



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Liguria
Azienda Sanitaria Locale n. 5 "Spezzino"
La Spezia
Ufficio Prevenzione della corruzione

PIANO TRIENNALE

DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

PTPC

Aggiornamento 2017 - 2018 -2019

La Spezia, 26 Gennaio 2017

INDICE

ART.1 PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE:PROCESSO DI ADOZIONE E SUO AGGIORNAMENTO	Pag.4/6
ART.2 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO NAZIONALE E AZIENDALE	Pag.6/13
ART. 3 - OGGETTO/ FINALITA' DEL PIANO:DEFINIZIONE DI CORRUZIONE:OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI	Pag.13/15
ART. 4:ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E DELLE DINMICHE SOCIO-TERRITORIALI E DEL CONTESTO INTERNO AZIENDALE	Pag.15/19
ART. 5 :COORDINAMENTO CON IL CICLO DELLA PERFORMANCE	Pag.20/22
ART. 6 - SOGGETTI AZIENDALI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREVENZIONE CORRUZIONE 6.1)Autorità di Indirizzo Politico 6.2) Responsabile della Prevenzione Corruzione 6.3)Referenti per la Prevenzione 6.4)Dipendenti/Posiz.Organiz./Dirigenti 6.5)Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) 6.6)Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) 6.7)Collaboratori a qualsiasi titolo 6.8) Rasa e Gestore Antiriciclaggio	Pag.22/33
ART. 7 :OBBLIGHI DI CONOSCENZA	Pag.33/34
ART.8 : PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO	Pag.34/37
ART.9 MONITORAGGIO DEL PROCESSO DI PREVENZIONE	Pag.37/38
ART.10:METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO (ART.5 PNA)	Pag.38/42
ART.11:AREE DI RISCHIO OBBLIGATORIE (INDIVIDUATE NEL PNA)	Pag.42/43
ART.12:AREE DI RISCHIO GENERALI PER LA SANITA' (DETERMINA ANAC N.12/2015)	Pag.43/44
ART.13:AREE DI RISCHIO SPECIFICHE/ULTERIORI PER ASL 5	Pag.44/45
ART.14: MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO	Pag.45
ART. 15 - MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO : <u>ROTAZIONE</u>	Pag.45/50
ART. 16:MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO : <u>OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO CONFLITTO INTERESSI</u>	Pag.50/52
ART. 17 :MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO : <u>CONFERIMENTO/AUTORIZ. INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI</u>	Pag.52/53
ART. 18: MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO : <u>INCONFERIBILITA' PER INCARICHI DIRIGENZIALI</u>	Pag.53/55
ART. 19: MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO : <u>INCOMPATIBILITA' SPECIFICHE PER PARTICOLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI</u>	Pag.55/57
ART.20: MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO : <u>ATTIVITA' SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DEL SERVIZIO PANTOUFLAGE</u>	Pag.57/59

ART.21: MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO : <u>DIVIETO DI INCARICHI DIRIGENZIALI, DI STUDIO E CONSULENZA A SOGGETTI IN QUIESCENZA</u>	Pag.59/61
ART. 22: MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO : <u>FORMAZIONE DI COMMISSIONI,ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI, CONFERIMENTO INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA P.A.</u>	Pag.61/63
ART. 23: MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO : <u>TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNA LA UN ILLECITO</u>	Pag.63/64
ART. 24: MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO : <u>FORMAZIONE DEL PERSONALE</u>	Pag.64/66
ART.25: MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO : <u>PATTI DI INTEGRITA' NEGLI AFFIDAMENTI</u>	Pag.66/67
ART.26: MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO : <u>AZIONI</u> <u>DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTI CON LA SOCIETA' CIVILE</u>	Pag.67
ART.27: MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO : <u>MONITORAGGIO TEMPI DEI PROCEDIMENTI</u>	Pag.68
ART.28: MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO : <u>MONITORAGGIO RAPPORTI AZIENDA E SOGGETTI ESTERNI</u>	Pag.68/69
ART.29: MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO : <u>CODICE DI COMPORTAMENTO</u>	Pag.69/72
ART.30: MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO : <u>TRASPARENZA</u>	Pag.72/74
ART.31: MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO ULTERIORI (SPECIFICHE E GENERALI)	Pag.74/75
ART.32:-RESPONSABILITA' E SANZIONI	Pag.75/76
ART. 33: NORME FINALI /SCADENZIARIO OBBLIGHI	Pag.77

ALLEGATO n. 1): "REGISTRO RISCHI" con mappatura rischi e misure aggiornato a 31.12.2016

ALLEGATO n 2): SCADENZIARIO OBBLIGHI per applicazione misure di prevenzione corruzione anno 2017

ALLEGATO 3): RELAZIONE e MONITORAGGIO SEMESTRALE MISURE PREVENZIONE CORRUZIONE anno 2016

SEZIONE 1) :PIANO TRIENNALE TRASPARENZA E INTEGRITA' (PTTI) 2017-2018-2019 e MONITORAGGIO SEMESTRALE ATTUAZIONE OBBLIGHI TRASPARENZA anno 2016.

(Articolo 1)
**PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE (PTPC):PROCESSO DI
ADOZIONE E SUO AGGIORNAMENTO**

Il presente documento costituisce il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'ASL 5 Spezzino, documento programmatico adottato in attuazione della Legge 6 novembre 2012 n. 190 (di seguito Legge 190/2012) avente ad oggetto "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella P.A."

L'ASL 5 riconosce e fa proprie le finalità di prevenzione della corruzione, quali essenziali al perseguimento della *mission* aziendale e delle proprie funzioni istituzionali e, a tal fine, adotta e sviluppa un sistema di prevenzione e monitoraggio dei comportamenti e degli illeciti basato su:

1. "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, e sul "Codice di comportamento aziendale" adottato ai sensi dell'art. 54 d.lgs. 165/2001 e della delibera CIVIT n. 75/2013, con deliberazione aziendale n. 65 del 29.01.2014;
2. Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33 in materia di "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" come modificato da D.Lgs. n. 97 del 25.05.2016 (FOIA);
3. Decreto Legislativo 8 aprile 2013 n. 39, in materia di inconfiribilità e di incompatibilità di incarichi;
4. Piano Nazionale Anticorruzione approvato con la citata delibera CIVIT n. 72 dell'11 settembre 2013 e suo aggiornamento 2015 di cui alla Determina ANAC n. 12 del 28.10.2015;
5. Piano Nazionale Anticorruzione aggiornamento 2016 approvato con del.ANAC n. 831 del 3.08.2016;

L'Azienda adempie al dettato normativo di cui all'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, che prevede l'aggiornamento annuale del piano, mediante l'approvazione del presente Piano riferito al triennio 2017-2019 nel quale sono indicati i progetti e le iniziative che l'Azienda intende perseguire relativamente al periodo 2017-2019 con lo scopo del miglioramento della qualità delle misure di prevenzione già in atto.

I precedenti PTPC dell'ASL 5 Spezzino sono i seguenti:

- PTPC triennio 2016-2018 approvato con delib. n. 92 del 29.01.2016
- PTPC triennio 2015-2017 approvato con delib. n. 105 del 05.02.2015
- PTPC triennio 2013-2015 approvato con delib. n.67 del 30.01.2014

Il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione è adottato, nei termini di

legge, con deliberazione del Direttore Generale, quale organo amministrativo di vertice, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

L'adozione del Piano e i suoi aggiornamenti saranno pubblicati sul sito web aziendale senza obbligo di trasmissione ad ANAC o a Dipartimento Funzione Pubblica (Determina ANAC n. 12/2015 e delibera ANAC n. 1310 del 28.12.2016 “ Linee guida sull’attuazione degli obblighi di pubblicità e trasparenza dopo il D.Lgs. 97/2016) nei link sottoindicati :

-
- Sezione Amministrazione Trasparente
 - Altri contenuti
 - Corruzione .
-

Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, come meglio precisato nei paragrafi successivi, è affidato il compito di predisporre, aggiornare e vigilare sul suo funzionamento e sulla sua osservanza, avvalendosi, a detti fini, della collaborazione dei Referenti delle macro-aree e delle strutture di supporto.

La validità temporale del Piano è di tre anni ed il suo contenuto viene aggiornato, **entro il 31 gennaio di ogni anno**, con riferimento al triennio successivo a scorrimento, tenendo conto dei risultati conseguiti e delle proposte formulate dai Referenti, dai Responsabili di struttura e da tutti gli altri soggetti coinvolti nel processo di gestione del rischio.

L’aggiornamento annuale del Piano tiene conto dei seguenti fattori:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- mutamenti organizzativi interni;
- emersione di nuovi rischi;
- nuovi indirizzi o direttive contenuti nel PNA.

Il Piano 2017-2019, in particolare, tiene conto dei seguenti fattori:

- nuove indicazioni fornite dall’ANAC, con delibere, determine, comunicati emanati nel 2016, in particolare delibera ANAC n.831 del 03.08.2016 PNA 2016 (di seguito dettagliatamente elencati)
- esito del monitoraggio sull’attuazione del Piano anticorruzione 2016;
- rivalutazione dei rischi alla luce delle misure di prevenzione introdotte nel 2015/2016, delle criticità e proposte formulate dai Responsabili di struttura e dai Referenti delle macro-aree e delle indicazioni contenute nella **determina ANAC n. 12 del 28.10.2015 e nel PNA 2016** in relazione alle specifiche e ulteriori aree di rischio individuate in particolare nel settore Contratti pubblici e Sanità.

Considerato che l’attività di prevenzione della corruzione rappresenta un processo i cui risultati si giovano della maturazione dell’esperienza e si consolidano nel tempo, il presente Piano costituisce uno strumento dinamico i cui contenuti verranno affinati, integrati, modificati e aggiornati anche in relazione al *feedback* ottenuto dalla sua applicazione e all’evoluzione organizzativa.

Questo documento rappresenta, sulla scorta dell’esperienza consolidatasi nel corso dell’anno passato, uno step di un processo destinato a costante sviluppo e progressivo ampliamento sulla scorta delle analisi che saranno condotte in

collaborazione tra il responsabile dell'anticorruzione , i Direttori/responsabili di strutture e i referenti per l'anticorruzione nonché a seguito delle verifiche e monitoraggi che verranno eseguiti.Scopo di tali interventi è di pervenire all'accurata e complessiva valutazione del livello di esposizione al rischio degli uffici e delle strutture aziendali nella loro totalità e prevenire efficacemente, impedire e contrastare (mediante l'adozione di idonee misure) il verificarsi di fenomeni di corruzione in Azienda.

Il processo di adozione del Piano deve necessariamente coinvolgere tutti i soggetti di cui all'art.6 del presente piano secondo le modalità e i compiti ivi indicati e le procedure evidenziate nell'allegato Registro rischi relativamente all'attuazione e al monitoraggio. Deve essere attuata la piena partecipazione e condivisione degli obiettivi della lotta alla corruzione e delle misure organizzative necessarie tra tutti i soggetti aziendali che partecipano al processo di gestione del rischio sia nella fase dell'individuazione delle misure che della loro attuazione(individuati nell'art.6) compresi gli stakeholders interni ed esterni .

A tal fine prima dell'approvazione del Piano o del suo aggiornamento deve essere pubblicato sul sito Internet apposito avviso (da inviare anche a Direzione aziendale,responsabili delle strutture interne , OO.SS) al fine di raccogliere suggerimenti e proposte .Tale previsione è stata adempiuta con pubblicazione di avviso agli stakeholders dal 28 ottobre al 31 Dicembre.

Sulla base delle proposte pervenute da tutti i soggetti interni ed esterni , il RPCT elabora la bozza di piano che viene inviata e condivisa con la Direzione Aziendale prima della formale approvazione . La direzione aziendale può richiedere chiarimenti, avanzare proposte e suggerimenti.Se il RPCT non ritiene di recepirli ne deve dare espressa motivazione nel piano.

Una volta validata dalla Direzione aziendale la bozza del piano, il RPCT predispone gli atti idonei, propedeutici all'approvazione con delibera del Direttore Generale e appena approvato lo inoltra all'OIV per la verifica con gli obiettivi del piano della Performance (art. 44, comma 1 D.Lgs. 33/2013) e a tutte le strutture Aziendali oltre a provvedere alla pubblicazione entro un mese (linee guida ANAC del 28.12.2016 par.2) sul sito "Amministrazione trasparente".Se i tempi lo consentono è auspicabile che il piano sia inviato in bozza all'OIV in via preventiva.Per quest'anno ciò non è stato possibile in quanto l'OIV è di recente nomina (Del.n.1134 del 24.12.2016) e non si è ancora formalmente insediato

Il presente piano è composto dalla **SEZIONE** relativa al **Programma Triennale della Trasparenza** previsto dal D.Lgs. n. 33/2013 (come modificato da FOIA),ed è integrato con il **Codice di comportamento Aziendale** (approvato con delib. n. 65 del 29.01.2014), la cui adozione è prevista dalla Legge n. 190/2012 e dal Dpr.n. 62/2013, con il **Regolamento per la disciplina degli incarichi extraistituzionali svolti dal personale dipendente** (approvato con deliberazione n. 66 del 29.01.2014) e con il **Piano della Performance** per il triennio 2014-2016 approvato con del. n. 81 del 30.01.2014.Tutti i citati documenti sono pubblicati sul sito aziendale.

Esso è stato elaborato in conformità con la **Determina ANAC n. 12 del 28.10.2015** relativa all'aggiornamento 2015 del PNA e con **la Delibera ANAC n. 831 del**

3.08.2016 relativa all'aggiornamento 2016 del PNA.

(Articolo 2)

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO NAZIONALE E AZIENDALE

La normativa di riferimento si articola su un duplice livello: NAZIONALE e AZIENDALE:

CONTESTO NORMATIVO NAZIONALE

- Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 “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”
- Delibera CIVIT n. 105/2010 “Linee guida per la predisposizione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità”
- Legge 6 novembre 2012, n.190 “ Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;
- Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190, approvato con il D.Lgs. 31.12.2012 n. 235;
- Circolare n.1 del 25/1/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;
- Circolare n. 2 del 19.07.2013 del D.F.P. avente ad oggetto:” D.Lgs. n. 33 del 2013- attuazione della Trasparenza”
- Linee di indirizzo del Comitato interministeriale (istituito con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 16 gennaio 2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, del P.N.A.;
- Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62: “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- Delibera CIVIT n. 75/2013 “Linee guida in materia di codici di comportamento delle Amministrazioni pubbliche (art. 54,comma 5, D.Lgs.165/01)”
- Piano Nazionale Anticorruzione, predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e approvato con delibera n.72/2013
- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33;“ Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità,trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni “
- Delibera CIVIT n. 66/2013 “applicazione del regime sanzionatorio per la violazione di specifici obblighi di trasparenza”
- Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n.39 “Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico” ;
- Delibera CIVIT n. 50/2013 “Linee guida per l'aggiornamento del programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016”
- Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'omessa adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza, dei codici di comportamento” adottato dall'A.N.A.C. il 9 settembre 2014;

- **Delibera ANAC n. 149 del 22.12.2014** “interpretazione ed applicazione del D.Lgs. n. 39/2013 nel settore sanitario”
- **Linee guida del Garante per la protezione dei dati personali**”: provvedimento n. **243 del 15.5.2014** “Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi ,effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul Web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati”
- **Delibera ANAC n. 148/2014** “Attestazione da parte dell'OIV sull'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione e attività di vigilanza e controllo della Commissione
- **Decreto Legge 24 giugno 2014 n. 90**, recante “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”, convertito con modificazioni **nella Legge 114/2014**, che ha disposto il trasferimento all'A.N.A.C. delle funzioni attribuite al Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di prevenzione della corruzione di cui all'art. 1, commi 4, 5 e 8 della Legge 190/2012, e in materia di trasparenza di cui all'art. 48 del d.lgs. 33/2013;
- **Legge 27.05.2015 n. 69** "Disposizioni in materia di delitti contro la P.A. di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio"
- **Legge 07.08.2015 n. 124** "Deleghe al governo in materia di riorganizzazione delle PP.AA."
- **Delibera ANAC n. 1 del 09.01.2015 sostituita da Delibera ANAC n. 8 del 21.01.2015** “ Interpretazione e applicazione del D.Lgs. n.39/2013”,
- **Delibera ANAC n. 10 del 21.01.2015** “ Individuazione dell'autorità amministrativa competente all'irrogazione delle sanzioni relative alla violazione di specifici obblighi di trasparenza”
- **Linee guida ANAC del 29.01.2015** per l'applicazione delle misure straordinarie di gestione, sostegno e monitoraggio di imprese nell'ambito della prevenzione anticorruzione e antimafia;
- **Determina ANAC n. 1 dell'8.01.2015** “criteri interpretativi in ordine alle disposizioni dell'art. 38, comma 2 bis e dell'art. 46, comma 1 ter, del D.Lgs. n.163/2006”
- **Determina ANAC n. 3 del 25.02.2015** “rapporto tra stazione unica appaltante e soggetto aggregatore (centrale unica di committenza):prime indicazioni interpretative sugli obblighi di cui all'art. 33 , comma 3 bis, D.Lgs. n. 163/2006
- **Determina ANAC n. 6 del 28.04.2015** “Linee guida in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d whistleblower)
- **Determina ANAC n. 7 del 28.04.2015** “Linee guida per l'affidamento dei servizi di manutenzione degli immobili”
- **Determina ANAC n. 8 del 28.04.2015** “Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”;
- **Determina ANAC n. 10 del 23.09.2015** “Linee guida per l'affidamento delle concessioni di lavori pubblici e di servizi ai sensi dell'art. 153 del D.Lgs. n. 163/2006”
- **Determina ANAC n. 11 del 23.09.2015** “ Ulteriori indirizzi interpretativi sugli adempimenti ex art. 33, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 163/2006”;
- **“Determina ANAC n. 12 del 28.10.2015** “Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione “

- **Determina ANAC n. 13 del 10.12.2015** “Indicazioni interpretative concernenti le modifiche apportate alla disciplina dell’arbitrato nei contratti pubblici dalla legge n. 190/2012”;
- **Comunicati del Presidente ANAC** del 18.02.2015, del del 24.02.2015, del 17.03.2015, del 25.03.2015, del 16.04.2015, del 28.04.2015, del 25.05.2015, del 4.6.2015 del 13.07. 2015
- **Relazione annuale ANAC al Parlamento** relativa ad anno 2014 presentata il 2.07.2015;
- **Rapporto sullo stato di attuazione** e la qualità dei piani triennali di prevenzione della corruzione nelle amministrazioni pubbliche 2015-2017;
- **Primo rapporto sullo stato di attuazione** delle azioni adottate dalla sanità pubblica in materia di trasparenza e integrità (AGENAS-LIBERA) - anno 2015
- **Legge n. 208 del 30.12.2015 (Legge di stabilità 2016) art. 1 commi 522 e 523.**

ANNO 2016

- **Nuovo codice degli appalti e delle concessioni** (D.Lgs. n.50 del 18.04.2016)
- **Regolamento (UE) 2016/679 sulla protezione dei dati personali** operativo dal 25.05. 2018
- **Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97,(FOIA)** recante disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.
Il decreto Trasparenza ha introdotto in Italia il *Freedom of Information Act* (FOIA), istituto anglosassone che prevede la possibilità per ogni cittadino di conoscere dati e documenti in possesso della pubblica amministrazione, anche senza un interesse diretto.
- **Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n. 105 in materia di misurazione e valutazione della performance**
Il Regolamento disciplina le funzioni del Dipartimento della Funzione Pubblica (Dfp) rispetto al ciclo delle performance e all’operato degli Organismi Indipendenti di Valutazione (Oiv).
- **Decreto legislativo 20 giugno 2016, n. 116, in materia di licenziamento disciplinare**
Il decreto legislativo n. 116 del 20 giugno 2016, recante modifiche all’articolo 55-quater del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in materia di licenziamento disciplinare, è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 149 del 28/6/2016.
Le novità in materia di licenziamento disciplinare per assenteismo nella Pubblica Amministrazione puntano a colpire duramente la falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze ed a responsabilizzare maggiormente i dirigenti. Il decreto legislativo prevede maggiori responsabilità per i dirigenti, tempi del procedimento disciplinare più celeri e la possibilità di condannare il dipendente al risarcimento del danno all’immagine della PA.
- **Decreto Legislativo 26 agosto 2016, n. 179 che** prevede modifiche ed integrazioni al Codice dell’amministrazione digitale, di cui al D.Lgs. 82/2005, ai sensi dell’art. 1 della L. 124/2015;

- **Regolamento UE 910/2014 sull'identità digitale (eIDAS)**(electronic IDentification Authentication and Signature) del Parlamento e del Consiglio europeo, emanato il 23 luglio 2014, e applicato a partire dal 1 luglio 2016
- **Regolamento per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari**
L'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, con delibera n. 26096 del 6 luglio 2016, approva il nuovo Regolamento per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari, il quale identifica le tipologie di dati sensibili e giudiziari e le operazioni eseguibili da parte della medesima Autorità nello svolgimento delle proprie funzioni istituzionali (in attuazione degli artt. 20, comma 2 e 21, comma 2, del D.Lgs. 196/2003).
- **Delibera ANAC n. 39 del 20/01/2016** con cui si forniscono indicazioni alle Amministrazioni pubbliche sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e trasmissione dei dati in formato aperto, ai sensi dell'art. 1 comma 32 Legge 190/2012. In particolare, tra i vari obblighi di pubblicazione indicati dall'art. 1, comma 32 della Legge 190/2012, figura anche “l'importo delle somme liquidate”.
- **Comunicato ANAC del 17 febbraio** relativo all'obbligo di trasmissione all'A.N.A.C. delle varianti in corso d'opera ex art. 37, c.1, D.L. 90/2014.
- **Comunicato ANAC del 28 aprile** che fornisce alcune indicazioni relative all'applicazione del nuovo Codice degli Appalti e delle Concessioni (D.lgs 50/2016). Con tale documento, si precisa che l'attuazione delle disposizioni codicistiche è demandata all'emanazione di atti di indirizzo e di linee guida di carattere generale, da approvarsi con decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti su proposta dell'A.N.A.C. e previo parere delle competenti commissioni parlamentari.
- **Comunicato ANAC del 13 maggio** relativo alle linee guida aventi ad oggetto il procedimento di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del Responsabile della Corruzione. In particolare viene affrontato il tema dell'attività di verifica del Responsabile per la prevenzione della Corruzione sulle dichiarazioni concernenti la insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità e dell'attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.A.C. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili.
- **Rapporto ANAC del 22/06/2016** concernente il primo monitoraggio italiano sul whistleblowing ed il prototipo di una applicazione per la gestione delle segnalazioni di illeciti.
- **Relazione ANAC annuale 2015 (14 luglio 2016)**. In questo documento sono riassunti gli obiettivi, le attività svolte ed i risultati ottenuti dall'Autorità nel corso del 2015.
- **Delibera n. 831 del Consiglio dell'Autorità (3 agosto 2016)**. Tale atto ha per oggetto la determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016;
- **Delibera n. 833 del Consiglio dell'Autorità (3 agosto 2016)**. Tale atto ha per oggetto le linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e regola l'attività di vigilanza ed i poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili.
- **Delibera n. 1005 del Consiglio dell'Autorità (21 settembre 2016)**. Tale documento ha per oggetto le linee guida di attuazione del Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. 50/2016), recanti “*Offerta economicamente più vantaggiosa*”
- **Delibera n. 1096 del Consiglio dell'Autorità (26 ottobre 2016)**. Tale documento ha per oggetto le linee guida di attuazione del Codice dei contratti pubblici

(D.Lgs. 50/2016), recanti “*Nomina, ruolo e compiti del responsabile unico del procedimento per l'affidamento di appalti e concessioni*”.

