni. I suggerimenti e le proposte per modifiche e/o integrazioni della bozza del Codice di Comportamento saranno accettate, previa modulistica apposita predisposta e scaricabile on line, debitamente compilata ed inviata via e-mail o via posta tradizionale all'Ufficio Prevenzione della Corruzione entro il 10 gennaio 2014. Il Codice, in sostanza, svolge una funzione preventiva del malcostume e della corruzione, attraverso l'introduzione di "precauzioni ausiliarie" all'ordinaria disciplina civile, amministrativa e penale. Al fine di approntare un efficace e concreto sistema di difesa a contrasto della c.d. maladministration prodotta da negative interferenze tra sfera pubblica e sfera privata dei pubblici dipendenti, è adottato, con il presente Codice, un percorso con il coinvolgimento strutturale e funzionale:

- a) dei Dirigenti/Responsabili di tutte le articolazioni aziendali, centrali e periferiche;
- b) del Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- c) del Responsabile della Trasparenza;
- d) di tutti i dipendenti.

Dr. Francesco La Cava
 Ufficio Prevenzione della Corruzione
 Via V. Cortese, 25 - Catanzaro

Insieme alla bozza del Codice è stata pubblicata anche la "Relazione Illustrativa provvisoria di Accompagnamento" ad esso che ha il compito di illustrare i contenuti del Codice di Comportamento del personale dell'ASP di Catanzaro, evidenziando anche le finalità che hanno ispirato l'individuazione dei modelli di comportamento che l'articolato esprime.

- E) In ottemperanza degli artt. 15 e 20 del Decreto Legislativo n.39/2013 nonché sulla base di quanto previsto dall'art. 29-ter del Decreto Lgs. n.69/13, per come introdotto con legge di conversione n.98/2013, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ha proceduto al censimento tramite dichiarazione in autocertificazione resa dal personale e dai titolari di incarico espressamente individuati dal legislatore circa eventuali condizioni di incompatibilità sopravvenuta (Direzione Aziendale, OIV, Collegio Sindacale, Direttori di struttura complessa e Responsabili di Unità Operativa Semplice Dipartimentale). A tal fine, si è inoltre proceduto ad acquisire notizie dall'U.O. Gestione Risorse Umane circa eventuali conferimenti di incarichi di direzione di struttura complessa e/o di responsabile di struttura semplice dipartimentale successivamente all'entrata in vigore del D. Lgs. N.39/2013.
- F) Sempre in tema di vigilanza e controllo, al fine di un efficace monitoraggio della situazione Aziendale, si è proceduto ad una ricognizione presso gli Uffici Procedimenti Disciplinari al fine di conoscere se vi fossero procedimenti disciplinari in corso a carico di dipendenti e la tipologia di essi.
- G) Questo Responsabile ha, inoltre, sensibilizzato i competenti organi aziendali affinché, nei contratti con i terzi che prevedono acquisti di beni, erogazioni di servizi e prestazioni professionali, vengano inserite clausole che obblighino i contraenti ed i propri dipendenti a rispettare il codice di comportamento aziendale e conferisca loro la possibilità, a pari condizioni con il dipendente di denunciare e/o segnalare eventuali illeciti o situazioni di sospetta illegalità.
- H) L'importanza e la delicatezza del problema della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (*c.d. whistleblower*) al fine di un'azione efficace nei confronti di eventuali comportamenti illeciti ha ispirato da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione la richiesta ai vertici Aziendali di apposita autorizzazione all'installazione ed alla configurazione del sistema di protocollo informatico differenziato e riservato di ricezione delle segnalazioni presso l'Ufficio Prevenzione della Corruzione al fine di consentire la necessaria riservatezza della documentazione riguardante eventuali casi di illecito. A questo fine il RPC dovrà assicurare canali di comunicazione sicuri ed accessibili tramite i quali i dipendenti ed altri si sentiranno in grado di esprimere e di informare circa le violazioni in confidenza e senza il rischio di punizioni. Tali canali di comunicazione dovranno essere disponibili per i dipendenti per consigli e suggerimenti sul miglioramento di criticità dell'organizzazione aziendale mirati alla prevenzione di fatti corruttivi.

