

**REGIONE CALABRIA**  
**AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE**  
**C R O T O N E**

**DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE**

OGGETTO:Approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 -2017

In data **30 GEN. 2015** \_\_\_\_\_, nella sede dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Crotona sita presso il Centro Direzionale "Il Granaio"- Via M. Nicoletta - Crotona, su conforma proposta del Responsabile della Prevenzione e della repressione della corruzione nonché responsabile della trasparenza, responsabile del procedimento

**IL DIRETTORE GENERALE**

**Visti** II Decreto Legislativo n.502/92 e s.m.i.;il Decreto Legislativo n.165/01 e s.m.i.;la Legge n. 190/2012; il Decreto Legislativo n.33/2013;il Decreto Legislativo n. 39/2013,

**Premesso** che con la Legge 6 novembre 2012,n. 190,sono state approvate le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione",e che ogni pubblica amministrazione definisce ogni anno un Piano triennale di Prevenzione della Corruzione che analizza e valuta i rischi specifici di corruzione,indicando gli interventi organizzativi volti a prevenirli;

**Considerato** che il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione ai sensi dell'art.1 comma 8,legge 190/2012,deve essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno;

**Visto** in particolare il Piano Nazionale Anticorruzione approvato con delibera CIVIT - ANAC n.72 dell'11 settembre 2013 che prevede importanti indicazioni per la redazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione aziendale in termini di strategie da adottare,tematiche da disciplinare e metodologie suggerite;

**Dato Atto** che con delibera n.553 dell' 11.12.2013 questa Azienda ha provveduto alla nomina dell' Avv. Anna Giordano,già dirigente responsabile dell'Ufficio Affari Generali,a Responsabile della Prevenzione della Corruzione di questa ASP;

**Ritenuto** di dover provvedere all'approvazione del Piano della prevenzione della corruzione per il triennio 2015-2017 nella stesura allegata al presente atto che ne forma parte integrante e sostanziale;

**Acquisito** il parere favorevole del Referente Amministrativo e del Referente Sanitario;

## DELIBERA

Per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente riportati e confermati:

- 1.Di approvare** il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione relativo al triennio 2015-2017, che si allega alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;
- 2.Di attuare** le azioni previste nel Piano in materia di prevenzione della corruzione;
- 3.Di provvedere** all'aggiornamento del Piano secondo quanto prescritto dal dettato legislativo;
- 4.Di trasmettere** il suddetto documento al Dipartimento della Funzione Pubblica e all'Assessorato Regionale alla Sanità della Regione Calabria, ai sensi della legge n.190/2012;
- 5.Di pubblicare** il Piano nel sito Web aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- 6.Di trasmettere** copia del presente atto al NAVS-OIV

Il Responsabile del procedimento

Dr.ssa Anna Giordano

Per il parere di competenza:

Il Referente amministrativo

Dr. Giuseppe Fico

Il Referente sanitario

Dr.ssa Angela Caligiuri

Il Direttore Generale

Dr. Giuseppe Fratto

Si certifica che la presente delibera è pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio dell'Azienda in data **30 GEN. 2015** protocollo n° **009** ed ivi rimarrà per un periodo di dieci giorni

Crotone li\_ **30 GEN. 2015**

Il Responsabile del Procedimento

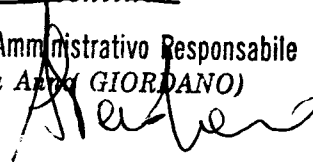
~~Valter Cosentino~~



Il Responsabile dell'Ufficio AA.GG.

~~Valter Cosentino~~

Il Dirigente Amministrativo Responsabile  
(Dr.ssa Anna GIORDANO)



**PIANO AZIENDALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE  
TRIENNIO 2015-2017**

*(Legge 06.11.2012, n.190)*

*Estensore Avv. Anna Giordano*

*Approvato con delibera del Direttore Generale n. del*

## Indice

### Premessa

- Art. 1 Contesto Normativo
- Art. 2 Responsabile della prevenzione
- Art. 3 Referenti della prevenzione
- Art. 4 Individuazione delle attività a più elevato rischio di corruzione
- Art. 5 Soggetti coinvolti e compiti
- Art. 6 Meccanismi di formazione dei dipendenti
- Art. 7 Misure e strumenti per prevenire il rischio di corruzione
- Art. 8 Obblighi di trasparenza
- Art. 9 Responsabilità e sanzioni
- Art. 10 Disposizioni finali

### Calendario della programmazione

## *Premessa*

In attuazione del contenuto dell'art.1 com.8 della L.190/2012 laddove si prevede che "l'organo di indirizzo politico, su proposta del responsabile individuato ai sensi del com.7, entro il 31 gennaio di ogni anno, adotta il piano triennale di prevenzione della corruzione", l'ASP di Crotone espone il proprio piano della corruzione per l'anno 2015-2017.