- **Delibera n. 1097 del Consiglio dell'Autorità (26 ottobre 2016)**. Tale documento ha per oggetto le linee guida di attuazione del Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. 50/2016), recanti “*Procedure per l'affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici*”.

- **Delibera n. 1190 del Consiglio dell'Autorità (16 novembre 2016)**. Tale documento ha per oggetto le linee guida di attuazione del Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. 50/2016), recanti “*Criteri di scelta dei commissari di gara e di iscrizione degli esperti nell'Albo nazionale obbligatorio dei componenti delle commissioni giudicatrici*”.

- **Delibera n. 1204 del Consiglio dell'Autorità (23 novembre 2016)**. Tale documento ha per oggetto i “*Prezzi di riferimento in ambito sanitario: servizio di ristorazione*”.

- **Delibera n. 1309 del Consiglio dell'Autorità (28 dicembre 2016)**. “*Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2, del D.Lgs. 33/2013*”. In attuazione di quanto previsto dall'art. 5-bis, comma 6, del D.Lgs. 33/2013 (introdotto dal D.Lgs. 97/2016), l'Autorità, d'intesa con il Garante per la protezione dei dati personali e sentita la Conferenza unificata Stato, Regioni e Autonomie locali, adotta tali linee guida recanti indicazioni operative in merito alla definizione delle esclusioni e dei limiti previsti dalla legge all'accesso, da parte di chiunque, a dati, documenti ed informazioni detenuti dalle Amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria (il c.d. accesso civico).

La regola della generale accessibilità è dunque temperata dalla previsione di eccezioni (assolute e relative) poste a tutela di interessi pubblici e privati che potrebbero subire un pregiudizio dalla diffusione generalizzata di talune informazioni. Scopo di tale documento è la chiara identificazione delle suddette eccezioni (previste dall'art. 5-bis, commi 1, 2 e 3, del D.Lgs. 33/2013), al fine di consentire una corretta applicazione del diritto di accesso civico.

- **Delibera n. 1310 del Consiglio dell'Autorità (28 dicembre 2016)**. Tale documento ha per oggetto le “*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016*”. Il Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97, recante “*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche*”, ha apportato numerosi cambiamenti alla normativa sulla trasparenza, rafforzandone il valore di principio che caratterizza l'organizzazione e l'attività delle Pubbliche Amministrazioni ed i rapporti con i cittadini.

Tramite queste linee guida (ed il relativo allegato contenente una tabella ricognitiva degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013, come da ultimo modificato), l'Autorità intende fornire indicazioni alle Amministrazioni e agli enti ad esse assimilati in merito alle principali e più significative modifiche introdotte dal D.Lgs. 97/2016.

- **Linee guida per l'adozione dei Codici di comportamento negli enti del Servizio Sanitario Nazionale (sottoposte a consultazione on line in data 31 ottobre 2016 con scadenza il 21 novembre 2016)**. Tramite questo documento,

l'Autorità intende fornire agli enti del Servizio Sanitario Nazionale alcune raccomandazioni e indicazioni pratiche per l'adozione dei Codici di comportamento da parte dei singoli enti, al fine di contestualizzare, alla luce delle proprie specificità, le norme di portata generale contenute nel D.P.R. 62/2013, avente ad oggetto il *“Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;*

• **Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del D.Lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall'art. 13 del D.Lgs. 97/2016** (sottoposte a consultazione on line in data 20 dicembre 2016 con scadenza il 12 gennaio 2017). Il novero dei soggetti interessati risulta molto più ampio rispetto al testo previgente; gli obblighi di trasparenza riguardano, infatti, non solo i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo ma anche i titolari di incarichi dirigenziali nelle amministrazioni pubbliche. In allegato alle Linee Guida l'Autorità rende disponibili anche modelli di dichiarazione al fine di agevolare le amministrazioni e rendere uniformi le modalità di pubblicazione dei dati previsti nella norma in questione.

• **Legge regionale Liguria n.27 del 18.11.2016** "Modifiche alla legge regionale n. 41/2006 (Riordino del SSR) e alla **legge regionale n. 17 del 29.07.2016 (istitutiva di A.LI.SA)** e indirizzi per il riordino delle disposizioni regionali in materia sanitaria e socio-sanitaria

CONTESTO NORMATIVO AZIENDALE

- **Delibera Aziendale n. 689 del 4.9.2014** con la quale , la dott.ssa Barbara GRAVERINI ,Dirigente responsabile della Struttura Complessa “Attività amministrative del Dipartimento di prevenzione e trasparenza dei processi amministrativi” è stata nominata anche responsabile della prevenzione della corruzione, unificando nello stesso soggetto ,come previsto dall'art. 43 del D.Lgs. n. 33/2013, le funzioni in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, a differenza della prima fase organizzativa nella quale le funzioni facevano capo a due diversi dirigenti afferenti a due diverse strutture.
- **Delibera Aziendale n. 532 del 25.07.2013** con la quale sono stati individuati i referenti per la prevenzione della corruzione.
- **Delibera n. 67 del 30.01.2014** ”Approvazione del primo Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) e del Programma triennale per la trasparenza e integrità (PTTI) per il triennio 2013/2015;
- **Delibera n. 65 del 29.01.2014** “ Approvazione Codice di Comportamento aziendale” in coerenza con il codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici;
- **Delibera n. 22 del 27.01.2011**: “Approvazione Codice disciplinare Dirigenza e Comparto;
- **Delibera n. 66 del 29.01.2014** “ regolamento per la disciplina degli incarichi extraistituzionali svolti da personale dipendente.
- **Delibera n. 105 del 05.02.2015**“Aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e del Programma triennale per la Trasparenza e Integrità per gli anni 2015-2017”
- **Delibera n. 92 del 29.01.2016** Aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione

della corruzione e del Programma triennale per la Trasparenza e Integrità per gli anni 2016-2018”

- Delibera n. 463/2001 "valutazione del personale"
- Delibera n. 522/2013 " Ciclo della Performance"
- Delibera n. 81 del 30.01.2014:” Approvazione del Piano della Performance 2014-2016 ai sensi dell’art. 10 del D.Lgs. 150/09
- Delibera n. 684 e 685 del 11.08.2015 relative a Relazione sulla performance anno 2014 e presa d’atto risultati budget 2014.
- Delibera n. 858 del 6.10.2016 “Approvazione relazione Performance anno 2015
- Delibera n. 961 del 10.11.2016 “Approvazione risultati budget 2015”
- Delibera n. 977 del 17.11.2016 “ Liquidazione retribuzione di risultato anno 2015”
- Delibera n. 767 del 25.08.2016 " Approvazione regolamento Aziendale per la composizione e il funzionamento delle Commissioni per l'accertamento di invalidità civile presso ASL 5 Spezzino"
- Delibera 935 del 27.10.2016 “Nuovo regolamento per acquisizione beni e servizi sottosoglia”
- Delibera n. 1054 del 21.12.2016 “ Manuale gestione protocollo generale informatico”.
- Delibera n. 1134 del 24.12.2016 “ Nomina OIV”

(Articolo 3)

OGGETTO e FINALITA' del PIANO:DEFINIZIONE DI CORRUZIONE OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI

Con la Legge 190/2012 come modificata da D.Lgs 97/2016 ,FOIA , sono state definite le disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella P.A. e, pertanto, le Pubbliche Amministrazioni devono provvedere all’adozione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (art 1- comma 5 e 8) .Con il PNA 2016 sono stati unificati in un unico strumento il PTPC e il Programma della Trasparenza che diventa sezione del Piano prevenzione corruzione.

Il Piano, sulla base del P.N.A.predisposto da ANAC,(aggiornamento 2015 e 2016 coordinati con il primo PNA 2013) disciplina le strategie di prevenzione dei fenomeni di corruzione.

Il presente Piano, in coerenza con la sopra richiamata disciplina nazionale, accoglie una nozione ampia di corruzione,(ribadita anche nella Determina ANAC n. 12 del 28.10.2015) comprensiva delle varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere indebiti vantaggi privati o pubblici (sviamento dall’interesse pubblico), ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa ab esterno, sia che tale azione abbia successo, sia che rimanga a livello di tentativo.

Le situazioni rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie penalistica e di quella disciplinata dall’art. 2635 del c.c. e sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la P.A. disciplinati dal Libro secondo, Titolo II, Capo I e II del Codice Penale, ma anche le situazioni in cui venga in evidenza un mal funzionamento dell’Amministrazione.Rileva pertanto ogni forma di abuso della cosa pubblica o di strumentalizzazione dell’ufficio diretto al conseguimento di un fine diverso o estraneo

rispetto a quello del perseguimento dell'interesse pubblico generale

Da qui deriva l'esigenza che l'attività amministrativa abbia sempre come riferimento il principio della **legalità**, inteso nella sua accezione più ampia e quindi comprendente tutti gli altri principi che reggono all'ordinato svolgimento di compiti affidati a una Struttura e a un Dirigente.

GLI OBIETTIVI STRATEGICI

dell'Azienda Sanitaria Locale n. 5 "Spezzino" (di seguito "ASL 5") saranno rivolti a:

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

Il Piano persegue inoltre **le seguenti finalità**:

- individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti e prevedendo per tali attività obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione alla corruzione;
- fornire il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e di illegalità;
- stabilire gli interventi organizzativi, di formazione e controllo volti a prevenire il medesimo rischio;
- indicare le procedure per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare nei settori particolarmente esposti a fenomeni di corruzione, prevedendo l'eventuale rotazione dei dirigenti e dei funzionari;
- monitorare il rispetto dell'attuazione delle misure di prevenzione previste nel piano;
- monitorare i rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.
- adottare misure che garantiscano il rispetto delle norme del Codice di comportamento e l'attivazione delle procedure disciplinari in caso di violazione dei doveri comportamentali
- adottare misure che garantiscano la vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità;
- adottare misure e procedure per la verifica delle autocertificazioni in materia di assenza di conflitti, incompatibilità e incarichi esterni
- attuare la piena partecipazione e condivisione degli obiettivi della lotta alla corruzione e delle misure organizzative necessarie tra tutti i soggetti aziendali che partecipano al processo di gestione del rischio sia nella fase dell'individuazione delle misure che della loro attuazione(individuati nell'art.6)

Con l'adozione del Piano l'Azienda intende:

- acquisire maggiore consapevolezza sui potenziali rischi di corruzione ai quali l'attività dell'Azienda è esposta ,responsabilizzando tutto il personale su tali rischi

e in generale sui temi della legalità

- creare un contesto fortemente orientato ai valori della legalità, della trasparenza, dell'integrità e dell'etica attraverso un percorso di cambiamento culturale che porti a considerare tali valori come naturale connotazione di ogni azione e decisione aziendale
- fornire ai Direttori e ai Responsabili delle varie articolazioni aziendali un sistema organico di principi e regole da veicolare a tutti i dipendenti ed operatori addetti alle strutture cui sono preposti, per prevenire ogni forma di illegalità.
- assicurare piena accessibilità e trasparenza delle procedure consentendo forme diffuse di controllo sociale a tutela della legalità, della cultura dell'integrità e dell'etica pubblica;
- garantire una buona gestione delle risorse pubbliche attraverso il miglioramento continuo nell'uso delle stesse e nell'erogazione dei servizi.
- Sensibilizzare i cittadini e gli stakeholders esterni alla politica anticorruzione dell'ASL, acquisendo le loro valutazioni, proposte e suggerimenti per l'elaborazione del piano e dei suoi aggiornamenti e rafforzando il rapporto fiduciario
- Rendere conto della correttezza ed efficacia dell'azione amministrativa di ASL 5 garantendo la massima trasparenza sull'andamento dell'azienda
- Sviluppare una rete di collaborazione esterna con altri soggetti istituzionali per la valorizzazione dei temi della prevenzione corruzione e trasparenza

Attraverso la predisposizione del Piano, l'Amministrazione è tenuta ad attivare azioni ponderate e coerenti tra loro, capaci di ridurre il rischio di comportamenti corrotti.

Ulteriore scopo del Piano è quello di garantire il suo raccordo con tutti gli altri strumenti di programmazione aziendale e, in particolare, con il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI) che diventa sezione integrante del Piano prevenzione corruzione, con il Piano della Performance (PP) e col Piano della Formazione (PF), in un'ottica di reale integrazione del processo di prevenzione nell'ambito della complessiva strategia aziendale.

L'implementazione annuale del Piano Triennale si presenta non come un atto compiuto, ma come un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione della corruzione, che vengono "via via affinati, modificati o sostituiti riguardo al feedback ottenuto dalla loro applicazione", come affermato dalle Linee di indirizzo del Comitato interministeriale di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 16 gennaio 2013 e dal P.N.A.

(Articolo 4)

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO e DELLE DINAMICHE SOCIO-

TERRITORIALI e del CONTESTO INTERNO AZIENDALE

La prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto esterno, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione a causa delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne e al fine di definire misure adeguate a contrastare i rischi corruttivi. Attraverso questo tipo di analisi, si intende favorire la predisposizione di PTPC contestualizzati e, quindi, potenzialmente più efficaci a prevenire i rischi corruttivi. **(Determina ANAC n. 12/2015)**

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'amministrazione o ente, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni. **(Determina ANAC n. 12/2015)**

Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposta consente di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio e di individuare e programmare misure di prevenzione specifiche per ciascuna realtà. **(Determina ANAC n. 12/2015)**

Per l'analisi del contesto interno si deve aver riguardo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa dell'Azienda che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione. In particolare essa è utile a evidenziare, da un lato, il sistema delle responsabilità e, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione considerando gli organi di indirizzo, le strutture organizzative, ruoli e responsabilità, le politiche, gli obiettivi, e strategie. (**Determina ANAC n. 12/2015)**

L'Asl 5 Spezzino nasce nel 1993 dalla fusione della ex USL n. 19 della Spezia con la ex USL n. 20 di Sarzana, a seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo 502/92. Il decreto ha sostituito alle precedenti USL, le Aziende sanitarie locali, dotate di personalità giuridica e ha portato a una riorganizzazione del SSR ligure e al conseguente accorpamento delle 20 USL nelle attuali 5 Aziende sanitarie locali.

L'Azienda Sanitaria Locale n. 5 "Spezzino" è parte integrante del Servizio Sanitario Nazionale e, specificatamente, del Sistema Sanitario della Regione Liguria. In tale ambito l'Azienda si caratterizza per la sua funzione pubblica di promozione e tutela della salute come diritto fondamentale dell'individuo e interesse della collettività.

Svolge funzioni di analisi dei bisogni di salute e della domanda di servizi sanitari che soddisfa attraverso l'erogazione diretta di servizi di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione ovvero avvalendosi di soggetti accreditati con la ASL stessa, secondo i principi di appropriatezza previsti dalla normativa vigente e nell'ambito delle compatibilità economiche derivanti dal sistema di finanziamento regionale.

La competenza dell'ASL si estende su un territorio di 665,22 Km² che ricomprende 29 Comuni; il territorio di competenza non coincide con la provincia della Spezia in quanto i comuni di Carro, Maissana e Varese Ligure, afferiscono all'ASL 4 Chiavarese;

L'ASL ha sede legale alla Spezia e si articola in tre Distretti (Distretto 17,18 e 19) e un Presidio Ospedaliero del levante Ligure che comprende tre stabilimenti ospedalieri (Ospedale S.Andrea e Ospedale Felettino a Spezia (attualmente in dismissione per costruzione nuovo ospedale), Ospedale San Bartolomeo a Sarzana e Ospedale S.Niccolo' a Levanto, ospedale a bassa intensità di cure.)

Il bacino di utenza è costituito (alla data del 2014) da circa 222.377 pari al 14% della popolazione della Liguria residenti oltre 18.000 stranieri con una densità abitativa media di circa 252,31 ab/Kmq in linea con la media regionale che è di 289 ab/Kmq.

Il 27,6% dei residenti ha un'età superiore ai 65 anni .Gli anziani sono 236 ogni 1.000 abitanti , in linea con la media regionale di 239 ma ben al di sopra della media italiana pari a 154. Anche l'età media dei residenti è piuttosto elevata assestandosi ad un valore pari a circa 48 anni , a fronte di una media nazionale di 44.L'aspettativa di vita della popolazione locale è pari a 82,2 leggermente più alta della media ligure di 81,9 e in linea invece con quella nazionale.Il tasso di mortalità (rapporto tra deceduti e residenti) è 13,6 mentre il tasso di natalità ha un valore di 7,1.Il numero medio di figli per donna è 1,36 leggermente inferiore alla media nazionale che è 1,39.

Le generali condizioni di salute della popolazione residente in ASL 5 sono tra le più elevate in Liguria .La speranza di vita in buona salute con un valore pari a 59,15 è la maggiore della regione Liguria (54,275) .

Sotto il profilo demografico,il tratto saliente è rappresentato dalla cospicui presenza di anziani .Questa caratteristica è man mano cresciuta nel corso degli ultimi 20 anni .Ciò comporta importanti ricadute sui bisogni sociali e sanitari della popolazione con un maggior carico di popolazione con patologie croniche - degenerative , non autosufficienti e con un limitato supporto familiare.

Altro dato significativo sotto il profilo demografico è la sempre maggiore presenza di stranieri .Ciò da una parte ha favorito il debole incremento della popolazione e ha favorito il rallentamento del processo di invecchiamento.

Dal punto di vista organizzativo, l'ASL è articolata in 11 Dipartimenti e 58 Strutture Complesse nell'ambito delle quali operano circa 2.226 dipendenti (al 31.12.2016). Concorrono, inoltre, a garantire l'erogazione dei servizi e delle prestazioni sanitarie in regime di convenzione, medici specialisti, veterinari, psicologi, medici di medicina generale, pediatri di libera scelta e medici di continuità assistenziale.

L'attuale struttura organizzativa aziendale è descritta nell'Atto Aziendale reperibile sul sito istituzionale all'indirizzo www.asl5.liguria.it e nella Carta dei Servizi pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente

L'esame del contesto esterno del territorio spezzino e delle sue dinamiche

socio-territoriali è necessaria per evidenziare le criticità emergenti che richiedono l'individuazione di specifiche misure per indirizzare l'attività delle amministrazioni operanti nel territorio al fine di prevenire reati anche legati alla corruzione in ambito sanitario.

L'analisi effettuata del contesto esterno 2016 evidenzia:

- miglioramento della qualità della vita rispetto al 2015 per ambiente, lavoro e servizi. La Spezia conquista 4 posizioni in un anno passando dalla 58^a posizione alla 54^a su totale 110 province monitorate; 32^a posizione (dalla 70^a del 2015) per servizi, ambiente e welfare. A Spezia si vive abbastanza bene, tranquillità, bei dintorni, città a misura d'uomo, spazi di aggregazione esistenti, servizi sufficienti; 19^a posizione per il tempo libero (presenza sale cinematografiche, bar ristoranti); Peggioramento dell'assistenza sanitaria a causa dell'alto tasso di emigrazione verso altri ospedali (27%), della mancanza di strutture ospedaliere moderne ed adeguate ai bisogni, (è in fase di costruzione il nuovo Ospedale del Felettino) dell'elevata % di anziani; 49^a posto per reddito, risparmi e consumi; 51^a per tasso di occupazione totale; 47^a per furti auto in peggioramento; 90^a per truffe e frodi informatiche; 60^a per rapine; 82^a per reati totali; 95^a (netto peggioramento) per scippi e borseggi; 104^a per indice di vecchiaia (Graduatoria stilata dal sole 24 ore)
- diminuzione reati ambientali legati allo smaltimento e traffico di rifiuti e all'inquinamento, favoriti dalla presenza del porto che interessa le organizzazioni criminali anche mafiose (come in tutto il territorio regionale)
- reati nell'ambito del settore costruzioni, cantieristica navale, impianti fotovoltaici, slot machines, traffico di carburanti
- truffe finanziarie, traffici e investimenti criminali per la ripulitura del denaro sporco reinvestito, per la particolare posizione geografica della città, nel settore turistico alberghiero dei locali sulla costa
- eventi corruttivi legati alle ricostruzioni post-alluvioni
- reati legati a divieti di esportazioni di merci, mangimi alimentari, PAT;
- massiccio aumento dei reati di furti in appartamento e dei borseggi (dato condizionato dalla stagione estiva e dall'aumento delle persone in transito nelle Cinque Terre nel periodo estivo). Per scippi e borseggi la provincia della Spezia si colloca in coda al 95° posto su una graduatoria di 110 città (il Sole 24 ore).
- In ambito sanitario si evidenziano dirottamenti verso la sanità privata a causa dei lunghi tempi di attesa, reati legati a riscossioni ticket e falsi rimborsi, turbativa d'asta, e reati nell'ambito della fornitura di beni e servizi.
- A novembre sono state emesse dal GIP della Spezia alcune misure cautelari per reati di turbativa d'asta, corruzione, abuso d'ufficio nell'ambito di indagini su appalti dell'Autorità portuale della Spezia. Alcune ipotesi contestate riguardano benefici in denaro, regali, e assunzioni di persone che i pubblici ufficiali avrebbero chiesto o ricevuto dagli imprenditori in cambio dei favori concessi loro.