- I) Per facilitare il processo il RPC ha dato risalto sul sito web aziendale, nel settore relativo alla Prevenzione della Corruzione, a quanto previsto dalla legge in tema di protezione del dipendente che segnali eventuali illeciti commessi all'interno dell'Azienda, pubblicando un'apposita "Guida del Segnalante", che contiene tutte le indicazioni per segnalare malpratiche amministrative, violazioni disciplinari, fatti corruttivi o reati in genere, scegliendo, a seconda del soggetto segnalante una delle due Procedure previste (A o B) pubblicate ed utilizzando la relativa **Modulistica Anticorruzione** prevista e pubblicata. Inoltre, è stata installata nella zona antistante all'Ufficio della Prevenzione della Corruzione una cassetta della posta dove depositare eventuali denunce o segnalazioni, anche in forma anonima. Sono, inoltre, allo studio apposite procedure per consentire un adeguato trattamento di casi del genere, anche con il coinvolgimento dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari competente nonché, se del caso, del Referente competente individuato.
- L) E' stata attivata una specifica casella di posta elettronica certificata (P.E.C.) onde facilitare i contatti con le Istituzioni per eventuali segnalazioni, suggerimenti e comunicazioni sia con l'utenza per segnalare abusi o/e ove siano stati oggetto di discriminazioni (es.: liste d'attesa non rispettate). Inoltre, sulla base degli illeciti rilevati si provvederà all'aggiornamento del "Codice Aziendale", implementandolo con regole più rigide per prevenire atti che vanno contro i principi fondamentali della Costituzione per la tutela della salute.
- M) In ottemperanza della legge 190/2012 e del d.lgs 39/2013, con il coinvolgimento dell'U.O. Formazione e Qualità Aziendale, è stata richiesta l'istituzione di corsi per la formazione del personale in materia di anticorruzione, soprattutto per quello che opera in settori maggiormente esposti a tale rischio, iniziando la formazione con i Referenti della Corruzione, a seguire i Dirigenti e i responsabili dei processi a rischio alto di corruzione. Inoltre, è stata richiesta l'istituzione di apposito corso di formazione generale e specifico in materia di etica comportamentale e di vigilanza e di controllo per tutto il personale dipendente per la divulgazione del "Codice di Comportamento".
- Onde facilitare la partecipazione del personale, sempre tramite il coinvolgimento dell'U.O. Formazione e Qualità Aziendale, è stata contattata la Scuola Superiore della pubblica amministrazione che, già nel 2013, ha inviato propri docenti a tenere corsi formativi presso l'A.S.P. di Catanzaro.

Conclusioni

Quanto emerso in questo primo periodo di attività, relativo all'anno 2013, consente di pervenire alle seguenti conclusioni:

Sicuramente va dato atto alla Direzione Generale della volontà di procedere ad un profondo e sostanziale rinnovamento dell'immagine dell'Azienda attraverso uno svecchiamento del Management e promuovendo ogni iniziativa tesa a migliorare la trasparenza nonché l'efficienza dei processi in ogni singola attività Aziendale.

Dr. Francesco La Cava
Ufficio Prevenzione della Corruzione
Via V. Cortese, 25 - Catanzaro

Tuttavia, rappresentano un ostacolo all'innovazione: la frammentazione degli uffici sul territorio, una scarsa comunicazione tra gli stessi, la resistenza al cambiamento di una parte del personale, con ogni probabilità per motivi culturali e di mentalità non abituata a modificare repentinamente le abitudini nello svolgimento del proprio lavoro. Certamente, non ultimo per importanza, risulta l'impossibilità a procedere ad un turnover del personale, specie quello dirigenziale, causato dal Piano di Rientro a livello regionale in atto che, di fatto, rende impossibile, per lo meno sul breve - medio periodo l'attuazione di una rotazione degli incarichi, così come previsto dal legislatore in tema di prevenzione della corruzione.