L'esame del contesto interno nel corso del 2016 ha evidenziato una diminuzione dei procedimenti disciplinari attivati a carico dei dipendenti per violazioni degli obblighi derivanti dal codice di comportamento (6 segnalazioni pervenute e 5 accertate) e una segnalazione dall'AA.GG. per reati di cui all'art.81 e 314 C.P. a carico di un dipendente per la quale è stato attivato procedimento disciplinare attualmente in corso. Inoltre è stata riaperta dall'autorità giudiziaria un'indagine per favoreggiamento a favore di case farmaceutiche. Sempre nel 2016 si è conclusa con patteggiamento una procedura giudiziaria per mancati versamenti all'ASL su introiti libera professione di un dirigente cessato dal servizio. Nell'anno 2015 è stato contestato a due dirigenti ASL il reato di

turbativa d'asta (il procedimento penale è in corso e quello disciplinare sospeso) e si è concluso con licenziamento il caso di un dipendente condannato per appropriazione di rimborsi CUP impropri . Negli anni ancora precedenti si ricorda episodio di favoreggiamento a ditte esterne legato a decessi in ambito ospedaliero.

Dall'analisi complessiva del contesto esterno ed interno emerge:

- l'introduzione di tutte le misure di prevenzione della corruzione contenute nel piano aziendale , la formazione del personale , i costanti controlli da parte del RPC che divulga informazioni e messaggi, le richieste di autocertificazioni in materia di assenza di conflitti e incompatibilità, la tutela dell'identità di chi effettua segnalazioni, hanno creato un clima favorevole all'etica e alla legalità e hanno costituito un sicuro deterrente a fatti corruttivi .
 - la necessità di monitorare con grande attenzione la provincia della Spezia; il rischio è molto alto per la ricchezza presente sulla costa e per l'esistenza di un porto molto importante
 - Inoltre va monitorata con particolare attenzione la costruzione del nuovo Ospedale del Felettino (alcune ditte che stanno eseguendo i lavori sono sotto inchiesta)
 - C'è bisogno di una nuova programmazione a tutti i livelli per gestire e contenere, tramite accordi con la regione Toscana il fenomeno della mobilità passiva oltre ad aumentare i servizi sul territorio e le capacità degli ospedali .
 - Dall'esame dei reati contestati negli ultimi anni a dipendenti dell'Azienda sopra elencati, risulta necessario monitorare con particolare attenzione i seguenti procedimenti a rischio: sponsorizzazioni, rapporti con case farmaceutiche, libera professione, rapporti con strutture accreditate e favoreggiamenti verso le stesse anche fuori regione, induzione alla mobilità fuori regione, gare e contratti, rimborsi, attività conseguente ai decessi .
-

L'ASL opera in un settore, quello dei servizi sanitari, che, come evidenziato dallo stesso Dipartimento della Funzione Pubblica e dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, presenta caratteristiche del tutto peculiari in considerazione di fattori, quali l'entità delle risorse gestite e le particolari dinamiche che si instaurano tra professionisti, utenti e ditte fornitrici, le relazioni tra attività istituzionali e libero professionali del personale medico e sanitario, che lo espongono a rischi specifici sotto il profilo delle potenziali fattispecie di illegalità che possono svilupparsi nel suo ambito.

Peraltro, la maggior parte degli ambiti di attività dell'Azienda risultano presidiati da norme di legge, di livello statale e/o regionale, da regolamenti, procedure, istruzioni operative aziendali che disciplinano in modo puntuale tutte le fasi del processo, delimitando e riducendo l'ambito di discrezionalità e prevenendo, al contempo, la possibilità di errori involontari da parte degli operatori e dei funzionari.

Contribuisce a mitigare il rischio di fatti corruttivi, la gestione informatizzata della maggior parte dei processi attraverso applicativi che garantiscono la tracciabilità delle operazioni e dei soggetti responsabili e il monitoraggio costante della regolarità, anche sotto il profilo contabile e del rispetto dei vincoli di spesa, dei processi posti in essere.

Concorrono, altresì, a rafforzare il sistema volto a presidiare la legalità, il Sistema di controlli interni ed esterni (OIV), il Sistema Qualità , l'attuazione del Percorso Attuativo della Certificabilità (PAC).

(Articolo 5) COORDINAMENTO CON IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il Piano Nazionale Anticorruzione, al par. B 1.1.4,(aggiornamento 2015) stabilisce che *“L’efficacia del PTPC dipende dalla collaborazione fattiva di tutti i componenti dell’amministrazione e, pertanto, è necessario che il suo contenuto sia coordinato rispetto a quello di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell’amministrazione”*. In particolare, *“Risulta importante stabilire gli opportuni collegamenti con il ciclo della performance, tali collegamenti devono essere reali e non dei meri richiami/rinvii tra i Piani. Le amministrazioni, a tal fine, devono procedere, come da indicazioni della delibera n. 6 del 2013 della C.I.V.I.T., alla costruzione di un ciclo della performance integrato, che comprenda gli ambiti relativi:*

-
- alla performance,
 - agli standard di qualità dei servizi,
 - alla trasparenza e alla integrità,
 - al piano di misure in tema di misurazione e contrasto della corruzione.

E’ dunque necessario un coordinamento tra il PTPC e gli strumenti già vigenti per il controllo nell’amministrazione nonché di quelli individuati dal d.lgs. n. 150 del 2009, ribadito anche dalla **determina ANAC n. 12/2015**,ossia:

- il Piano e la Relazione sulla performance (art. 10 del d.lgs. 150 del 2009)
- il Sistema di valutazione e misurazione della performance (art. 7 del d.lgs. 150 del 2009);
- il Piano aziendale della Formazione

Le politiche sulla *performance* contribuiscono alla costruzione di un clima organizzativo che favorisce la prevenzione della corruzione;

Le misure di prevenzione della corruzione devono essere tradotte, sempre, in obiettivi organizzativi ed individuali assegnati agli uffici e ai loro dirigenti

La rilevanza strategica dell’attività di prevenzione e contrasto della corruzione comporta che le amministrazioni debbano procedere all’inserimento dell’attività che pongono in essere per l’attuazione della legge 190/2012 nella programmazione strategica operativa, definita in via generale nel Piano della Performance. Quindi le pubbliche amministrazioni procedono ad inserire negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno corruzione, i processi e le attività di programmazione posti *in essere per l’attuazione del PTPC.*”

Da quanto sopra discende che la prevenzione e il contrasto della corruzione di cui alla legge 190/2012 e la promozione della trasparenza e dell’integrità di cui al d.lgs. 33/2013 costituiscono obiettivi strategici dell’ASL 5 Spezzino e che, conseguentemente e coerentemente, le attività per la predisposizione, implementazione e attuazione dei relativi Piani e delle misure ivi previste devono essere inseriti sotto forma di obiettivi nel Piano della Performance nel duplice versante della:

- **performance organizzativa** (ex art. 8 del d.lgs. 150/2009), con particolare rife-

rimento:

- all'attuazione dei piani e delle misure di prevenzione, inclusa quella della trasparenza, nonché alla misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, ai sensi dell'art. 8, comma 1, lett. b) del d.lgs. 150/2009;
- allo sviluppo quantitativo e qualitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione, al fine di stabilire quale miglioramento in termini di *accountability* riceve il rapporto coi cittadini dall'attuazione delle misure di prevenzione;
- **performance individuale** (ex art. 9, d.lgs. n. 150 del 2009) dove andranno inseriti:
 - nel Piano della Performance, ex art 10 del d.lgs. 150/2009, gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori; nel sistema di misurazione e valutazione della performance ex art. 7 del d.lgs. 150/2009 degli obiettivi individuali e/o di gruppo, assegnati al personale del comparto e ai Referenti per la prevenzione della corruzione individuati tra il personale non dirigenziale.

L'integrazione con il ciclo di gestione della *performance* è finalizzata a porre le condizioni per la sostenibilità organizzativa della strategia di prevenzione della corruzione adottata. Detta strategia deve trovare un preciso riscontro negli obiettivi organizzativi delle amministrazioni e degli enti. Gli obiettivi individuati nel PTPC per i responsabili delle unità organizzative in merito all'attuazione delle misure di prevenzione o delle azioni propedeutiche e i relativi indicatori devono, di norma, essere collegati agli obiettivi inseriti per gli stessi soggetti nel Piano delle *performance* o in documenti analoghi. L'attuazione delle misure previste nel PTPC è opportuno divenga uno degli elementi di valutazione del dirigente e, per quanto possibile, del personale non dirigenziale;

Annualmente dovranno essere assegnati , in sede di budget, entro il termine previsto per l'assegnazione degli obiettivi annuali, a ciascuna struttura Aziendale coinvolta nel processo di gestione del rischio, uno o più obiettivi riferiti all'individuazione, attuazione monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione

Del raggiungimento dei suddetti obiettivi (e dunque dell'esito della valutazione della *performance* organizzativa e individuale) in tema di contrasto del fenomeno della corruzione/illegalità occorrerà dare specificatamente conto nella **Relazione della performance** che, a norma dell'art. 10 d.lgs. 150/2009, dovrà evidenziare a consuntivo con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Tale Relazione deve essere trasmessa al Responsabile della prevenzione, al quale compete:

- effettuare un'analisi per individuare le ragioni/cause che hanno determinato gli scostamenti rispetto ai risultati attesi;
- individuare, anche su proposta dei Referenti e dei Responsabili di

- struttura, eventuali azioni correttive, sia con riferimento alle misure obbligatorie che a quelle ulteriori;
- inserire eventuali azioni correttive nell'ambito delle misure di implementazione/ miglioramento del Piano.
-

Già dal corrente anno 2016 l'Azienda ASL 5 ha assegnato, in sede di budget 2016 a ciascuna struttura Aziendale coinvolta nei processi di trasparenza e gestione del rischio di corruzione, un obiettivo riferito all'attuazione, monitoraggio (semestrale) delle misure di prevenzione della corruzione (sia obbligatorie che ulteriori) e degli obblighi di pubblicazione e trasparenza ciascuno per propria competenza.

L'obiettivo verrà verificato in sede di consuntivo dal RPC e dall'OIV e in relazione al grado di raggiungimento verrà erogato il premio di risultato relativo all'anno 2016.

Per quanto riguarda l'individuazione di ulteriori **specifici obiettivi per l'anno 2017** da assegnare alle diverse strutture dell'azienda in relazione all'attuazione delle misure anticorruzione, con correlata graduazione economica ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato, il RPCT presenterà apposite proposte alla Direzione, in tempo utile rispetto alla predisposizione del Piano annuale degli obiettivi aziendali da assegnare al personale dirigente. Il RPCT elabora la sua proposta in modo che tali specifici obiettivi da inserire nel Piano annuale degli obiettivi aziendali conseguano prioritariamente e direttamente dalle misure contenute nel PTPCT.

(Articolo 6) SOGGETTI AZIENDALI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREVENZIONE CORRUZIONE:COMPITI e RESPONSABILITA'

6.1) AUTORITA' DI INDIRIZZO POLITICO

Le autorità di indirizzo politico sono i Direttori aziendali coinvolti nel processo di prevenzione e repressione della corruzione e pertanto chiamati a partecipare attivamente all'elaborazione del piano di prevenzione della corruzione, alla definizione dei suoi contenuti e delle misure da applicare, all'attuazione e al controllo di efficacia delle misure con esso adottate nonché **all'individuazione degli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione**. Questi ultimi costituiscono contenuti necessari del PTPC (art 1, co 8, Legge 190/2012 come novellato dall'art. 41 del d.lgs. 97/2016). La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi in obiettivi organizzativi e individuali.

Sempre nell'ottica di un effettivo coinvolgimento degli organi di indirizzo nella impostazione della strategia di prevenzione della corruzione, ad essi spetta anche la decisione in ordine all'introduzione di modifiche organizzative per assicurare al RPC funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività. Si ricorda, inoltre, che gli organi di indirizzo ricevono la relazione annuale del RPC, possono chiamare quest'ultimo a riferire sull'attività e ricevono dallo stesso segnalazioni su eventuali disfunzioni riscontrate inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza

L'Autorità di indirizzo politico (DIRETTORE GENERALE):

- designa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e il Responsabile per la Trasparenza e ne dà comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione;(art. 1,comma 7 , Legge 190/2012)
 - assicura al Responsabile della Prevenzione e al Responsabile della Trasparenza lo svolgimento di adeguati percorsi formativi e di aggiornamento annuale e un adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio;Occorre che il RPC sia dotato di una struttura organizzativa di supporto adeguata
 - adotta, su proposta del Responsabile della Prevenzione e della Trasparenza, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e i loro aggiornamenti annuali ;
-
- adotta tutti i provvedimenti e gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, quale, a titolo di esempio, il Codice di Comportamento aziendale, nonché gli atti volti a garantire il necessario coordinamento e collegamento tra il Piano e gli altri atti di programmazione aziendale;
 - promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e della integrità;
 - assicura il reale coordinamento tra il PTPC e gli altri strumenti di programmazione e, in particolare, con il ciclo della *performance*.
 - assicura la più larga condivisione delle misure sia nella fase dell'individuazione delle misure di prevenzione che nella fase della loro attuazione.(**Determina ANAC n. 12/2015**)
-

Particolare attenzione, deve essere posta al fine di assicurare un pieno coinvolgimento e la partecipazione anche dei titolari degli uffici di diretta collaborazione con il Direttore generale (**Direttore Amministrativo e Sanitario, strutture di STAFF**). Queste figure, rivestono un ruolo chiave per il successo delle politiche di prevenzione della corruzione. Il Piano triennale deve essere elaborato con la piena collaborazione e l'attiva partecipazione di tali figure, da garantire in termini di contributo conoscitivo al PTPC e di diretta responsabilità per gli atti compiuti a supporto dell'opera degli organi di indirizzo.

6.2) RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La figura del RPC è stata interessata da sostanziali modifiche introdotte dal D.Lgs. 97/2016 e dal PNA 2016 ;infatti è stato unificato in capo ad un solo soggetto l'incarico di responsabile Corruzione con l'incarico di Responsabile trasparenza (ora RPCT) e rafforzato il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative.

Altro elemento di novità è quello di una marcata interazione con OIV

CRITERI DI SCELTA

- l'organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio il RPCT

- necessità che RPCT svolga il proprio ruolo con effettività e poteri di interlocuzione reali con gli organi di indirizzo e intera struttura amministrativa.
- l'eventuale nomina di un dipendente non dirigente va adeguatamente motivata con riferimento alle caratteristiche dimensionali e organizzative dell'ente.
- non risulta coerente con i requisiti di legge la nomina di un dirigente che provenga direttamente da uffici di diretta collaborazione con organo di indirizzo ove esista vincolo fiduciario.
- il RPCT deve avere adeguata conoscenza organizzazione e del funzionamento PA, dotato di necessaria autonomia valutativa, non sia in una posizione con conflitto di interessi e scelto, di norma, tra i dirigenti non assegnati a uffici con attività di gestione e di amministrazione attiva.
- va evitato, per quanto possibile, che il RPCT sia scelto tra i dirigenti assegnati a uffici che svolgono attività nei settori più esposti al rischio corruttivo.

POSIZIONE DI INDIPENDENZA E AUTONOMIA DALL'ORGANO DI INDIRIZZO

Intento del d.lgs. 97/2016 è di rafforzare e tutelare il ruolo RPCT, come auspicato da ANAC. Il PNA 2016 stabilisce che l'organo di indirizzo disponga modifiche organizzative per assicurare che al RPCT siano attribuiti funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività:

- Tra le misure anche quelle per assicurare che il RPCT svolga il suo compito in modo imparziale, al riparo da possibili ritorsioni.
- Attribuiti al RPCT il potere di indicare agli uffici competenti dell'azione disciplinare i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure di prevenzione
- Doveri del RPCT di segnalare all'organo di indirizzo e all'OIV "le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure".
- A garanzia del RPCT, la durata dell'incarico è fissata tenendo conto della non esclusività della funzione e correlata a durata del contratto sottostante a incarico dirigenziale già svolto.
- Estensione generalizzata di doveri di segnalazione all'ANAC di misure discriminatorie - quindi non più solo in caso di revoca - nei confronti del RPCT comunque collegate allo svolgimento delle sue funzioni. In tal caso ANAC può richiedere informazioni a organo indirizzo e intervenire con poteri art. 15, c. 3 DL 39/13.
- Esclusione responsabilità RPCT nei casi di ripetute violazioni, qualora lo stesso possa provare «*di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano*».

PROFILI SPECIFICI PER NOMINA RPC DELLE AZIENDE SANITARIE (PNA 2016)

- conoscenza organizzazione sanitaria e dei diversi processi per la produzione dei servizi sanitari;
- conoscenza dei processi amministrativi e gestionali;
- capacità di valutare il contesto e gli snodi importanti di funzionamento della macchina assistenziale ed amministrativa sulla base anche della conoscenza inter-settoriale dell'azienda e della rete di relazioni interne ed esterne in ambito locale, regionale ed extra regionale;
- conoscenza strumenti di programmazione aziendale e del sistema di valutazione delle performance per le necessarie interconnessioni.
- Negli enti del SSN il RPCT deve almeno occupare una posizione dirigenziale di struttura complessa o a valenza dipartimentale e tale funzione di RPCT è aggiun-

tiva, a invarianza di risorse economiche rispetto al ruolo già ricoperto all'interno dell'organizzazione.

- ANAC esclude per la nomina a RPCT (a titolo indicativo e non esaustivo): direttore generale; dirigente (sanitario e amministrativo) di struttura semplice; dirigente responsabile del settore gare e appalti; dirigente responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari; dirigente esterno con contratto di collaborazione/ consulenza e/o altro tipo di rapporti a tempo determinato.
- Eventuali scelte residuali dovranno essere adeguatamente motivate. Possibilità di salvaguardare professionalità che hanno svolto incarico per almeno un triennio.
- Il RPCT deve essere una figura di garanzia per l'istituzione sanitaria e non un incarico di natura fiduciaria. Di ciò deve tenersi conto anche nella determinazione della durata dell'incarico, non correlata a quella del contratto del Direttore Generale.
- Ferma restando la trasversalità della formazione per tutti i soggetti, la figura del RPCT e le figure di supporto (referenti, organi di indirizzo, titolari di uffici e di funzioni strategiche, ecc.) sono da considerarsi destinatari prioritari dell'investimento formativo.
- la formazione deve riguardare, anche in modo specialistico, tutte le diverse fasi di costruzione dei PTPC e delle connesse relazioni annuali: es. l'analisi di contesto, esterno e interno, la mappatura dei processi, l'individuazione e la valutazione del rischio, l'identificazione delle misure e le modalità di verifica, monitoraggio e controllo delle stesse.

SUPPORTO CONOSCITIVO E OPERATIVO A RPCT

- deve essere garantita una struttura organizzativa di supporto adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici, al compito.
- Devono essere assicurati al RPCT poteri effettivi, di interlocuzione nei confronti di tutte le strutture, sia nella fase della predisposizione del Piano e delle misure sia in quella del controllo sulle stesse.
- E' necessaria la costituzione di un apposito ufficio dedicato allo svolgimento delle funzioni poste in capo al RPCT. Ove ciò non sia possibile, è opportuno rafforzare la struttura di supporto mediante appositi atti organizzativi che consentano al RPCT di avvalersi di personale di altri uffici. (es. controlli interni, strutture di audit, strutture che curano piano *performance*).

Ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della Legge 190/2012, con Delibera del Direttore Generale n. 689 del 4.9.2014, la dott.ssa Barbara GRAVERINI, Dirigente responsabile della Struttura Complessa "Attività amministrative del Dipartimento di prevenzione e trasparenza dei processi amministrativi" è stata nominata responsabile della prevenzione della corruzione, unificando nello stesso soggetto, come previsto dall'art. 43 del D.Lgs. n. 33/2013, le funzioni in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, a differenza della prima fase organizzativa nella quale le funzioni facevano capo a due diversi dirigenti afferenti a due diverse strutture.

Qualora nei confronti del responsabile della prevenzione vengano avviati procedimenti disciplinari o penali, si procede alla revoca dell'incarico con atto motivato.

L'incarico di RPCT ha di norma durata quinquennale e coincide con la durata dell'incarico istituzionale di Direttore di struttura complessa; alla scadenza si procede

alla rotazione dell'incarico ad altro dirigente aziendale.

Il Responsabile della Prevenzione della corruzione costituisce il riferimento aziendale per tutti gli adempimenti connessi all'applicazione della Legge n.190/2012, che assegna al medesimo i compiti indicati nella Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n.1/2013 e quelli di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi (art.1 l. n. 190/2012 e art . 15 d.lgs. n.39\2013) e rappresenta uno dei soggetti fondamentali nell'ambito della normativa sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza.Nello specifico:

a) ai sensi della legge 190/2012:

- elabora e propone al Direttore Generale il Piano Triennale della prevenzione della corruzione;
- definisce le priorità di trattamento dei rischi;
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- propone modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- verifica, d'intesa col Direttore/Responsabile di struttura competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione;
- entro la data stabilita dall'ANAC, pubblica sul sito web dell'azienda una relazione recante i risultati dell'attività svolta (art.1, comma 14, Legge 190/2012)
- riferisce sull'attività alla Direzione Generale su richiesta di quest'ultima e ogni qualvolta ne ravvisi l'opportunità;

b) ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 39/2013 e dell'intesa in sede di Conferenza unificata Stato - Regioni del 24 luglio 2013:

- cura, anche attraverso le disposizioni del presente Piano, che nell'azienda siano rispettate le disposizioni del citato decreto in materia di inconfiribilità e di incompatibilità degli incarichi;
- contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgenza delle situazioni di inconfiribilità e di incompatibilità di cui al citato decreto legislativo;
- segnala all'Autorità Nazionale Anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative, i casi di possibile violazione del citato decreto legislativo;

c) ai sensi dell'art. 15 del D.P.R. n. 62/2013:

- cura la diffusione della conoscenza dei Codici, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, nonché la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione dei relativi risultati.

Prerogative del Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Per l'espletamento dei suoi compiti, il Responsabile della prevenzione della corruzione è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e su ogni livello del personale e, in particolare, gli viene attribuita la facoltà di:

- effettuare, in qualsiasi momento, verifiche e chiedere atti, documenti e delucidazioni a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare, anche solo potenzialmente, corruzione e illegalità;
- accedere ad ogni tipologia di documento o dato aziendale rilevante in relazione all'esercizio delle sue funzioni;
- avvalersi della collaborazione di qualsiasi struttura e professionalità presente nell'azienda.

Obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Nella definizione della strategia di prevenzione, assume un ruolo centrale la tempestiva e completa trasmissione al Responsabile della Prevenzione di tutti gli elementi, dati e informazioni che gli consentono di avere contezza di eventi o fattori sintomatici di potenziali situazioni patologiche e di definire le conseguenti misure correttive per rafforzare il sistema di prevenzione.

A tal fine, i Responsabili di Struttura e i Referenti delle macro-aree devono curare la tempestiva trasmissione al Responsabile della Prevenzione di tutte le informazioni utili alla sua attività, tra cui, a titolo di esempio:

- sentenze, provvedimenti, notizie, richieste dell'autorità giudiziaria o degli organi di polizia giudiziaria o di qualsiasi altra autorità dai quali si evinca lo svolgimento di indagini o di procedimenti nei confronti del personale dipendente o convenzionato o comunque operante presso l'ASL per fatti di natura corruttiva o altri illeciti che possono configurare responsabilità disciplinare e/o erariale;
- atti di contestazione di illeciti disciplinari e i relativi provvedimenti di applicazione della sanzione o di archiviazione e relative motivazioni;
- richieste stragiudiziali e azioni giudiziarie di risarcimento, escluse quelle inerenti la responsabilità medica, salvo che ricorra l'elemento soggettivo del dolo;
- esiti di verifiche interne o di organismi esterni dalle quali emergano irregolarità, omissioni o illegittimità nello svolgimento delle attività istituzionali o libero-professionali intra-moenia o nell'adozione dei relativi atti;
- richieste di assistenza legale per fatti di natura corruttiva o altri illeciti che possono configurare responsabilità disciplinare e/o erariale;
- transazioni concluse o ancora in corso di definizione, con menzione dell'oggetto;
- l'adozione di provvedimenti di autotutela e i motivi posti a fondamento dei medesimi;
- richieste di chiarimenti della Corte dei Conti;
- rilievi del Collegio Sindacale;
- relazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione;
- notizie relative ai cambiamenti organizzativi;
- segnalazioni da parte di dipendenti, personale convenzionato, collaboratori a qualsiasi titolo, utenti e cittadini relative a fatti di natura cor-

ruttiva o altri illeciti che possono configurare responsabilità disciplinare e/o erariale o comunque rilevanti ai fini della valutazione del rischio corruttivo;

- segnalazioni/denunce alla Corte dei Conti e alla Procura della Repubblica da parte dell'ASL nei confronti del personale dipendente, convenzionato o comunque operante presso l'ASL;
- ogni altra informazione concernente i contenziosi - amministrativi, civili, inclusi quelli in materia di lavoro - definiti o pendenti, in cui l'ASL 5 sia parte ricorrente/attore o parte resistente/convenuta, con i motivi posti a fondamento della domanda, sintomatici di possibili aspetti patologici dell'azione amministrativa.

I Referenti individuati nel successivo capitolo, i Responsabili delle strutture di supporto e tutti i Responsabili delle altre articolazioni aziendali sono tenuti ad assicurare la massima collaborazione al Responsabile della prevenzione, provvedendo, tra l'altro, a fornire tempestivo riscontro alle sue richieste.

Il mancato riscontro alle richieste di collaborazione e di informativa è valutabile ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e ai fini della responsabilità disciplinare.

Al Responsabile è riconosciuta totale autonomia decisionale. Nell'ambito della propria attività e in dipendenza funzionale con l'esercizio dei propri compiti, il Responsabile della prevenzione potrà quindi accedere a qualunque documento aziendale compatibilmente con il segreto d'ufficio e con il segreto professionale.

6.3) REFERENTI PER LA PREVENZIONE

Al fine di favorire l'espletamento delle funzioni e dei compiti assegnati dalla Legge al Responsabile per la prevenzione della corruzione e promuovere il rispetto delle disposizioni contenute nel Piano, sono stati individuati, secondo quanto previsto dalla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n.1/2013, i referenti per la prevenzione per l'area di rispettiva competenza.

Ciascun Direttore di Dipartimento o di Struttura Complessa è stato individuato quale referente per la prevenzione della corruzione e di norma anche per la Trasparenza nell'ambito della Direzione o del Dipartimento al quale è preposto (Delibera del Direttore Generale n. 532 del 25/07/2013).

I referenti, svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione e attività dell'amministrazione e garantiscono l'osservanza del Piano nell'ambito delle strutture facenti parte della propria Direzione o del proprio Dipartimento. (art.1, comma 14, legge 190/2012).

I referenti, quindi concorrono ad assicurare in modo diffuso e capillare un'azione coordinata di attività di controllo per la prevenzione del rischio della corruzione e dell'illegalità nell'Azienda, e riferiscono al Responsabile della prevenzione sulle

attività svolte nell'esercizio delle proprie funzioni.

Essi, inoltre, con riferimento alle articolazioni cui sono preposti segnalano:

- i dipendenti da inserire nei piani di formazione sui temi della legalità, che operano nei settori a più elevato rischio di corruzione;
- eventuali modifiche intervenute rispetto al presente Piano, nell'individuazione di attività a più elevato il rischio di corruzione o eventuali mutamenti organizzativi tali da richiedere una modifica del piano stesso;
- eventuali accertamenti di violazione del presente piano;
- gli esiti del monitoraggio effettuato sul rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti interni per la conclusione dei procedimenti;
- gli esiti del monitoraggio effettuato sui rapporti tra l'Azienda e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione ed erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, amministratori o soci e dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Amministrazione;
- le esigenze, ai sensi del presente Piano, in termini di rotazione di incarichi negli uffici preposti a svolgere attività, ove è più elevato il rischio di corruzione;
- qualsiasi informazione ritenuta utile per il pieno conseguimento delle finalità del presente piano.

Tali obblighi d'informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione sono assicurati anche ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 165\2001 che disciplina le funzioni dei dirigenti.

Ciascun Direttore, quale referente per la prevenzione della corruzione a livello dipartimentale, può individuare uno o più dipendenti per la collaborazione e il supporto operativo all'attuazione delle misure di prevenzione individuate dal presente Piano.

6.4) DIPENDENTI, RESPONSABILI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, DIRIGENTI

I dipendenti destinati a operare in settori e/o attività particolarmente esposte alla corruzione, i responsabili delle posizioni organizzative, i dirigenti, con riferimento alle rispettive competenze previste dalla legge e dai regolamenti vigenti, a seguito della pubblicazione sul portale aziendale devono essere a conoscenza del presente Piano e devono provvedere all'applicazione dello stesso

Tutti i dipendenti delle Strutture organizzative coinvolte nell'attività amministrativa mantengono ciascuno il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti.

Dipendenti e tutto il personale in servizio (anche a tempo determinato e collaboratori esterni)

Oltre a quanto suindicato, i dipendenti:

- partecipano al processo di gestione del rischio, individuato al punto B.2. dell'Allegato 1 al P.N.A.;
- osservano le misure contenute nel Piano Triennale (art. 1, comma 14, della l. 190\2012);
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (art.54 bis del Decreto legislativo n.165 \2001) o al Responsabile della prevenzione della corruzione;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (art.6 bis, l. n.241\1990 e art. 6 e 7 Codice di Comportamento).
- Condividono l'obiettivo di fondo della lotta alla corruzione e dei valori che siono alla base del codice di comportamento dell'Amministrazione.

Titolari di posizione organizzativa

I titolari di posizione organizzativa nelle strutture ad alto rischio, provvedono al monitoraggio settimanale dell'effettiva avvenuta trasmissione della posta in entrata e, ove possibile in uscita; relazionano contestualmente al proprio dirigente sulle eventuali anomalie.

Le anomalie (procedure non conformi alle direttive aziendali) costituiscono elemento di valutazione della responsabilità da parte del dipendente preposto alla trasmissione.

La mancata segnalazione dell'anomalia costituisce elemento di valutazione della responsabilità del titolare di posizione organizzativa.

Dirigenti

Nell'area di rispettiva competenza, i Dirigenti:

- Svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della prevenzione, dei referenti e dell'Autorità Giudiziaria (art.16 Decreto Legislativo n. 165/2001)
- partecipano al processo di gestione del rischio in un'ottica di piena condivisione degli obiettivi e di massima responsabilizzazione, al monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali e alla tempestiva eliminazione delle anomalie e propongono misure di prevenzione (art.16 d.lgs.165\2001);
- assicurano l'osservanza del Codice di Comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale (art.16 e 55 Decreto Legislativo n. 165/2001);
- osservano le misure contenute nel Piano Triennale (art 1, comma 14, Legge n.190/2012)
- propongono al Responsabile della prevenzione della corruzione, i dipendenti da

- inserire in particolari programmi di formazione;
- inseriscono nei bandi di gara apposita clausola che preveda l'esclusione di coloro che non dichiarino di aderire alle regole di legalità previste dal Codice di Comportamento aziendale, per quanto compatibili (art. 1, comma 17, Legge 190/2012).
- provvedono, al monitoraggio semestrale dell'attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza relazionando al RPCT.

6.5) ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

L'ASL 5, con Delibera n.1134 del 24.12.2016 ha rinominato l'Organismo Indipendente di valutazione. L'OIV svolge le funzioni , previste dal Decreto Legislativo n. 150/2009.

L'OIV garantisce la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance; svolge inoltre funzioni di monitoraggio e verifica degli obblighi di pubblicazione sul sito della trasparenza (delibera ANAC n. 148/2014) assicurando la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità dei risultati raggiunti dal personale dirigenziale.

Nell'ambito della prevenzione della corruzione,l'OIV verifica la corretta applicazione del Piano di prevenzione della corruzione da parte dei Direttori di Struttura Complessa e Struttura Semplice Dipartimentale o Strutture Semplici.

Come stabilito da P.N.A., gli organismi di controllo interno:

- partecipano al processo di gestione del rischio; considerano i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- validano la Relazione sulla Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 dove sono riportati i risultati raggiunti rispetto a quelli programmati;
- svolgono compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (art.43 e 44 Decreto Legislativo n. 33/2013);In particolare promuovono e attestano l'assolvimento degli obblighi di trasparenzaai sensi art. 14 D.Lgsl.150/2009;
- esprimono parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione (art.54 e 55 D.Lgsl.n.165\2001).
- Verificano la coerenza tra gli obiettivi di performance organizzativa e individuale e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.(determina ANAC n. 12/2015)
- Verificano i contenuti della relazione annuale del RPCT sull'attuazione delle misure anticorruzione (art.1,comma 14 Legge 190/2012)

6.6)UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD):

- svolge i procedimenti disciplinari rientranti nell'ambito della propria competenza (art.55 bis Decreto Legislativo n.165/2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'Autorità Giudiziaria (art. 20 Decreto del Presidente della Repubblica n. 3/1957; art 1 comma 3 - Legge n.20\1994; art. 331 Codice di Procedura Penale);
- propone l'aggiornamento del Codice di Comportamento.
- svolge attività di vigilanza e in raccordo col responsabile della prevenzione della corruzione attività di monitoraggio previste dall'art. 15 del Dpr. N. 62/2012 e dal Codice di comportamento aziendale.

6.7) COLLABORATORI A QUALSIASI TITOLO CON L'AMMINISTRAZIONE

Il presente Piano si applica, per quanto compatibile in relazione alla natura del rapporto con i processi aziendali, oltre che ai soggetti sopra indicati anche a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, si trovino ad operare all'interno delle strutture aziendali o in nome e per conto dell'Azienda, incluse, in particolare, le seguenti categorie:

- Medici, Veterinari e Psicologi a rapporto convenzionale;
- Consulenti e collaboratori a qualsiasi titolo;
- Dipendenti e collaboratori di imprese fornitrici e società partecipate;
- Personale assunto con contratto di somministrazione;
- Borsisti, stagisti e tirocinanti

A tal fine:

- negli atti relativi all'instaurazione del rapporto di lavoro/collaborazione, dovrà essere inserita, a cura della S.C. Gestione Risorse Umane, una clausola che preveda l'impegno ad osservare le prescrizioni del presente Piano e del Codice di Comportamento e la risoluzione o decadenza dal rapporto, in caso di violazione;
- nei contratti di affidamento di appalti di fornitura di servizi e lavori o di convenzione/collaborazione, a cura delle competenti Strutture, dovrà essere inserita una clausola in virtù della quale la ditta fornitrice, a pena di risoluzione del contratto, in caso di violazione delle disposizioni del PTPC e del Codice di Comportamento da parte dei propri dipendenti e collaboratori, è tenuta ad adottare i provvedimenti volti a rimuovere la situazione di illegalità segnalata dall'ASL nonché le eventuali conseguenze negative e a prevenirne la reiterazione.

Per la categoria dei Medici, Veterinari e Psicologi a rapporto convenzionale l'ambito e le modalità di estensione verranno definite in sede di contrattazione integrativa con i Rappresentanti delle rispettive OO.SS., fatte salve in ogni caso le eventuali diverse disposizioni emanate a livello nazionale e/o regionale.

6.8) NOMINA RASA E GESTORE ANTIRICICLAGGIO

Ai sensi del PNA 2016 (par. 5.2.f) il RPCT è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto (RASA, Responsabile Anagrafe Stazioni Appaltanti) preposto all'iscrizione e aggiornamento dell' Anagrafe unica stazioni appaltanti (AUSA) e a indicarne il nome nel PTPC.

Con delibera n. 1080 del 22.12.2016 è stato individuato come RASA lo stesso RPCT dott.ssa Barbara Graverini

Con delibera n. 1002 del 24.11.2016 in applicazione del DM Ministero degli Interni del 25.09.2015 “Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici delle PP.AA.” è stato nominato all'interno dell'ASL 5, il soggetto Gestore delegato alla valutazione e trasmissione all'UIF (Unità di valutazione Finanziaria) delle segnalazioni che riguardano ipotesi di riciclaggio o finanziamento del terrorismo. Il soggetto nominato Gestore è il Direttore della S.C. Gestione Risorse economiche e finanziarie dott. Fabio Cargioli. Si procederà nell'anno 2017 ad adottare apposito regolamento aziendale in materia di contrasto ai fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo. La normativa antiriciclaggio è diretta ad impedire, o comunque rendere difficile, la circolazione del denaro proveniente da attività illecite, anche a scopo di finanziamento di azioni terroristiche, attraverso una serie di prescrizioni valide anche per gli enti pubblici.

Tale Regolamento avrà lo scopo di:

- favorire l'individuazione, da parte degli Uffici, di eventuali transazioni ed operazioni economico-finanziarie che, per la presenza di caratteristiche ed elementi particolari (indicatori di cui al DM del 25.09.2015) possano generare anche solo il sospetto di possibili azioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo;
- definire la procedura di segnalazione delle operazioni sospette, supportando le competenti autorità nelle attività di prevenzione e repressione di tali fenomeni criminosi.

Il Regolamento è rivolto alle Strutture aziendali che, per la natura delle funzioni esercitate, svolgono attività finalizzate a realizzare operazioni a contenuto economico connesse con la trasmissione o la movimentazione di mezzi di pagamento di qualsiasi tipo, o con la realizzazione di un obiettivo di natura finanziaria o patrimoniale, ovvero a quelle che svolgono i controlli nei confronti dei destinatari di dette operazioni, identificati quali soggetti cui è riferita l'operazione, siano essi persone fisiche o giuridiche.

(Articolo 7) OBBLIGHI DI CONOSCENZA

La presa visione del Piano e la conoscenza dei suoi contenuti rappresentano un obbligo per tutti i soggetti destinatari di cui ai precedenti articoli.

Per agevolare l'assolvimento di tale obbligo:

- verrà pubblicato un avviso sul sito istituzionale e sulla rete intranet e in-

- viata una mail a tutti i dipendenti per informare dell'avvenuta pubblicazione del Piano e dei suoi aggiornamenti e dell'obbligo di prenderne visione;
- i Responsabili delle strutture aziendali devono provvedere ad informare il personale eventualmente non raggiungibile tramite mail;
 - il Responsabile della SC Gestione Risorse Umane inserisce clausola nei contratti di lavoro di ogni nuovo assunto o collaboratore circa l'obbligo di prendere visione del Piano consultando l'apposito sito web
 - i Responsabili delle ditte/associazioni il cui personale opera, in forza di contratti di fornitura o di collaborazione/convenzione, nell'ambito dell'ASL, adottano le iniziative dirette ad assicurare la conoscenza e l'osservanza del PTPCT e del Codice di Comportamento dell'Azienda da parte dei propri dipendenti

(Articolo 8) PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO:

Ai fini di una migliore impostazione e realizzazione del processo di gestione del rischio, si tiene conto nel presente Piano dei principi di seguito indicati, già contenuti nell'allegato 5 del PNA 2013 e meglio esplicitati nella **Determina ANAC n. 12 /2015 (Aggiornamento PNA 2015)**:

La gestione del rischio di corruzione:

- a) va condotta in modo da realizzare sostanzialmente l'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. Pertanto non è un processo formalistico né un mero adempimento burocratico;
- b) è parte integrante del processo decisionale. Pertanto, essa non è un'attività meramente ricognitiva, ma deve supportare concretamente la gestione, con particolare riferimento all'introduzione di efficaci strumenti di prevenzione e deve interessare tutti i livelli organizzativi;
- c) è realizzata assicurando l'integrazione con altri processi di programmazione e gestione (in particolare con il ciclo di gestione della *performance* e i controlli interni) al fine di porre le condizioni per la sostenibilità organizzativa della strategia di prevenzione della corruzione adottata. Detta strategia deve trovare un preciso riscontro negli obiettivi organizzativi delle amministrazioni e degli enti. Gli obiettivi individuati nel PTPC per i responsabili delle unità organizzative in merito all'attuazione delle misure di prevenzione o delle azioni propedeutiche e i relativi indicatori devono, di norma, essere collegati agli obiettivi inseriti per gli stessi soggetti nel Piano delle *performance* o in documenti analoghi. L'attuazione delle misure previste nel PTPC è opportuno divenga uno degli elementi di valutazione del dirigente e, per quanto possibile, del personale non dirigenziale;
- d) è un processo di miglioramento continuo e graduale. Essa, da un lato, deve tendere alla completezza e al massimo rigore nella analisi, valutazione e trattamento del rischio e, dall'altro, deve tener conto dei requisiti di sostenibilità e attuabilità degli interventi;
- e) implica l'assunzione di responsabilità. Essa si basa essenzialmente su un processo di diagnosi e trattamento e richiede, necessariamente, di fare scelte in merito alle più opportune modalità di valutazione e trattamento dei rischi. Le scelte e le relative responsabilità riguardano, in particolare, gli organi di indirizzo, i dirigenti, il RPC;

f) è un processo che tiene conto dello specifico contesto interno ed esterno di ogni singola amministrazione o ente, nonché di quanto già attuato (come risultante anche dalla relazione del RPC).

g) è un processo trasparente e inclusivo, che deve prevedere momenti di efficace coinvolgimento dei portatori di interesse interni ed esterni;

h) è ispirata al criterio della prudenza volto anche ad evitare una sottostima del rischio di corruzione;

i) non consiste in un'attività di tipo ispettivo o con finalità repressive. Implica valutazioni non sulle qualità degli individui ma sulle eventuali disfunzioni a livello organizzativo.

Il **processo di gestione del rischio** adottato dall'ASL 5 Spezzino si basa sul modello previsto nel PNA e tiene conto delle indicazioni di cui alla Determina ANAC n. 12/2015 e nel rispetto dei principi sopra riportati si sviluppa in un processo dinamico articolato in diverse fasi di intervento:

➤ **FASE DI ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO** (si richiama art. 4 del presente Piano) e conseguente **MAPPATURA DEI PROCESSI (individuazione aree a rischio)** da svolgere su tutta l'attività dell'azienda (non solo sulle aree obbligatorie ma su tutte le aree a rischio anche ulteriori sulla base delle specificità dell'Azienda) al fine di identificare le aree che in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa risultano potenzialmente esposte a rischi di corruzione.;La mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione ,della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.Essa consiste nell'individuazione del processo ,delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna fase. al fine di procedere all'elaborazione del registro dei rischi e definire l'ambito di intervento

➤ **FASE DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO** : è la macro fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità e le possibili misure preventive:

a) **Identificazione degli eventi rischiosi** L'identificazione del rischio, o meglio degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare gli eventi di natura corruttiva che possono verificarsi in relazione ai processi, o alle fasi dei processi, di pertinenza dell'Azienda. L'individuazione deve includere tutti gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi e avere conseguenze sull'amministrazione. Questa fase è cruciale, perché un evento rischioso «*non identificato in questa fase non viene considerato nelle analisi successive*» , compromettendo l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione.

b) **Analisi del rischio**: L'analisi del rischio ha come obiettivo quello di consentire di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente e di individuare il livello di esposizione al rischio delle attività e dei relativi processi.

L'analisi è essenziale al fine di:

- comprendere le cause del verificarsi di eventi corruttivi (ad es. mancanza di controlli, di trasparenza, inadeguata diffusione della cultura della legalità, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento...)e, conseguentemente, individuare le migliori modalità per prevenirli (creando i presupposti per l'individuazione delle misure di prevenzione più idonee);
- definire quali siano gli eventi rischiosi più rilevanti e il livello di esposizione al rischio dei processi.

c) Ponderazione del rischio: L'obiettivo della ponderazione del rischio, è di «agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione» (PNA).

In altre parole, la fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase, ha lo scopo di stabilire le priorità di trattamento dei rischi, attraverso il loro confronto, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera. La ponderazione del rischio viene attuata in ASL 5 secondo un criterio "prudenziale" Quindi , anche in presenza di un rischio basso si è proceduto comunque all'individuazione di misure di prevenzione della corruzione. La **determinazione del livello di esposizione al rischio** dei singoli processi (valutazione del rischio) è stata effettuata in ASL 5, utilizzando la metodologia e i criteri riportati nella tabella All.5 PNA cioè in termini di probabilità e impatto che si realizza attraverso la misurazione della probabilità che un rischio si realizzi e delle conseguenze che esso produrrebbe all'interno dell'Amministrazione..

➤ **FASE DI TRATTAMENTO DEL RISCHIO**(identificazione e programmazione delle misure di prevenzione): Il trattamento del rischio è la fase tesa a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. Le misure non devono essere astratte , ma devono opportunamente essere progettate a seconda delle priorità rilevate e delle risorse a disposizione. La fase di individuazione delle misure deve essere impostata avendo cura di contemperare la sostenibilità anche della fase di controllo e di monitoraggio delle stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non realizzabili. Le misure possono essere misure "obbligatorie" e misure "ulteriori". Le prime sono definite come tutte quelle la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative; le seconde, invece, possono essere inserite nei PTPC a discrezione dell'amministrazione. Il Piano di ASL 5 contiene sia misure obbligatorie che ulteriori e prevede per ogni misura individuata, la tempistica di attuazione, il responsabile e gli indicatori e la periodicità del monitoraggio.

L'intero processo di gestione del rischio richiede la partecipazione ed il coinvolgimento, oltre che dei Referenti, dei Responsabili e dei Dirigenti delle strutture aziendali e dei titolari di posizioni organizzative, di tutti coloro che in concreto svolgono le attività oggetto di analisi.

Nel corso dell'anno 2016 si è proceduto, unitamente ai responsabili delle strutture aziendali, alla revisione e aggiornamento della precedente mappatura della maggior parte dei processi aziendali e alla verifica e monitoraggio dell'attuazione delle misure di

prevenzione previste nel piano stesso

La mappatura è stata effettuata con la metodologia proposta dal PNA integrata con analisi supplementari tra cui:

- Analisi dei procedimenti disciplinari trattati dall'UPD negli ultimi anni
- Analisi dei precedenti giudiziari (procedimenti penali o di responsabilità contabile o amministrativa)
- Analisi dei casi ripresi dai media e dalla stampa della nostra realtà
- Incontri diretti tra RPC e Dirigenti/operatori delle aree a rischio al fine di evidenziare i rischi di corruzione nelle diverse aree di attività dell'Azienda.

L'esito di tale analisi è riportato (**nell'ALLEGATO 1) al presente Piano "REGISTRO DEI RISCHI"**

Nel corso dell'anno 2017 si prevede di estendere la mappatura dei processi a tutto il settore non ancora approfondito (Dipartimenti sanitari) e di riesaminare con particolare cura di analisi le aree specifiche individuate per la Sanità dal PNA Aggiornamento 2016 (Acquisti in ambito sanitario, nomine, incarichi di struttura complessa, semplice e altri incarichi, rotazione del personale, rapporti con i soggetti erogatori privati di attività sanitaria, accreditamento, alienazione degli immobili, sperimentazioni cliniche e ripartizione proventi , comodato d'uso, gestione tempi d'attesa e libera professione intra-moenia) .Misura fondamentale per la riduzione del rischio è l'adozione di specifici regolamenti per ciascuna delle attività a rischio sopra elencate.

(Articolo 9)

MONITORAGGIO DEL PROCESSO DI PREVENZIONE

Al fine di verificare l'efficacia del processo di prevenzione del rischio di corruzione e apportare i necessari correttivi, è stato messo a regime **nel corso dell'anno 2016** un adeguato sistema di **monitoraggio** che comporta la valutazione del livello di rischio tenuto conto delle azioni di risposta alle misure di prevenzione introdotte. Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione. Il monitoraggio viene effettuato

- Dai soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione.
- Dall'RPCT
- Dagli Organismi di valutazione

Il monitoraggio non si sostanzia soltanto nella verifica dell'attuazione del Piano, ma si estende alla verifica dell'efficacia delle misure previste, al fine di definire gli interventi di implementazione e miglioramento dei suoi contenuti.

Rientrano tra le misure di monitoraggio:

- La predisposizione da parte del Responsabile della prevenzione, entro la data

stabilita da ANAC , di una relazione annuale che riporta il rendiconto, anche sulla base dei rendiconti presentati annualmente dai Referenti e Responsabili di struttura, sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nel Piano. Lo svolgimento di audit e/o controlli a campione da parte dei Referenti delle macro-aree e del Responsabile della prevenzione, che possono avvalersi, a tal fine, del supporto delle specifiche professionalità richieste dall'oggetto del controllo. Il sistema di monitoraggio e la definizione delle relative modalità operative verrà sviluppato ulteriormente nel corso del 2017

- La definizione di un sistema di reportistica tale da consentire ai Referenti e al Responsabile della prevenzione il monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure. Considerato il collegamento col Ciclo della Performance la reportistica è quella utilizzata per verificare lo stato di realizzazione degli obiettivi annuali di attività, sia in fase di verifica intermedia, sia in fase di rendicontazione finale;
- Nel corso dell'anno 2016 il monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di trasparenza è stato effettuato in prima istanza dall'RPCT alla cadenza temporale del 30 giugno e del 31 dicembre per ciascuna struttura esaminando l'attuazione dei singoli obblighi sulla base delle relazioni dei responsabili delle strutture. L'RPC ha predisposto apposita relazione sullo stato di attuazione che verrà trasmessa e riesaminata dall'OIV ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato anno 2016 come concordato in sede di budget annuale .La relazione viene allegata al presente Piano e pubblicata sul sito aziendale .

(Articolo 10)

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO (ALL.5 PNA)

L'Asl 5, nel corso dell'anno 2016 ha proceduto all'implementazione del Registro dei rischi attraverso la misurazione percentuale del rischio per ciascun processo indicato adottando la metodologia suggerita dall'Allegato 5 del PNA (di seguito riportata) per analizzare ciascun singolo procedimento amministrativo/sanitario aziendale:

Indici di valutazione della probabilità (1)	Indici di valutazione dell'impatto (2)
DISCREZIONALITA'	IMPATTO ORGANIZZATIVO
Il processo è discrezionale?	Rispetto al totale del personale impiegato nel
No, è del tutto vincolato 1	singolo servizio (unità organizzativa semplice)
E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi 2 (regolamenti, direttive, circolari)	competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell'ambito
E' parzialmente vincolato solo dalla legge 3	della singola p.a., quale percentuale di personale

<p>E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi 4</p> <p>(regolamenti, direttive, circolari)</p> <p>E' altamente discrezionale 5</p>	<p>è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)</p> <p>Fino a circa il 20% 1</p> <p>Fino a circa il 40% 2</p> <p>Fino a circa il 60% 3</p> <p>Fino a circa l'80% 4</p> <p>Fino a circa il 100% 5</p>
<p>RILEVANZA ESTERNA</p> <p>Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?</p> <p>No, ha come destinatario finale un ufficio interno 2</p> <p>Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento 5</p>	<p>IMPATTO ECONOMICO</p> <p>nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?</p> <p>No1</p> <p>Sì 5</p>
<p>COMPLESSITA' DEL PROCESSO</p> <p>Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?</p> <p>No, il processo coinvolge una sola p.a. 1</p> <p>Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni 3</p> <p>Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni 5</p>	<p>IMPATTO REPUTAZIONALE</p> <p>Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p> <p>No 0</p> <p>Non ne abbiamo memoria 1</p> <p>Sì, sulla stampa locale 2</p> <p>Sì, sulla stampa nazionale 3</p>

	<p>Sì, sulla stampa locale e nazionale 4</p> <p>Sì, sulla stampa locale, nazionale e internaz. 5</p>
<p>VALORE ECONOMICO</p> <p>Qual è l'impatto economico del processo?</p> <p>Ha rilevanza esclusivamente interna 1</p> <p>Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti) 3</p> <p>Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (affidamento di appalto) 5</p>	<p>IMPATTO ORGANIZZATIVO, ECONOMICO E SULL'IMMAGINE</p> <p>A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?</p> <p>A livello di addetto 1</p> <p>A livello di collaboratore o funzionario 2</p> <p>A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa 3</p> <p>A livello di dirigente di ufficio generale 4</p> <p>A livello di capo dipartimento/segretario generale 5</p>
<p>FRAZIONABILITA' DEL PROCESSO</p> <p>Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?</p> <p>No 1</p> <p>Sì 5</p>	
<p>CONTROLLI (3)</p> <p>Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?</p> <p>Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione 1</p> <p>Sì, è molto efficace 2</p>	

<p>Sì, per una percentuale approssimativa del 50% 3</p> <p>Sì, ma in minima parte 4</p> <p>No, il rischio rimane indifferente 5</p> <p>VALUTAZIONE PROBABILITA'</p> <p><u>Valore medio della sommatoria</u></p> <p>(Discrezionalità/Rilevanza esterna /Complessità del Processo/valore economico/frazionabilità/controlli)</p>	<p>VALUTAZIONE IMPATTO</p> <p><u>Valore medio della sommatoria</u></p> <p>(Impatto organiz./impatto economico/ impatto reputazionale/impatto organiz.economico e sull'immagine)</p>
<p style="text-align: center;">VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO</p> <p><u>Valore medio sommatoria probabilità X Valore medio sommatoria Impatto</u></p> <p>Tale valore, rapportato al massimo punteggio previsto nell'All.5 del PNA pari a 25 permette di classificare il rischio nel modo seguente:</p> <p><u>BASSO rischio 0-15% (oppure 0-3,75)</u></p> <p><u>MEDIO Rischio 16-22% (oppure 3,76-5,50)</u></p> <p><u>ALTO Rischio 23-100%(oppure sopra 5,50)</u></p> <p>Note:</p> <p>(1) Gli indici di <u>probabilità</u> vanno indicati sulla base della valutazione del gruppo di lavoro.</p> <p>(2) Gli indici di <u>impatto</u> vanno stimati sulla base di dati oggettivi, ossia di quanto risulta all'amministrazione</p> <p>(3) Per controllo si intende qualunque strumento di controllo utilizzato nella p.a. che sia confacente a ridurre la probabilità del rischio (e, quindi, sia il sistema dei controlli legali, come il controllo preventivo e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati nella p.a., es. i controlli a campione in casi non previsti dalle norme, i riscontri relativi all'esito dei ricorsi giudiziari avviati nei confronti della p.a.). La valutazione sull'adeguatezza del controllo va fatta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente nella p.a.. Per la stima della probabilità, quindi, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del</p>	

9. Revoca del bando
10. Redazione del cronoprogramma
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
12. Subappalto
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

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

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

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

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali

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

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

Tutte le aree indicate sono state mappate nell'allegato 1 del presente Piano

(Articolo 12)

AREE DI RISCHIO GENERALI PER SANITA' (PNA 2015)

La Determina ANAC n. 12/2015 (PNA 2015) ha individuato, all'interno delle aree obbligatorie individuate dal PNA alcune aree GENERALI per gli Enti del SSN sulla base delle peculiarità afferenti la specifica tipologia di organizzazione e le funzioni che essi svolgono quali erogatori di prestazioni nei confronti dei pazienti destinatari finali dei servizi forniti dal Sistema Sanitario Nazionale:

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

Tutte le aree indicate sono state mappate nell'allegato 1 del presente Piano

(Articolo 13) AREE DI RISCHIO SPECIFICHE / ULTERIORI

La Determina ANAC n. 12/2015 PNA 2015 ha individuato, anche alcune aree SPECIFICHE per gli Enti del SSN in relazione alla tipologia ed alla missione della singola azienda/istituto, verso cui orientare interventi mirati ad incidere sull'organizzazione e su particolari settori maggiormente esposti al rischio di corruzione:

- 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 intraospedaliero.

Tutti questi processi sono stati mappati ed esaminati e i risultati dell'analisi sono contenuti nell'ALLEGATO n. 1

Il PNA 2016 individua altre aree specifiche che verranno approfondite nel corso del 2017 (Acquisti in ambito sanitario, nomine, incarichi di struttura complessa, semplice e altri incarichi, rotazione del personale, rapporti con i soggetti erogatori privati di attività sanitaria, accreditamento, alienazione degli immobili, sperimentazioni cliniche e ripartizione proventi , comodato d'uso, gestione tempi d'attesa e libera professione intra-moenia) .

Il Piano anticorruzione di ASL 5 ha individuato anche delle proprie “aree specifiche” potenzialmente esposte a rischi corruttivi sulla base dell'analisi dell'attività svolta e della mappatura dei processi:

Quindi oltre alle Aree OBBLIGATORIE previste nel PNA e alle AREE GENERALI E SPECIFICHE individuate dal PNA 2015 e PNA 2016 (tutte recepite all'interno del Piano aziendale), sono state individuate alcune AREE SPECIFICHE PER ASL 5 individuate anch'esse nell'ALLEGATO 1 al presente Piano.

L'Allegato 1 contiene:

- per ciascuna struttura aziendale sono stati individuati ed elencati tutti i procedimenti di competenza
- per ciascun procedimento è stato valutato l'indice di rischio applicando i criteri di cui all'All.5 del PNA in termini di probabilità e impatto per cui si è definito l'indice numerico che permette la classificazione del rischio in basso, medio, alto
- per ogni procedimento mappato si è verificato se lo stesso rientra in un'area obbligatoria del PNA o in un'area Generale o specifica (determina ANAC n,. 12/2015) o in area ULTERIORE e specifica aziendale
- per ogni procedimento (anche se a basso rischio, anche se in area ulteriore) sono stati individuati i possibili rischi , le misure di prevenzione da applicare , la tempistica di attuazione delle misure di prevenzione, il responsabile delle misure, gli indicatori per il monitoraggio e la tempistica del monitoraggio .

(Articolo 14)

MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO

Le misure di prevenzione del rischio si classificano in :

- **MISURE OBBLIGATORIE:** sono quelle la cui applicazione discende dalla legge o da altre fonti normative (rotazione del personale, obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse, conferimento/autorizzazione incarichi, inconfiribilità per gli incarichi dirigenziali, incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali, attività successive alla cessazione dal servizio, formazione di commissioni, tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito, formazione, patti di integrità negli affidamenti, azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile, monitoraggio dei tempi procedurali, monitoraggio rapporti tra Azienda e soggetti esterni, codice di comportamento, trasparenza). A tali misure si fa riferimento nell'ambito del presente Piano.
- **MISURE ULTERIORI:** sono quelle che pur non essendo obbligatorie per legge, possono essere introdotte nel piano aziendale e pertanto diventano anch'esse obbligatorie.

Le misure (sia obbligatorie che ulteriori) sono state inserite nel "registro dei rischi". Per ciascuna area/procedimento sono state indicate le misure di prevenzione già esistenti e quelle nuove da applicare e mettere a regime per ridurre la probabilità che il rischio di corruzione si verifichi, nonché la tempistica della messa a regime e i soggetti responsabili della loro applicazione.

(Articolo 15)

MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO: "ROTAZIONE"

Art. 1, comma 4, lettera e, comma 5 lett.b, comma 10, lett.b, legge n. 190/2012

PNA 2016 par.7.2

Le pubbliche amministrazioni, di cui all'art.1 comma 2, del Decreto Legislativo n. 165\2001, sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità, compresi i responsabili di procedimento operanti nelle aree a più elevato rischio di corruzione.

La norma prevede che tale principio di rotazione del personale vada temperato con l'esigenza di mantenere continuità e coerenza d'indirizzo nelle strutture.

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

L'introduzione della misura deve essere accompagnata da strumenti e accorgimenti che assicurino continuità all'azione amministrativa.

A tal fine si sta provvedendo a individuare le modalità per alternare le figure dei Responsabili di procedimento e dei componenti delle Commissioni di gara e delle Commissioni di concorso.

La rotazione non potrà essere applicata ai profili professionali per i quali è previsto il possesso di lauree specialistiche possedute da una sola unità lavorativa.

Per la realtà organizzativa in cui versa attualmente l'ASL 5 , ad oggi risulta estremamente difficile coniugare il principio della rotazione degli incarichi a fini di prevenzione della corruzione con l'efficienza degli uffici, visto il numero esiguo di Dirigenti e la complessità gestionale dei procedimenti, tale per cui la specializzazione risulta elevata e l'interscambio potrebbe compromettere la funzionalità della gestione amministrativa.

Nel corso del 2014, alla scadenza degli incarichi dirigenziali amministrativi ,è stata realizzata una parziale rotazione nell'incarico di direzione della S.C. Gestione Risorse Umane e S.C. Gestione approvvigionamenti ,contratti e funzioni economiche e del responsabile prevenzione corruzione.Inoltre si è provveduto alla rotazione di due incarichi di posizione organizzativa nel settore giuridico del servizio personale.**Nel corso dell'anno 2015** c'è stato il cambio del dirigente delle Professioni Infermieristiche, cessato per pensionamento . Si rileva la difficoltà di applicare in modo sistematico il principio della rotazione del personale in particolare dirigenziale tecnico e amministrativo per la carenza di dirigenti e l'impossibilità di avere dirigenti esperti di tutti i settori in quanto ognuno ha specifiche competenze professionali derivanti dalla propria formazione scientifica e dall'esperienza personale.

Sono state modificate le composizioni delle commissioni di sorteggio per i concorsi da dirigente sanitario e da Direttore di struttura complessa.

L'Azienda assicura la rotazione/turnazione del personale in riferimento all'attività di segreteria nei processi di reclutamento del personale nei limiti di quanto previsto dal

Dpr. N. 220/2001 e Dpr 483/97 (regolamenti concorsuali per il comparto e la Dirigenza)

L'Azienda compatibilmente con la disponibilità delle risorse tecniche e amministrative qualificate applica il principio di rotazione nell'attribuzione dei ruoli di direttore lavori, coordinatore della sicurezza, RUP cercando per evidenti ragioni di efficienza operativa di far corrispondere le competenze professionali e la conoscenza territoriale ai diversi tecnici disponibili all'interno del servizio.

Nell'ambito del Dipartimento di prevenzione dovrà per quanto possibile, essere applicato il principio della rotazione dei dipendenti che effettuano interventi ispettivi con rotazione anche degli ambiti territoriali di ispezione.

Con riferimento all'attività di pagamento a fornitori e altri beneficiari , al fine di evitare che il medesimo funzionario tratti lo stesso tipo di procedure per lungo tempo e si relazioni sempre con i medesimi fornitori è necessaria la rotazione nell'affidamento dei fornitori da pagare ai dipendenti del settore .

Nell'ambito delle commissioni della Medicina legale (invalidità, legge 104, legge 68 ,etc...) è necessaria la rotazione dei componenti delle commissioni e dei segretari che viene fatta annualmente in sede di approvazione della relativa delibera annuale .Nel corso dell'anno 2016 è stato approvato uno specifico Regolamento (delibera n. 767 del 25.08.2016) che prevede l'emanazione annualmente di bando interno (riservato a personale dipendente o convenzionato) per la formazione delle commissioni di invalidità secondo una procedura pubblica e rinnovata ogni anno . Pertanto le Commissioni istituite per l'anno 2017 risultano molto variate (sia per quanto riguarda i componenti che i segretari) rispetto a quelle del 2016

La rotazione del personale è altresì prevista nell'ambito delle misure gestionali proprie del dirigente. Infatti l'art. 16, comma 1, lett. 1 quater del d.lgs. 165/2001 prevede che i dirigenti dispongano con provvedimento motivato la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari di natura corruttiva.

Con riferimento alle attività classificate ad **ALTO RISCHIO** nel presente Piano, i responsabili delle strutture interessate devono individuare e implementare le azioni che permettano l'interscambiabilità dei ruoli e quindi la rotazione del personale assegnato per lungo tempo allo stesso tipo di procedimento o allo stesso bacino di utenti e adottare misure di controllo atte a prevenire il rischio di condotte corruttive. **A tal fine i responsabili delle strutture interessate trasmettono al Responsabile della Prevenzione, annualmente entro il 31.12. una relazione in merito all'attuazione della presente misura specificando le eventuali ragioni che ostano alla sua applicazione e le misure compensative adottate in tal caso.**

L'Azienda provvederà a garantire attraverso una riorganizzazione delle funzioni ed una revisione dei processi e delle relative responsabilità, il rispetto della normativa .

Un'ipotesi di rotazione obbligatoria è inoltre prevista dall'art. 16, comma 2, lett. l *quater*, del d.lgs 165/2001: in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale o di avvio di un procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la facoltà di adottare la sospensione dal servizio, in applicazione dell'ivi previsto obbligo di rotazione, nei confronti dell'incolpato vengono adottati i seguenti provvedimenti:

- per il personale dirigenziale, la revoca dell'incarico in essere e il conferimento di altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. l quater e dell'art. 55 ter, comma 1, del d.lgs. 165/2001;
- per il personale non dirigenziale, l'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma, lett. l quater, del d.lgs. 165/2001.

Rientra nelle competenze del Responsabile della struttura cui afferisce il dipendente sottoposto a giudizio penale o disciplinare per fatti di natura corruttiva, adottare o proporre alla Direzione Generale, ove non competente, i suddetti provvedimenti, dandone tempestiva comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

La rotazione è esclusa, e si dovrà far luogo alla sospensione dal servizio, nelle ipotesi di reati di particolare gravità o qualora la permanenza in servizio dell'incolpato, in considerazione della natura dei fatti contestati, risulti pregiudizievole all'immagine dell'amministrazione o alla sicurezza degli utenti e dipendenti.

Al di fuori dell'ipotesi sopra considerata, nelle more dell'adozione degli atti che costituiscono il necessario presupposto per l'applicazione sistematica dell'istituto, si farà luogo, nei limiti previsti dalle vigenti disposizioni negoziali, alla rotazione del personale nell'ipotesi di eventi che, pur non integrando un'ipotesi di reato o un illecito disciplinare, siano sintomatici di una significativa criticità.

ROTAZIONE DEL PERSONALE (PNA Sanità 2016 par. 7.2)

1. Criticità ed elementi di valutazione

Il settore clinico è vincolato dal possesso di titoli e competenze specialistiche, e di *expertise* consolidate, che inducono a considerarlo un ambito in cui la rotazione è di difficile applicabilità.

Gli incarichi amministrativi e/o tecnici richiedono anch'essi, in molti casi, competenze tecniche specifiche (ad es., ingegneria clinica, fisica sanitaria, informatica, ecc.), ma anche nel caso di competenze acquisite (es. RSPP).

I dirigenti per il tipo di poteri che esercitano e per il fatto di costituire un riferimento per il personale dipendente, sono le figure la cui funzione e azione - ove abusata - può provocare danni consistenti. **Si tratta quindi di figure maggiormente soggette a ruotare.**

Al fine di contemperare l'esigenza della rotazione degli incarichi con quella del mantenimento dei livelli di competenze in un quadro generale di accrescimento delle capacità complessive dell'amministrazione, per mettere in atto questa misura occorre **preliminarmente individuare le ipotesi in cui è possibile procedere alla rotazione degli incarichi attraverso la puntuale mappatura degli incarichi/funzioni apicali più sensibili.**

L'Azienda dovrà porre in essere le condizioni per reperire più professionalità in grado di sostituire quelle in atto incaricate, mediante un processo di pianificazione della rotazione e di una sua graduazione in funzione dei diversi gradi di responsabilità e di accompagnamento attraverso la costruzione di competenze.

Presupposto necessario per affrontare questo processo è la ricognizione della geografia organizzativa delle aziende.

1.1 Area clinica

Le posizioni di maggiore interesse potrebbero essere le direzioni di unità operative complesse, a valenza dipartimentale e dipartimenti. A parte alcune eccezioni (che dovrebbero ridursi) le posizioni apicali di Direttore di UOC, le cui funzioni cliniche prevalgono su quelle gestionali, sono assegnate per concorso e sono generalmente infungibili all'interno di una azienda sanitaria.

Le posizioni di Capo dipartimento (funzioni prevalentemente gestionali) sono anch'esse assegnate per concorso, seppure la scelta avvenga all'interno di una rosa di idonei, è **possibile ritenere che tutti i dirigenti di quel dipartimento siano potenzialmente suscettibili di ricoprire a rotazione l'incarico**. Altra ipotesi potrebbe essere quella di una rotazione a livello dei dipartimenti di uno stesso territorio, ad esempio provinciale.

Nell'ambito delle ASL, i Direttori di distretto e i Direttori medici di presidio, nel caso ci siano più presidi, svolgendo funzioni prevalentemente gestionali e meno clinico-assistenziali, potrebbero essere potenzialmente assoggettabili a rotazione. Altresì, potrebbe avvenire per i primari di UOC con funzioni analoghe collocate nella rete di presidi ospedalieri della ASL.

Per le altre figure sussiste la necessità di creare le condizioni per la fungibilità o, in caso contrario, supportare la difficoltà a operare la rotazione con adeguate motivazioni.

1.2 Area tecnica e amministrativa

non esiste una specificità di profilo per ricoprire un incarico apicale, come nel caso dei clinici; tuttavia è fondamentale non perdere una specificità di **competenza che deriva dalla formazione e dall'esperienza**.

La necessità che le aziende sanitarie realizzino in questo ambito le condizioni per la fungibilità attraverso gli accennati processi di pianificazione e di qualificazione professionale per figure, ad es, come capo personale, il provveditore, il capo ufficio legale muove anche dalla considerazione che, in caso contrario, potrebbe determinare che i dirigenti diventino eccessivamente dipendenti dall'esperienza in capo a funzionari esperti. In questi casi, sarebbe opportuno pensare a una rotazione su base territoriale, tra funzioni analoghe, e non solo aziendale.

Un'ipotesi alternativa, potrebbe consistere nella c.d. **“segregazione di funzioni”**.

1.3 Altre professioni sanitarie

Per alcune professioni sanitarie, come ad es. i **farmacisti e le professioni infermieristiche con funzioni di responsabilità e di coordinamento**, il cui ruolo è strategico all'interno dell'organizzazione in quanto a gestione di risorse, l'applicazione della rotazione si rivela **opportuna** e presenta margini di applicazione.

Gli strumenti di pianificazione e di graduazione delle competenze, come ad es la **previsione di periodi di affiancamento e di formazione specialistica** per settore, consentono di valorizzare il capitale professionale disponibile.

Il principio della rotazione deve essere un **obiettivo effettivo, documentabile e verificabile**. La rotazione va quindi vista come una **condizione prospettica** da costruire attraverso meccanismi aziendali (es. pianificazione pluriennale esigenze formative attraverso piani mirati a contrastare le tendenze di esclusività delle competenze e a favorire l'intercambiabilità) e collegati ai sistemi di gestione interni:

- valutazione delle performance;
- analisi dei potenziali delle risorse umane.

La rotazione degli incarichi dovrebbe riguardare anche il personale non dirigenziale, specie se preposto ad attività afferenti alle aree maggiormente sensibili al rischio.

Necessità di definire sistemi di monitoraggio per evitare condizionamenti e/o comportamenti corruttivi, prevedendo collegamento con valutazione performance, attraverso obiettivi volti a sviluppare le competenze trasversali.

Nel corso dell'anno 2017, sulla base delle indicazioni del PNA 2016 sopra enunciate, , verranno adottate le iniziative con apposito regolamento per definire i criteri generali e oggettivi e le modalità di applicazione del principio della rotazione ,tali da salvaguardare le specificità professionali in riferimento alle funzioni e la continuità della gestione amministrativa e dei servizi sanitari anche attraverso la previsione di adeguati percorsi formativi e di forme di affiancamento per consentire al personale coinvolto nella rotazione di acquisire le adeguate competenze.

(Articolo 16)

MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO: "OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI"

Art. 1, comma 41 legge 190/2012,art. 6 bis legge 241/1990,Dpr.n.62/2013

L'art. 1,comma 41 della legge n. 190/2012 ha introdotto l'art. 6 bis nella legge n. 241/90 rubricato "Conflitto di interessi" La disposizione stabilisce che : "Il Responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo-procedimentali e il provvedimento finale, devono astenersi in caso di conflitto di interesse, segnalando ogni situazione di conflitto anche potenziale".

La norma contiene due prescrizioni:

- È stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento , il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale nei casi di conflitto di interessi anche potenziale
- È previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti

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

Tale norma va intesa in maniera coordinata con la disposizione contenuta nell'art. 6 del Decreto del Presidente della Repubblica n.62/2013, "Codice comportamento nazionale" richiamato anche dall'art. 6 del codice comportamento aziendale dell'ASL 5 ,

che afferma: “Il dipendente si astiene dal partecipare all’adozioni di decisioni o attività che possano coinvolgere interessi propri, o di suoi parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequenza abituali, o di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia cause pendenti o grave inimicizia o rapporti di credito o debiti significativi, o di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore procuratore o agente, ovvero di enti associazioni anche non riconosciute comitati società di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull’astensione decide il Responsabile dell’ufficio di appartenenza.”

La norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l’astensione dalla partecipazione alla decisione, del titolare dell’ufficio quando ricorra un conflitto con l’interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e contro interessati. I destinatari di tale norma sono tutti i dipendenti, il personale convenzionato e i collaboratori dell’Azienda a qualsiasi titolo.

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al dirigente responsabile dell’ufficio di appartenenza, il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l’imparzialità dell’agire amministrativo.

Il dirigente destinatario della segnalazione deve valutare espressamente la situazione e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall’incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l’espletamento dell’attività da parte di quel dipendente.

La violazione della norma che si realizza con il compimento di un atto illegittimo dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l’irrogazione di sanzioni all’esito del relativo procedimento oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell’azione amministrativa.

L’ASL 5 ha intrapreso adeguate iniziative per informare il personale dell’obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interessi.

E’ stata predisposta apposita modulistica pubblicata sul sito Internet finalizzata ad acquisire le dichiarazioni di assenza di conflitti di interessi nelle seguenti fattispecie:

1. All’atto dell’assunzione per i dipendenti neo-assunti ex art. 5,6 e 7 Codice Comportamento nazionale e aziendale (**MOD. 1**)
2. All’atto del conferimento incarichi di consulenza, collaboratori, co.co.co, al momento del conferimento, ex art. 15 comma 1, let.c, D.Lgs. 33/13 (**MOD. 1 bis**)
3. All’atto dell’assunzione per i dirigenti ex art. 13 Codice comportamento (**Mod. 2**)
4. Dichiarazione per soggetti dipendenti che svolgono incarichi di RUP, RES, DEC, Progettista, Direttore lavori etc...) ex art. 5,6 e 7 Codice Comportamento nazionale e aziendale (**MOD. 3**)

5. Dichiarazione per componenti commissioni selettive di accesso ai pubblici impieghi , per i Dirigenti/funzionari preposti a gestione risorse finanziarie, per i componenti commissioni di gara o erogazione vantaggi economici a qualsiasi titolo (ex art. 35,35bis, 53 D.Lgs. 165/2001,art. 42 e 77 Nuovo Codice appalti D.Lgsl.50/2016) (**MOD. 4**)
6. Dichiarazione per dipendenti ASL che svolgono funzioni ispettive, vigilanza e controlli ex art. 5,6 e 7 Codice Comportamento nazionale e aziendale (**MOD.5**)
7. Modulo per dichiarazione annuale di assenza situazioni linconferibilità/incompatibilità per i Direttori Aziendali (delibera ANAC n. 149/2014) ex art. 20 comma 2 D.Lgs. 39/2013 (**MOD. 6**)
8. Modulo per dichiarazione di astensione in caso di sussistenza conflitto di interessi (**MOD. 7**)

I dirigenti responsabili delle strutture ad alto livello di rischio e più in generale coloro che sovrintendono procedimenti di autorizzazione ,concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere devono annualmente entro il 31.12:

1. Acquisire le dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi per tutti i neo-assunti (anche collaboratori e consulenti) e per tutti i dipendenti che svolgono attività nei procedimenti classificati a rischio sulla base dei modelli predisposti da trasmettere al Responsabile della Prevenzione della Corruzione
2. Acquisire le dichiarazioni di astensione e trasmetterle al RPC
3. Predisporre e inviare al RPC relazione annuale anche sulle verifiche effettuate sulle autocertificazioni
4. Verificare a campione le dichiarazioni acquisite

Al fine di rilevare l'esistenza di eventuali situazioni di conflitti di interessi , nel **corso dell'anno 2017** e poi annualmente, verranno utilizzate **le schede AGENAS allegate alla determina ANAC n. 12 /2015** (o altri strumenti concordati a livello nazionale) secondo la piattaforma informatica predisposta che dovranno essere compilate da "tutti i professionisti appartenenti all'area sanitaria e amministrativa riconducibili all'ambito dei soggetti tenuti all'applicazione della normativa in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione e sui quali grava la responsabilità nella gestione delle risorse".Attualmente sono state acquisite tali dichiarazioni per i dirigenti di Strutture complesse a rischio, solo su formato cartaceo

(Articolo 17)

MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO: "CONFERIMENTO/AUTORIZZAZIONE INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI"

Art. 53 D.Lgs.165/2001 come modificato dall'art. 1,comma 42 della legge n. 190/2012

La legge n. 190/2012 è intervenuta a modificare anche il regime di svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del d.Lgs.165/2001 prevedendo che:

- Degli appositi regolamenti ministeriali debbano individuare, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche ;
- Le amministrazioni debbano adottare dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e di autorizzazione degli incarichi extra-istituzionali

A tal proposito l'Azienda ha approvato con Delibera n. 66 del 29.1.2014 il “Regolamento per la disciplina degli incarichi extraistituzionali” che disciplina la procedura per l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali conferiti direttamente dall'amministrazione di appartenenza o da Amministrazioni pubbliche diverse da quella di appartenenza o da Enti privati”.

In sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali le amministrazioni debbono valutare tutti i profili di conflitto di interesse anche potenziali tra l'attività extra-istituzionale che il dipendente intende svolgere e l'attività istituzionale, nonché l'assenza di altre cause ostative allo svolgimento dell'attività e al rilascio dell'autorizzazione, inclusa l'intervenuta irrogazione di sanzioni disciplinari nel corso dell'ultimo biennio per fatti di natura corruttiva;

Il dipendente è tenuto a comunicare all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti affinché possa valutare tempestivamente l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interessi

Devono essere effettuati dei precisi obblighi di comunicazione al D.F.P. anche per gli incarichi gratuiti

In forza del regolamento aziendale, è stata predisposta apposita modulistica, che dovrà essere necessariamente compilata in ogni sua parte ed inoltrata in via preventiva alla Struttura Complessa Gestione Risorse Umane in tempo congruo per poter ottemperare alle valutazioni dell'istruttoria richiesta. Il Responsabile della S.C. Gestione Risorse Umane dovrà garantire (unitamente ai diretti responsabili dei dipendenti che richiedono l'autorizzazione) il monitoraggio costante dell'applicazione e del rispetto di tale regolamentazione e la verifica delle autocertificazioni prodotte dai dipendenti, relazionando annualmente al RPC sulle verifiche effettuate.

(Articolo 18)

MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO: "INCONFERIBILITA' PER INCARICHI DIRIGENZIALI"

Capi I,II,III e IV del D.Lgs. 39/2013, art. 15, 17, 18, 20 del D.Lgs. 39/2013 e PNA 2016 par.7.3 e del. ANAC n. 833 "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e incompatibilità ...)

Il Decreto Legislativo n. 39/2013 recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni, ha regolamentato la materia degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati di controllo pubblico, disciplinando i casi di inconferibilità e incompatibilità.

La delibera ANAC n. 149/2014, ha limitato , per le Aziende sanitarie ai soli **3 Direttori aziendali (Direttore Generale, Amministrativo e Sanitario)** l'ambito di applicazione delle disposizioni in tema di inconferibilità e incompatibilità ex D.Lgs. n.39/2013. precisando che:

“Le ipotesi di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi presso le ASL, come definite al precedente punto 1, 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”.

Alla luce di quanto sopra, l' RPCT provvede a verificare l'insussistenza delle cause specifiche di inconferibilità/incompatibilità previste dagli artt. 3, 5, 8, 10 e 14 limitatamente agli incarichi dalla medesima conferiti di **Direttore amministrativo e di Direttore sanitario**, atteso che l'incarico di direttore generale viene conferito dall'amministrazione regionale acquisendo annualmente apposita dichiarazione **ex MOD 6** predisposto. Le dichiarazioni saranno pubblicate sul sito della trasparenza.

Costituiscono ipotesi di inconferibilità quelle previste dagli art. 3, 5 e 8 del d.lgs. 39/2013, ai sensi dei quali, gli incarichi di Direttore generale, di Direttore amministrativo e di Direttore sanitario non possono essere conferiti:

1. a coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (art. 3, comma 1, lett. e);
2. a coloro che, nei due anni precedenti, abbiano svolto incarichi e ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dal servizio sanitario regionale (art. 5);
3. a coloro che nei cinque anni precedenti siano stati candidati in elezioni europee, nazionali, regionali e locali, in collegi elettorali che comprendano il territorio della ASL (art. 8, comma 1);
4. a coloro che, nei due anni precedenti, abbiano esercitato la funzione di Presidente del Consiglio dei ministri o di Ministro, Viceministro o sottosegretario nel Ministero della salute o in altra amministrazione dello Stato o di amministratore di ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico nazionale che svolga funzioni di controllo, vigilanza o finanziamento del servizio sanitario nazionale (art. 8, comma 2);
5. a coloro che nell'anno precedente abbiano esercitato la funzione di parlamentare(art. 8, comma 3)
6. a coloro che, nei tre anni precedenti, abbiano fatto parte della giunta o del consiglio della regione interessata ovvero abbiano ricoperto la carica di amministratore di ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico regionale che svolga funzioni di controllo, vigilanza o finanziamento del servizio sanitario regionale (art. 8, comma 4);
7. a coloro che, nei due anni precedenti, abbiano fatto parte della giunta o del consiglio di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione, il cui territorio e' compreso nel territorio della ASL (art. 8, comma 5).

La situazione di inconferibilità non può essere sanata e comporta la nullità

dell'incarico conferito in violazione della relativa disciplina, ai sensi dell'art. 17 d.lgs 39/2013 e l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto.

Nell'ipotesi in cui le cause di inconferibilità, sebbene esistenti *ab origine*, non siano note all'amministrazione all'atto del conferimento e si appalesino nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione effettua la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico.

Si prende atto e si rinvia alle specifiche linee guida emanate da ANAC con **Delibera n. 833 del Consiglio dell'Autorità (3 agosto 2016)**. Tale atto ha per oggetto le linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e regola l'attività di vigilanza ed i poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili.

(Articolo 19)

MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO

"INCOMPATIBILITA' SPECIFICHE PER PARTICOLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI"

Capi V e VI del D.Lgs. 39/2013, art. 15, 19 e 20 del D.Lgs. 39/2013

Ai sensi del D.Lgs. 39/2013 per "**incompatibilità**" si intende "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine di 15 giorni tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e svolgimento di incarichi/cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componenti di organi di indirizzo politico".

A differenza che nel caso dell'inconferibilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato a uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra loro.

Costituiscono ipotesi specifiche di incompatibilità quelle previste dagli artt. 10 e 14 del d.lgs. 39/2013, ai sensi dei quali, gli incarichi di **direttore generale, di direttore amministrativo e di direttore sanitario** sono incompatibili:

1. con gli incarichi o le cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dal servizio sanitario regionale e con lo svolgimento in proprio, da parte del soggetto incaricato, di attività professionale se questa è regolata o finanziata dal SSR (art.10, comma1)
2. l'incompatibilità sussiste altresì allorchè gli incarichi, le cariche e le attività professionali siano assunte o mantenute dal coniuge e dal parente o affine entro il secondo grado (art. 10, comma 2);
3. con la carica di Presidente del Consiglio dei ministri, Ministro, Vice Ministro, sottosegretario di Stato e commissario straordinario del Governo di cui all'articolo 11 della legge 23 agosto 1988, n. 400, di amministratore di ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico nazionale che svolga funzioni di controllo, vigilanza o finanziamento del servizio sanitario nazionale o

- di parlamentare (art. 14, comma 1);
4. con la carica di componente della giunta o del consiglio della regione interessata ovvero con la carica di amministratore di ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico regionale che svolga funzioni di controllo, vigilanza o finanziamento del servizio sanitario regionale art. 14, comma 2, lett. a);
 5. con la carica di componente della giunta o del consiglio di una provincia, di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione della medesima regione (art. 14, c\1 e comma 2, lett. b.);
 6. con la carica di presidente e amministratore delegato di enti di diritto privato in controllo pubblico da parte della regione, nonché di province, comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di forme associative tra comuni aventi la medesima popolazione della stessa regione (art. 14, comma 2, lett. c).

In merito alle incompatibilità riferite specificatamente al **settore sanitario**, la Conferenza Unificata, nell'intesa del 24 luglio 2013, ha stabilito che la locuzione "incarico professionale" di cui all'art. 10, comma 2, del d.lgs. 39/2013 non si riferisce alle tipologie contrattuali proprie della medicina convenzionata.

Ai sensi della suddetta Intesa del 24 luglio 2013, il collocamento in aspettativa o fuori ruolo del dipendente, ove previsti dalla normativa, consentono di superare l'incompatibilità.

Al di fuori di tale ipotesi, le cause di incompatibilità possono essere rimosse mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge considera incompatibili tra loro.

Qualora nel corso del rapporto venga riscontrata una causa di incompatibilità, il Responsabile della prevenzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato che, previo contraddittorio, deve provvedere a rimuovere la causa ostativa entro 15 giorni a pena di decadenza dall'incarico e di risoluzione del relativo contratto (art. 19 d.lgs. 39/2013).

Gli interessati sono tenuti ad attestare l'insussistenza delle cause ostative di **inconferibilità e/o incompatibilità** mediante dichiarazione annuale (ex MOD.6 predisposto), da effettuare ai sensi dell'art. 20 del citato d.lgs. 39/2013:

- all'atto del conferimento dell'incarico mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa ai sensi dell'art. 46 del Dpr.445/2000;
- con cadenza annuale, a decorrere dalla data di conferimento dell'incarico, e tempestivamente, su richiesta del Responsabile della Prevenzione, nel corso del rapporto.

Il Direttore della S.C. Gestione risorse umane è tenuto ad assicurare che:

- Gli atti di conferimento degli incarichi devono espressamente prevedere che la dichiarazione di insussistenza delle cause di **inconferibilità/incompatibilità di cui al d.lgs. 39/2013** costituisca condizione di efficacia dell'incarico e che la violazione dell'obbligo della dichiarazione che l'interessato è tenuto a rendere annualmente o tempestivamente, su richiesta o a seguito dell'insorgenza di una causa di incompatibilità, comporta la decadenza dall'incarico.

- **Negli interpellati** per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le clausole di incompatibilità

Il Direttore della S.C. Gestione risorse umane è tenuto a verificare a campione le autocertificazioni rese ai sensi dell'art. 71 del Dpr 445/2000. Di tali verifiche deve relazionare annualmente entro il 31.12 il responsabile anticorruzione indicando il numero di autocertificazioni acquisite e controllate, l'esito dei controlli, e i provvedimenti adottati in caso di accertata sussistenza della causa di incompatibilità o di non veridicità della dichiarazione sostitutiva resa dall'interessato.

La riscontrata sussistenza di una situazione di Inconferibilità/incompatibilità deve essere tempestivamente comunicata al Responsabile della prevenzione della corruzione che ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs.39/2013 provvede a segnalare i possibili casi di violazione all'ANAC nonché alla Corte dei Conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative

(Articolo 20)
MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO:
"ATTIVITA' SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DAL SERVIZIO"
("PANTOUFLAGE")

Art. 53, comma 16 ter D.Lgs.165/2001 aggiunto dall'art. 1, comma 42 lettera l, della legge 190/2012

La l. n. 190/2012 ha introdotto un nuovo comma nell'ambito dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la convenienza di accordi fraudolenti

La disposizione stabilisce che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti."

L'ambito della norma è riferito a quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto

dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. I "dipendenti" interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, responsabile del procedimento nel caso previsto dall'art. 125, commi 8 e 11, del d.lgs. n. 163 del 2006).

I predetti soggetti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari dell'attività del dipendente nell'esercizio dei suoi poteri autoritativi o negoziali.

La norma prevede delle sanzioni per il caso di violazione del divieto, che consistono in sanzioni sull'atto e sanzioni sui soggetti:

- **sanzioni sull'atto**: i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli;
- **sanzioni sui soggetti**: i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire eventuali compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo; pertanto, la sanzione opera come requisito soggettivo legale per la partecipazione a procedure di affidamento con la conseguente illegittimità dell'affidamento stesso per il caso di violazione

Al fine di garantire il rispetto di tale normativa si prevede che:

- Il Dirigente responsabile della S.C. Gestione Risorse umane deve inserire nei **contratti di assunzione del personale o di affidamento di incarichi** la clausola che prevede il divieto per i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, di prestare attività lavorativa (subordinata o autonoma) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego nei confronti dei soggetti privati destinatari nell'ultimo triennio di servizio, dell'attività svolta dal dipendente, nell'esercizio di poteri autoritativi o negoziali.;
- I dirigenti responsabili delle strutture che si occupano dell'area appalti (Lavori, Beni e Servizi) sono tenuti ad assicurare che **nei bandi di gara e negli atti di affidamento diretto di fornitura di beni e servizi e negli atti di convenzionamento con strutture private** sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto, a ex dipendenti dell'ASL 5 che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Azienda nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto di pubblico impiego. Al rispetto di tale previsione sono tenuti tutti i responsabili di tutte le articolazioni aziendali in presenza di analoghi procedimenti amministrativi ascritti alla loro responsabilità

- Sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente
- Sia disposta la nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti e il divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi di contrattare con l'ASL 5 per i successivi tre anni
- Sia fornita tempestiva informazione dei fatti al responsabile della prevenzione della corruzione e all'ufficio legale per eventuali azioni risarcitorie

(Articolo 21)

MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO: "DIVIETO DI CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI, DI STUDIO E CONSULENZA A SOGGETTI IN QUIESCENZA"

Ai sensi dell'articolo 5, comma 9, del Decreto Legge 95/2012, convertito con modificazioni dalla legge 135/2012, come modificato dall'articolo 6 del Decreto Legge 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge 114/2014, è vietato il conferimento, da parte delle Amministrazioni Pubbliche a soggetti già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza, degli incarichi:

- di studio e di consulenza;
- dirigenziali o direttivi o cariche in organi di governo delle Amministrazioni pubbliche e degli enti e società da esse controllati.

Incarichi vietati

Il divieto si estende a qualsiasi lavoratore collocato in quiescenza, indipendentemente dalla natura del precedente datore di lavoro e del soggetto che corrisponde il trattamento di quiescenza.

Tra gli incarichi vietati rientrano tutti gli incarichi dirigenziali, compresi quelli di cui all'art. 19, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e da disposizioni analoghe.

Tra gli incarichi direttivi, rientrano nel divieto tutti quelli che implicano la direzione di uffici e la gestione di risorse, quali quelli di direttore scientifico o sanitario.

Tra le cariche in organi di governo di amministrazioni e di enti e società controllate, fatte salve le ulteriori specifiche esclusioni previste da altre norme di legge, rientrano quelle che comportano effettivamente poteri di governo, quali quelle di presidente, amministratore o componente del consiglio di amministrazione, indipendentemente dalla qualifica in virtù della quale il soggetto in quiescenza sia stato nominato (es. in qualità di esperto o rappresentante di una determinata categoria).

Il divieto opera anche nel caso in cui la nomina sia stata preceduta dalla designa-

zione da parte di un soggetto diverso dall'amministrazione nominante.

Gli incarichi di studio e consulenza sono quelli che presuppongono competenze specialistiche e rientrano nelle ipotesi di contratto d'opera intellettuale di cui agli artt. 2229 e seguenti del codice civile.

I divieti introdotti dall'art. 6 del D.L. 90/2014 operano indipendentemente dalla fonte del finanziamento con la quale gli interessati sono retribuiti.

Incarichi consentiti

Tra le ipotesi che non rientrano nei divieti introdotti dall'art. 6 del D.L. 90/2014, la circolare n. 6/2014 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, indica:

- gli incarichi che non comportino l'esercizio di funzioni dirigenziali o direttive e che abbiano oggetto diverso da quello di studio o consulenza;
- gli incarichi professionali, quali quelli inerenti ad attività legale o sanitaria, non aventi carattere di studio o consulenza;
- gli incarichi di ricerca conferiti sulla base di un programma preventivamente definito dall'amministrazione, fermo restando i limiti posti da altre disposizioni e, in particolare, dall'art. 25 della legge 724/1994;
- gli incarichi di docenza, in cui l'impegno didattico sia definito con precisione e il compenso sia commisurato all'attività didattica effettivamente svolta;
- gli incarichi nelle commissioni di concorso e di gara;
- la partecipazione ad organi collegiali consultivi, a commissioni consultive e comitati scientifici o tecnici che non dia di fatto luogo a incarichi di studio o consulenza o equiparabili a incarichi direttivi o dirigenziali;
- gli incarichi in organi di controllo, quali i collegi sindacali e i comitati dei revisori, purchè non abbiano natura dirigenziale.

Incarichi gratuiti

Incarichi e collaborazioni ai soggetti, pubblici e privati, collocati in quiescenza sono consentiti esclusivamente **a titolo gratuito e per una durata non superiore a un anno, non prorogabile né rinnovabile,** presso ciascuna amministrazione.

Eventuali rimborsi di spese devono essere rendicontati e corrisposti nei limiti fissati dal competente organo dell'amministrazione.

La disciplina è applicabile anche agli incarichi a soggetti in quiescenza già conferiti a titolo gratuito, per i quali valgono le nuove disposizioni relative alla durata massima e al rimborso delle spese.

- Le strutture competenti all'adozione degli atti di conferimento degli incarichi appartenenti alle tipologie previste dal novellato art. 5, comma 6, del D.L. 95/2012 verificano l'insussistenza della situazione ostativa ivi prevista, dandone espressamente atto nel provvedimento conclusivo;

➤ gli atti/provvedimenti di conferimento di incarichi a titolo gratuito rientranti nella previsione del citato art. 5, comma 6, D.L. 95/2012, come novellato dal D.L. 90/2014, devono contenere espressa motivazione delle ragioni di convenienza e della rispondenza agli interessi dell'amministrazione del conferimento stesso, l'indicazione del termine annuale, non prorogabile né rinnovabile, della loro durata e limitazione degli eventuali rimborsi alle sole spese documentate.

(Articolo 22)

MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO : "FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI, CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA P.A "

**Art. 35 bis D.lgs. 165/2001 aggiunto dall'art. 1 comma 46 della Legge 190/2012
art. 1 commi 3, 15, 17, 18, 20 L. 190/2012 capo II D.Lgs. 39/2013**

Con la nuova normativa sono state introdotte anche delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, con le quali la tutela è anticipata al momento di individuazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni. Tra queste, il nuovo art. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 2001 introdotto dall'art. 1, comma 46 della legge 190/2012, pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione. La norma in particolare prevede:

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:

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

La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.

A norma del D.Lgs. 39/2013

- In generale, la preclusione opera in presenza di una sentenza di condanna, ivi compresi i casi di patteggiamento, per i delitti contro la pubblica amministrazione anche se la decisione non è ancora irrevocabile ossia non è ancora passata in

giudicato (quindi anche in caso di condanna con sentenza di primo grado o di appello per le quali non siano decorsi i termini di impugnativa);

- La specifica preclusione di cui alla lett. b) del citato art. 35 bis, riguarda sia l'attribuzione di incarico o l'esercizio delle funzioni dirigenziali sia lo svolgimento di funzioni direttive; pertanto, l'ambito soggettivo della norma riguarda i dirigenti, i funzionari ed i collaboratori (questi ultimi nel caso in cui svolgano funzioni dirigenziali o siano titolari di posizioni organizzative);
- In base a quanto previsto dal comma 2 del suddetto articolo, la disposizione riguarda i requisiti per la formazione di commissioni e la nomina dei segretari e pertanto la sua violazione si traduce nell'illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento;
- La situazione impeditiva viene meno ove venga pronunciata per il medesimo reato una sentenza di assoluzione anche non definitiva.

Se la situazione di inconferibilità si appalesa nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione deve effettuare la contestazione nei confronti dell'interessato e lo stesso deve essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

I Dirigenti dell'area appalti e il dirigente responsabile della S.C. Gestione risorse umane nonché tutti i responsabili di tutte le articolazioni aziendali in presenza di situazioni di specie sono tenuti ad assicurare la verifica della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze (utilizzando **MOD. 4**):

- all'atto della formazione di commissioni per l'affidamento di commesse o di concorsi
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali previsti dall'art. 3 del D.Lgsl.39/2013
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva 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;

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato. Sulle autocertificazioni acquisite i Dirigenti delle strutture provvedono ad effettuare controlli a campione. Se all'esito della verifica risultano precedenti penali per delitti contro la P.A. l'Azienda si astiene dal conferire l'incarico e lo conferisce ad altro soggetto e applica le misure previste dall'art. 3 del D.Lgsl.39/13.

Il Direttore della S.C. Gestione risorse umane nonché i responsabili delle articolazioni aziendali e i dirigenti dell'area appalti sono tenuti:

- Ad assicurare che negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento
- Ad effettuare i controlli sui precedenti penali e a porre in essere le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo
- A proporre al Direttore generale gli atti necessari per adeguare i regolamenti sulla formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o concorsi.

I responsabili delle strutture interessate e Il Direttore della S.C. Gestione risorse umane sono tenuti a verificare a campione le dichiarazioni rese. Di tali verifiche devono relazionare almeno una volta all'anno entro il 31.12 il responsabile anticorruzione indicando il numero di autocertificazioni acquisite e controllate, l'esito dei controlli, e i provvedimenti adottati in caso di accertata sussistenza della causa di incompatibilità o di non veridicità della dichiarazione sostitutiva resa dall'interessato.

(Articolo 23)

MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO: "TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNA UN ILLECITO"

Art.54 bis del D.Lgsl.165/2001 aggiunto dall'art. 1, comma 51 della legge 190/2012, Determinazione ANAC n. 6 del 28.4.2015 " Linee guida per la tutela del dipendente che segnala illeciti) e PNA 2016 par. 7.5

L'art. 1, comma 51, della legge ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del d.lgs. n. 165 del 2001, l'art. 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il c.d. whistleblower. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

Il nuovo art. 54 bis prevede che:

1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 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 di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
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 ratio della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

Fermo restando la disciplina contenuta nella citata procedura, e fatte salve le ipotesi in cui l'anonimato non può essere opposto per legge, è vietato a chiunque nell'ambito dell'ASL riceva o venga comunque a conoscenza di una segnalazione, rivelare le generalità del segnalante senza il suo consenso espresso. La violazione del divieto è fonte di responsabilità disciplinare e, sussistendone i presupposti, penale.

Nei confronti del whistleblower non è consentita né tollerata da parte dell'Azienda alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione, per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve darne notizia circostanziata al Responsabile della prevenzione.

L'Asl 5 ha approvato e pubblicato sul proprio sito Internet "La procedura per la segnalazione di illeciti" con la quale sono disciplinate le modalità per effettuare le segnalazioni, i soggetti destinatari, le forme di tutela e le responsabilità del whistleblower.

Si prende atto e si richiama la determina ANAC n. 6 del 28.4.2015 "Linee guida per la tutela del dipendente che segnala illeciti) con riserva di acquisire e utilizzare la piattaforma "open source" che verrà predisposta da ANAC e messa a disposizione delle Amministrazioni consentendo un risparmio di risorse umane e finanziarie nel dotarsi della tecnologia necessaria per adempiere al disposto normativo..

(Articolo 24) MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO: "FORMAZIONE DEL PERSONALE"

Art. 1, comma 5, let. b, comma 8, comma 10, let. c, comma 11 Legge 190/2012

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione in quanto strumento indispensabile per assicurare una corretta e compiuta conoscenza delle regole di condotta che il personale è tenuto ad osservare .

A tal fine l'Azienda programma adeguati percorsi di formazione strutturati su due livelli:

- **un livello generale** rivolto a tutti i dipendenti che riguarda l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;

- **un livello specifico** rivolto al responsabile della prevenzione della corruzione, ai referenti, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio. Il livello specifico riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto in Azienda

I fabbisogni formativi sono individuati dal Responsabile della prevenzione della corruzione in accordo con i Dirigenti delle strutture interessate. Ciascun dirigente individuerà il personale impiegato nelle attività a rischio ai fini della partecipazione ai percorsi formativi.

La selezione del personale destinatario della formazione, fatte salve motivate specifiche esigenze, viene operata sulla base dei seguenti criteri di priorità:

- a) ruolo svolto nell'ambito del processo di gestione del rischio;
- b) grado di rischio dell'attività svolta;
- c) livello di responsabilità riconnesso all'incarico o alla posizione ricoperti;
- d) assenza o minor livello di formazione, a parità degli altri requisiti.

A prescindere dai sopra esposti criteri, deve essere data priorità ai neo-assunti e al personale coinvolto nei processi di rotazione.

Il Piano di Formazione per l'anticorruzione comprende :

- le materie oggetto di formazione corrispondenti alle attività a maggiore rischio di corruzione e le materie relative ai temi della legalità e dell'etica;
- le indicazioni relative ai dipendenti e ai dirigenti che svolgono attività nell'ambito delle materie sopra citate;
- il grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti nelle materie/attività a rischio di corruzione;
- le metodologie formative, prevedendo la formazione applicata ed esperienziale (analisi dei rischi tecnici) e quella amministrativa (analisi dei rischi amministrativi); ciò con vari meccanismi di azione (analisi dei problemi da visionare, approcci interattivi, soluzioni pratiche ai problemi, ecc.);
- l'individuazione dei docenti;
- il monitoraggio sistematico delle iniziative di formazione e dei risultati acquisiti.

Le attività formative devono essere distinte in processi di formazione "base" e di formazione "continua" per aggiornamenti, azioni di controllo durante l'espletamento delle attività a rischio di corruzione.

L'ASL 5 emana il Piano di Formazione Aziendale (PAF) nell'ambito del quale sarà individuata, a partire dal 2014, la formazione per quegli operatori che svolgono attività in uffici coinvolti in attività a rischio elevato di corruzione, prevedendo appositi corsi di approfondimento in materia di reati contro la P.A.

Il Piano di Formazione per l'anticorruzione mira ad approfondire la conoscenza della normativa e degli adempimenti richiesti dalla stessa, oltre alla conoscenza delle norme penali in materia di reati contro la P.A. e delle nuove sanzioni disciplinari.

Il Bilancio di previsione annuale deve prevedere gli opportuni interventi di spesa finalizzati a garantire la formazione, ove si ravvisasse la necessità di didattica d'aula

con personale docente esterno.

Nel corso dell'anno 2015 è stato organizzato un corso in house dal titolo "L'anticorruzione in Sanità: Politiche, programmi, strumenti per la prevenzione della corruzione e l'attuazione dei principi di etica professionale" rivolto a RPC, Dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio (circa 40 persone) con durata di due giorni e 16 ore di didattica formativa. **Nel corso dell'anno 2016** è stata effettuata la prima tranche di un corso in modalità FAD a carattere generale di 6 ore per 400 dipendenti (la partecipazione è stata del 73% pari a 293 dipendenti). **Nell'anno 2017** si svolgerà (già formalmente deliberato e impegnato il costo) una seconda tranche del corso per altri 400 dipendenti oltre ad un altro corso a carattere specialistico di 16 ore per altri 300 dipendenti maggiormente addetti ad aree a rischio. **Nell'anno 2018** si svolgerà l'ultima tranche del corso a carattere generale per altri 400 dipendenti per avere una copertura complessiva di 1500 dipendenti nell'arco dei tre anni. Il corso verterà principalmente sui temi dell'etica e della legalità, codice di comportamento e reati contro la Pubblica Amministrazione.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria e l'inosservanza dell'obbligo è sanzionabile come violazione degli obblighi stabiliti dal presente Piano.

(Articolo 25) **MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO: "PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI"**

Art. 1, comma 17, legge 190/2012

I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare e rafforzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

L'A.V.C.P. con determinazione n. 4 del 2012 si è pronunciata circa la legittimità di prescrivere l'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità. Nella determinazione si precisa che "mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara

L'ASL 5, a Dicembre 2014 ha proceduto alla sottoscrizione di un protocollo di legalità con la Prefettura della Spezia, finalizzato alla prevenzione e contrasto dei

fenomeni corruttivi e di infiltrazione della criminalità organizzata attraverso l'estensione dei controlli antimafia nel settore delle opere pubbliche.

Pertanto, l'Azienda, in occasione di ciascuna delle gare indette per la realizzazione di appalti si impegna a predisporre nella parte relativa alle dichiarazioni sostitutive legate al disciplinare di gara, da rendere da parte del concorrente le seguenti dichiarazioni:

- **clausola n. 1:** il contraente appaltatore si impegna a dare comunicazione tempestiva alla Prefettura e all'Autorità giudiziaria di tentativi di concussione che si siano in qualunque modo manifestati nei confronti dell'imprenditore, degli organi sociali o dei dirigenti di impresa. Il presente adempimento ha natura essenziale ai fini dell'esecuzione del contratto e il relativo inadempimento darà luogo alla risoluzione espressa del contratto stesso ogni qual volta nei confronti dei pubblici amministratori che abbiano esercitato funzioni relative alla stipula ed esecuzione del contratto sia stata disposta misura cautelare e sia intervenuto rinvio a giudizio per il delitto previsto dall'art. 317 del c.p.
- **Clausola n. 2:** la stazione appaltante si impegna ad avvalersi della clausola risolutiva espressa di cui all'art. 1456 c.c. ogni volta che nei confronti dell'imprenditore o dei componenti la compagine sociale, o dei dirigenti dell'impresa, sia stata disposta misura cautelare o sia intervenuto rinvio a giudizio per taluno dei delitti di cui agli art. 317, 318, 319, 320, 322, 353, 353 bis c.p.

Per quanto sopra, i Direttori delle SS.CC. Competenti, sono tenuti ad aggiornare gli avvisi i bandi di gara e le lettere di invito prevedendo l'inserimento di dette clausole di salvaguardia in ordine al mancato rispetto dei protocolli di legalità o del patto di integrità. La non accettazione di tale clausola dà luogo all'esclusione dalla gara e/o alla risoluzione del contratto. Al rispetto di tale disposizione sono tenuti tutti i responsabili di tutte le articolazioni aziendali per le acquisizioni, i servizi, i lavori disposti mediante autorizzazione di spesa.

(Articolo 26)

MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO: “AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETA' CIVILE”

Convenzione delle Nazioni unite sulla corruzione - Titolo II art. 5 e 13

Poiché uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, è particolarmente importante il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. In questo contesto, si collocano le azioni di sensibilizzazione, che sono volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti". Un ruolo chiave in questo contesto può essere svolto dall' U.R.P., che rappresenta per missione istituzionale la prima interfaccia con la cittadinanza

L'Azienda pertanto deve favorire la cultura del dialogo con l'utenza, le

organizzazioni portatrici di interessi, le organizzazioni sindacali, il terzo settore, e in generale la cittadinanza, mediante gli strumenti della comunicazione attraverso la quale il cittadino partecipa attivamente alla progettazione e al controllo della pubblica amministrazione.

(Articolo 27)

MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO: “MONITORAGGIO TEMPI DEI PROCEDIMENTI”

Art. 1, comma 9, lett. d, della legge 190/2012

L'art. 1 comma 9, lett. d, della Legge n.190/2012 prevede che le Amministrazioni pubbliche svolgano il monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali e che i risultati siano pubblicati e siano resi consultabili nel sito web istituzionale dell'Azienda ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs.33/2013.

Tutte le fasi del procedimento, da quella iniziale fino a quella conclusiva si svolgono sotto la diretta responsabilità dei dirigenti preposti alle varie articolazioni aziendali nel rispetto della legge e nell'osservanza della dovuta trasparenza dei procedimenti medesimi.

Sul sito web istituzionale devono essere pubblicate tutte le informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto della vigente normativa in materia di trasparenza amministrativa, nonché delle disposizioni in materia di segreto d'ufficio e protezione dei dati personali.

Il rispetto dei tempi procedurali costituisce elemento fondamentale della corretta attuazione dei principi del procedimento amministrativo e della correttezza dell'agire amministrativo e pertanto degli obiettivi di prevenzione di cui al presente Piano. Tale monitoraggio consente di evidenziare eventuali omissioni o ritardi e di adottare tempestivamente adeguate iniziative in caso di omissioni.

Il D.lgs. 97/2016 ha abrogato l'obbligo di pubblicazione semestrale degli elenchi dei procedimenti contenenti i dati numerici di quelli conclusi con rispetto dei termini e quelli conclusi con ritardo con indicazione delle ragioni del ritardo. Tuttavia tale obbligo di monitorare e verificare i tempi dei procedimenti rimane come misura di prevenzione della corruzione in quanto sempre previsto dalla Legge 190/2012.

Pertanto i singoli Responsabili, ciascuno per la struttura di competenza, vigilano sull'osservanza dell'obbligo, anche attraverso periodiche verifiche a campione, comunicando tempestivamente al Responsabile della prevenzione eventuali criticità riscontrate.

(Articolo 28)

MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO: “MONITORAGGIO RAPPORTI AZIENDA E SOGGETTI ESTERNI”

Art. 1, comma 9, lett. e della legge n. 190/2012

Ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. e, della legge n. 190/2012, l'Azienda deve **monitorare i rapporti con i soggetti** che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela e affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i suoi dirigenti e dipendenti.

Sui rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti in argomento, vigilano in via ordinaria i dirigenti preposti alle varie strutture al fine di accertare che gli stessi siano improntati alla massima correttezza e al rigoroso rispetto della legge anche verificando eventuali relazioni di parentela.

In caso di conflitto di interesse dovranno essere attivati i meccanismi di sostituzione conseguenti all'obbligo di astensione di cui all'art. 6 bis della legge 241/90.

I responsabili delle strutture interessate, i dirigenti e dipendenti assegnatari delle pratiche rientranti nelle suddette materie danno atto, nel provvedimento di competenza, dell'insussistenza di relazioni di parentela e affinità con i destinatari/beneficiari del provvedimento.

I responsabili delle strutture devono relazionare annualmente il Responsabile della prevenzione della corruzione attestando l'avvenuta effettuazione di verifiche in ordine alle autocertificazioni richieste in occasione di gare o altri procedimenti amministrativi in favore di soggetti destinatari di contratti, o interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, segnalando i casi di conflitto di interesse riscontrati e le misure adottate.

(Articolo 29)

MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO: "CODICE DI COMPORTAMENTO"

Art. 54 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 1, comma 44 della legge 190/2012 e Dpr. n. 62/2013. Delibera ANAC n. 75/2013-Linee guida in materia di codici di comportamento delle PP.AA.

L'art. 54, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 1, comma 44, della l. n. 190, assegna al Governo il compito di definire un Codice di comportamento dei pubblici dipendenti *"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."* In attuazione della delega, il Governo ha approvato il D.P.R. n. 62 del 2013, recante il **Codice di comportamento dei dipendenti pubblici**.

Lo strumento dei codici di comportamento è una misura di prevenzione fondamentale in quanto le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa. Si tratta di una misura molto diffusa ed apprezzata anche negli altri Paesi europei e l'esperienza internazionale ne consiglia la valorizzazione.

Il nuovo Codice sostituisce il precedente Codice di comportamento approvato con d.m. 28 novembre 2000. Esso contiene misure innovative in funzione della prevenzione della corruzione.

Secondo quanto previsto dall'art. 54, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001 e dall'art. 1, comma 2, del Codice, ciascuna Amministrazione deve definire, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio O.I.V., un proprio Codice di comportamento. A tal fine, la C.I.V.I.T. con delibera n. 75/2013 definisce criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione. In ogni caso, i Codici settoriali dovranno individuare regole comportamentali differenziate a seconda delle specificità professionali, delle aree di competenza e delle aree di rischio di ogni singola Amministrazione.

L'Asl 5 Spezzino, previa procedura aperta alla partecipazione degli stakeholders, **con deliberazione n.65 del 29/01/2014** ha adottato il “Codice di comportamento aziendale” recependo le disposizioni contenute nel codice nazionale e integrando e specificando le stesse con ulteriori disposizioni.

Il Codice è stato pubblicato sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente e ne è stata data la massima diffusione tra i dipendenti.

Il Codice di comportamento contiene tutte le indicazioni di buona condotta alle quali il pubblico dipendente deve ispirare le proprie azioni.

Il Codice si applica a tutti i dipendenti dell'Azienda ma si prevede l'estensione degli obblighi di condotta anche nei confronti di tutti i collaboratori e consulenti dell'Azienda a qualsiasi titolo, dipendenti e collaboratori di imprese fornitrici, borsisti e tirocinanti, lavoratori interinali .

Al fine di dare concreta operatività a tale previsione:

- negli atti relativi all'instaurazione del rapporto di lavoro/collaborazione, a cura della **SC Gestione Risorse Umane**, deve essere inserita una clausola che prevede l'impegno dell'interessato di prendere visione (estrapolandola dal sito Internet) e l'obbligo di rispettare le norme del Codice di comportamento aziendale e la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi ivi previsti;
- nei **contratti di affidamento di appalti di fornitura di servizi e lavori e per l'erogazione di prestazioni sanitarie** da parte di strutture convenzionate/accreditate, a cura della Struttura competente alla gestione del procedimento, deve essere inserita una clausola in virtù della quale la ditta fornitrice, a pena di risoluzione del contratto, in caso di violazione delle disposizioni dei Codici di comportamento generale e aziendale da parte dei propri dipendenti e collaboratori, è tenuta ad adottare i provvedimenti volti a rimuovere la situazione di illegalità segnalata dall'ASL, nonché le eventuali conseguenze negative e a prevenirne la reiterazione.

Tutti i destinatari sono tenuti all'osservanza delle norme di comportamento contenute nei Codici, la cui inosservanza si sostanzia nella violazione degli obblighi fonda-

mentali derivanti dal presente Piano e, pertanto, rileva sia sotto il profilo della responsabilità disciplinare, sia sotto il profilo della valutazione della *performance* e della conseguente corresponsione della retribuzione di risultato, sia ai fini del conferimento e/o dei provvedimenti relativi allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali.

I Responsabili delle varie articolazioni aziendali hanno il compito di promuovere, anche attraverso un'adeguata informazione, il rispetto delle regole comportamentali definite nei Codici e di vigilare sulla loro osservanza, attivando tempestivamente, in caso di riscontrata violazione, il procedimento disciplinare nei confronti del trasgressore secondo la disciplina prevista dalle norme di legge e contrattuali e/o ogni altra occorrente misura gestionale.

I dipendenti e i collaboratori hanno l'obbligo di segnalare al Responsabile della struttura o al Responsabile della prevenzione eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui siano venuti a conoscenza.

Ai sensi dell'art. 16 del DPR 62/2013 e dell'art.54, c. 6, del d.lgs. 165/2001, sono tenuti a vigilare sull'applicazione dei Codici di comportamento:

- Dirigenti Responsabili di ciascuna struttura;
- L'Ufficio per i procedimenti disciplinari;
- L'OIV

L'ufficio per i procedimenti disciplinari, in collaborazione con il RPC ai sensi dell'art. 16, comma 3, del DPR 62/2012 provvedono:

- all'aggiornamento del Codice di comportamento;
- a formulare pareri sui quesiti presentati dai dipendenti in merito alla corretta applicazione dei Codici di comportamento, raccordandosi a tal fine col Responsabile della prevenzione;
- alla raccolta delle segnalazioni di condotte illecite e alla tenuta del relativo registro nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dall'art. 54 bis, nonché l'esame delle segnalazioni di violazione o di sospetto di violazione dei codici di comportamento.

Il Responsabile della prevenzione cura la diffusione della conoscenza dei Codici, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, nonché la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione dei relativi risultati.

L'Ufficio per i procedimenti disciplinari e i Responsabili di ciascuna struttura aziendale sono tenuti a svolgere una costante attività di vigilanza sull'attuazione dei Codici di comportamento, provvedendo a tenere costantemente informato il Responsabile della prevenzione di ogni violazione accertata e contestata e dell'esito del procedimento instaurato nei confronti del trasgressore.

Annualmente **entro il 30 novembre**, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari trasmette al Responsabile della prevenzione un report riportante i seguenti dati:

- a) numero delle violazioni segnalate e contestate nei 12 mesi precedenti, con indicazione delle norme violate, della qualifica, del profilo professionale e della struttura di appartenenza del trasgressore;
- b) numero di procedimenti disciplinari attivati e conclusi, nel medesimo pe-

riodo, con indicazione del numero e tipologia di sanzioni applicate e delle archiviazioni disposte e delle relative motivazioni;

c) numero di richieste di pareri suddivisi in base all'oggetto.

Nella stessa relazione, l'Ufficio per i procedimenti disciplinari formula eventuali proposte di adeguamento del Codice aziendale e/o del Piano di prevenzione della corruzione e formula proposte in merito alle iniziative formative ritenute maggiormente utili in relazione alle eventuali criticità riscontrate.

Come previsto nella Determina ANAC n. 12 del 28/10/2015, è necessaria, da parte di ciascuna Amministrazione una revisione del proprio Codice di comportamento. A tal fine l'ANAC ha predisposto Linee guida che sono state sottoposte a consultazione on-line in data 31.10.2016 e si attende a breve la formalizzazione. Pertanto **nel corso dell'anno 2017 si dovrà provvedere alla revisione del codice di comportamento di ASL 5 secondo le nuove direttive ANAC.**

(Articolo 30) **MISURE DI PREVENZIONE OBBLIGATORIE DEL RISCHIO: "TRASPARENZA"**

D.Lgsl.33/2013" Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" come modificato da D.Lgsl.97 del 23.05.2016 (FOIA) e Linee guida ANAC (Del. 1310 del 28.12.2016).

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Costituisce misura di prevenzione trasversale a tutte le aree a maggior rischio e coinvolge tutti i processi aziendali essendo strettamente correlata agli obblighi di informazione previsti dalla legge.

Essa consente:

- La conoscenza del responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell'amministrazione e, per tal via, la responsabilizzazione dei funzionari;
- La conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e, per tal via, se l'utilizzo di risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie;

Per questi motivi la l. n. 190 è intervenuta a rafforzare gli strumenti già vigenti, pretendendo un'attuazione ancora più spinta della trasparenza, che, come noto, già era stata largamente valorizzata a partire dall'attuazione della l. n. 241 del 1990 e, successivamente, con l'approvazione del d.lgs. n. 150 del 2009.

La l. n. 190 ha previsto che la trasparenza dell'attività amministrativa, "che costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione, secondo quanto previsto all'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, è assicurata

mediante la pubblicazione" sui siti web istituzionali delle pubbliche amministrazioni delle informazioni rilevanti stabilite dalla legge.

La l. n. 190 ha previsto una serie di disposizioni che si applicano direttamente a tutte le pubbliche amministrazioni e agli enti pubblici nazionali, compresi quelli aventi natura di enti economici, nonché alle società partecipate e a quella da esse controllate, per la loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, ed ha conferito una delega al Governo per approvare un decreto legislativo avente ad oggetto il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni (art. 1, comma 34), esercitata con l'approvazione del d.lgs.n.33 del 2013.

Con il d.lgs. n. 33 si rafforza la qualificazione della trasparenza intesa, già con il d.lgs. n. 150 del 2009, 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. Emerge dunque con chiarezza che la trasparenza non è da considerare come fine, ma come strumento per avere una amministrazione che opera in maniera eticamente corretta e che persegue obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

Le prescrizioni di pubblicazione previste dal d.lgs. n. 33 del 2013 sono obbligatorie, sicché, nei casi in cui l'amministrazione abbia omissso la pubblicazione degli atti, sorge in capo al cittadino il diritto di chiedere e ottenerne l'accesso agli atti medesimi non pubblicati in base a quanto stabilito dall'art. 5 del medesimo decreto.

La richiesta di accesso civico ai sensi dell'art. 5 non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al responsabile della trasparenza dell'amministrazione obbligata alla pubblicazione.

Il D.Lgs. 97/2016 ha introdotto una nuova forma di diritto d'accesso civico "generalizzato" riconoscendo a chiunque , indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ,l'accesso ai dati e documenti detenuti dalla P.A., nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e salvi i casi di segreto o di divieto di divulgazione previsti dall'ordinamento.

Altra rilevante novità introdotta dal D.Lgs.97/2016 (FOIA) è l'unificazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione con il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità e la previsione che di norma in ciascuna amministrazione vi sia un unico responsabile prevenzione corruzione etrasparenza.

L'Azienda, in un primo momento aveva individuato il soggetto responsabile della Trasparenza in un dirigente distinto dal responsabile della prevenzione della Corruzione.Successivamente , con deliberazione n.689 del 4.9.2014 , la dott.ssa Barbara GRAVERINI ,Dirigente responsabile della Struttura Complessa "Attività amministrative del Dipartimento di prevenzione e trasparenza dei processi amministrativi" è stata nominata anche responsabile della prevenzione della corruzione, unificando nello stesso soggetto ,come previsto dall'art. 43 del D.Lgs. n. 33/2013 e in ultimo dal D.Lgs. 97/2016 (FOIA), le funzioni in materia di trasparenza e di

prevenzione della corruzione, a differenza della prima fase organizzativa nella quale le funzioni facevano capo a due diversi dirigenti afferenti a due diverse strutture.

Si rinvia alla Sezione del presente Piano relativa al Programma triennale della Trasparenza in particolare per quanto riguarda gli obiettivi da intraprendere nel corso dell'anno 2017 e precisamente :

- dare applicazione ai nuovi obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. 97/2016 completando le sezioni che risultano aggiornate dal nuovo decreto
- effettuare il monitoraggio semestrale di tutti gli adempimenti obbligatori per legge prevedendo procedure/protocolli/modulistica, per la richiesta alle varie strutture dei dati da aggiornare a cadenze temporali prefissate
- Organizzare Giornata della Trasparenza
- Disciplinare il nuovo diritto di "Accesso civico generalizzato" con specifico regolamento che individui procedure, tempistiche, uffici competenti, criteri di ammissibilità e di esclusione e relativa modulistica.

(Articolo 31)

MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO "ULTERIORI" (SPECIFICHE E GENERALI)

Nell'ottica di realizzare un costante miglioramento degli strumenti preventivi e di tracciabilità delle attività vengono individuate quali misure ulteriori di prevenzione, oltre a quelle obbligatorie previste dal PNA (sopra elencate), le azioni SPECIFICHE previste per i singoli procedimenti mappati nell'ALLEGATO 1 " Registro dei rischi" e lì dettagliatamente elencate, nonché le seguenti azioni di CARATTERE GENERALE :

- Informatizzazione e dematerializzazione dei processi al fine di consentire la tracciabilità delle diverse fasi con emersione delle responsabilità per ciascuna fase e facilitare azioni di controllo e monitoraggio;
- Tracciabilità dei processi e delle responsabilità attraverso un adeguato supporto documentale (cartaceo e/o informatico) che consenta la verifica del processo in termini di congruità, coerenza e rispetto della normativa;
- Accesso telematico a dati , documenti e procedimenti: ciò consente la diffusione delle informazione sull'attività dell'Azienda e di conseguenza il controllo da parte dell'utenza;
- Semplificazione dei flussi documentali;
- Rispetto dell'ordine cronologico nella trattazione delle pratiche ;
- Standardizzazione delle varie tipologie di procedimenti;
- Controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione rese dai dipendenti e dagli utenti;

- **Promozione di convenzioni** tra pubbliche amministrazioni per l'accesso alle banche dati istituzionali;
- **Svolgimento degli atti di controllo/ vigilanza e ispezioni** da parte di due dipendenti abbinati a rotazione;
- **Ascolto degli utenti e degli stakeholders (Comunicazione)** favorendo il loro coinvolgimento per la verifica dell'efficacia delle azioni adottate con raccolta di suggerimenti, osservazioni e proposte di miglioramento attraverso i canali di comunicazione presenti (URP);
- **Svolgimento di incontri e riunioni periodiche** per divulgare le azioni di prevenzione della corruzione , informare i dipendenti sulle tematiche relative, aggiornare sull'attività dell'amministrazione, far circolare le informazioni e favorire il confronto sulle soluzioni gestionali.
- **Emanazione di circolari e note** ai responsabili delle strutture per informarli sugli obblighi contenuti nel presente Piano;
- **Pubblicazioni** sul sito della Trasparenza di tutte le informazioni richieste dalla legge implementando di ulteriori informazioni al fine di dare una esaustiva rappresentazione della realtà aziendale.

(Articolo 32) RESPONSABILITA' E SANZIONI

Responsabilità del Direttore Generale

Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge 114/2014, nei casi di **omessa adozione**, da parte del soggetto obbligato, dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione, dei Programmi Triennali di Trasparenza o **mancanza al loro interno degli obiettivi strategici** per anticorruzione e trasparenza (art.1, comma 8 Legge 190/2012) e dei **Codici di Comportamento**, l'ANAC applica, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000.

Responsabilità del Responsabile della Prevenzione

A fronte dei compiti che la legge attribuisce al Responsabile sono previste consistenti responsabilità in caso di inadempimento. In particolare:

- **ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012**, il Responsabile della Prevenzione *"In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e*

all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

- **di aver predisposto**, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 del presente articolo;
- **di aver vigilato** sul funzionamento e sull'osservanza del piano”.

Il successivo comma 13, quantifica l'entità della responsabilità disciplinare, a carico del responsabile della prevenzione che "non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi".

Il comma 14 prevede che "in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione contenute nel piano il RPCT risponde per responsabilità dirigenziale e sul piano disciplinare per omesso controllo salvo che provi di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le modalità e di aver vigilato sull'osservanza del Piano"

Le responsabilità previste dal **d.lgs. n. 33 del 2013** per la violazione degli obblighi di trasparenza sono descritte nella SEZIONE Piano TRASPARENZA

Responsabilità dei Dirigenti e Dipendenti

Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei Dirigenti e Dipendenti dell'azienda è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.

I Referenti e i Responsabili di struttura e i Dirigenti sono altresì responsabili in caso di inadempimento degli obblighi di controllo e vigilanza posti a loro carico dal presente Piano e dai Codici di Comportamento.

Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Codici disciplinari con riferimento a ciascuna categoria;

Il procedimento di applicazione delle sanzioni, così come disciplinato dal d.lgs. 165/2001 e dal citato regolamento aziendale, garantisce il rispetto dei principi del contraddittorio e del diritto di difesa dell'incolpato.

L'irrogazione di una sanzione disciplinare rileva ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato/produttività collettiva, per la parte correlata alla valutazione della performance individuale e ai fini del conferimento di incarichi aggiuntivi :

Con riferimento alle rispettive competenze, costituisce elemento di valutazione della responsabilità dei dipendenti , dei titolari di posizione organizzativa e dei dirigenti, la mancata osservanza delle disposizioni contenute nel presente Piano.

I ritardi degli aggiornamenti dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei responsabili dei servizi (art 1, comma 33, Legge n. 190/2012.

Per le responsabilità derivanti dalla violazione del Codice di Comportamento si rinvia all'art. 54 del Decreto Legislativo n. 165/2001, come modificato dal dall'art. 1, comma 44 della Legge n. 190/2012;

Le violazioni gravi e reiterate comportano l'applicazione dell'art. 55 quater ,comma 1, del Decreto Legislativo 165/2001.

(Articolo 33) **NORME FINALI/ SCADENZIARIO OBBLIGHI**

Per quanto non espressamente previsto dal presente Piano trovano applicazione le norme dettate dalla legge n. 190/2012.

Con allegato 1 si approva il “Registro rischi” con mappatura rischi e individuazione misure di prevenzione obbligatorie e ulteriori aggiornato al 31.12.2016

Con allegato 2 si approva lo “scadenziario degli obblighi per l'applicazione delle misure di prevenzione del rischio che costituisce il “vademecum” per i dirigenti sugli obblighi da adempiere per l'applicazione del PTPCT nel corso dell'anno 2017.

IL RESPONSABILE
PREVENZIONE CORRUZIONE e TRASPARENZA
(Dott.ssa Barbara GRAVERINI)

La Spezia, 26 Gennaio 2017

ALLEGATO n. 1): “REGISTRO RISCHI” con mappatura rischi e misure aggiornato a 31.12.2016

ALLEGATO n 2): SCADENZIARIO OBBLIGHI per applicazione misure di prevenzione corruzione anno 2017

ALLEGATO 3): RELAZIONE e MONITORAGGIO SEMESTRALE MISURE PREVENZIONE CORRUZIONE anno 2016

SEZIONE 1 :PIANO TRIENNALE TRASPARENZA E INTEGRITA' (PTTI) 2017-2018-2019 e MONITORAGGIO SEMESTRALE ATTUAZIONE OBBLIGHI TRASPARENZA anno 2016.