La Legge 190 del 6 novembre 2012 " *Disposizioni urgenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione*" introduce strumenti per la prevenzione e repressione del fenomeno corruttivo, individuando i soggetti pubblici chiamati ad adottare misure di controllo finalizzate a monitorare e prevedere i fenomeni di corruzione.

L'ASP di Crotone riconosce e fa proprie le finalità di prevenzione della corruzione ritenendole parte essenziale per il perseguimento della *mission* aziendale e delle funzioni istituzionali.

## **Definizione di corruzione**

L'estensione del concetto di corruzione, come definito dal Dipartimento della Funzione Pubblica nella Circolare 1/2013 e ripreso nel Piano Nazionale Anticorruzione, favorisce una lettura appropriata dell'azione preventiva in capo all'ASP.

Il concetto di corruzione è un concetto ampio... *"comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.*

*Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che come noto è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p. e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati dal Titolo II, Capo 1, del codice penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite", ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab extemo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo*

Le misure di prevenzione hanno quindi l'obiettivo strategico di:

- ridurre la possibilità che si manifestino casi di corruzione,
- aumentare la capacità del sistema aziendale di intercettare e prevenire casi di corruzione
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione
- favorire il miglioramento del sistema, valorizzando i principi fondamentali di eguaglianza, trasparenza, fiducia nelle istituzioni, di legalità e imparzialità dell'azione pubblica.

La diffusione di una cultura dell'etica sta alla base di ogni azione o meccanismo di difesa e controllo. E' per questo che l'aspetto formativo dei dipendenti assume carattere sostanziale. Ogni misura per quanto perfettamente costruita, monitorata, controllata e se vogliamo sanzionata può fallire se il senso etico non viene continuamente alimentato.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) è lo strumento attraverso il quale l'ASP è impegnata a sistematizzare un processo finalizzato al raggiungimento di detti obiettivi.

Attraverso l'analisi dell'organizzazione e delle sue regole individua il rischio di esposizione ai fenomeni corruttivi e attiva azioni capaci di ridurlo.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2013-2015 dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Crotone recepisce dinamicamente ogni sviluppo dei contenuti della Legge 190/2012, in connessione con i lavori posti in capo al Comitato Interministeriale e all'attuazione del Piano Nazionale Anticorruzione.

Il P.T.P.C. non si configura come un'attività compiuta, con un termine di completamento finale, bensì come un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione che vengono nel tempo affinati, modificati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione.

Esso rappresenta complessivamente la strategia di prevenzione della corruzione dell'Azienda, offre un quadro di riferimento e apre campi applicativi sulle misure di intervento che lo stesso Piano Nazionale intende accompagnare.

Il Piano Triennale di prevenzione della Corruzione risponde alle esigenze indicate all'art. 1 comma 9 della legge 190/2012, e:

- individua specifici obblighi di trasparenza, armonizzando l'impegno con quanto disposto dal 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"
- trova connessione nell'applicazione di quanto disposto dal D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"
- disciplina in materia di svolgimento di incarichi secondo quanto previsto dalla normativa e declinato dal Piano Anticorruzione Nazionale
- individua gli ambiti di attività a più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, fornendo il diverso livello di esposizione e indicando gli interventi volti a prevenire il medesimo rischio
- prevede per le stesse attività obblighi di informazione nei confronti del responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano
- prevede meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire i rischi di corruzione
- indica le procedure per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo eventuale rotazione dei dirigenti o funzionari introducendo misure per evitare sovrapposizione di funzioni o cumuli di incarichi in capo ai dirigenti pubblici anche esterni
- attiva il monitoraggio per il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti
- attiva il monitoraggio sui rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti e che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Azienda
- costituisce atto di programmazione dell'Azienda ed è soggetto a pubblicazione e pubblicizzazione attraverso forme di consultazione e specifici incontri con i portatori di interesse.

## **Art. 1 Contesto Normativo**

Il contesto nel quale le strategie e le iniziative sull'anticorruzione vengono adottate è quello tracciato dalle norme nazionali e internazionali in materia, a partire dalla Convenzione dell'ONU contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale del 31.10.2003 con risoluzione 58/4, firmata dallo Stato Italiano il 9.12.2003 e ratificata il 3.08.2009 con legge in pari data n. 116, che impegna lo Stato ad elaborare ed applicare politiche efficaci di prevenzione e contrasto della corruzione.

Il Consiglio d'Europa e l'Unione Europea riservano una rilevante attenzione alla materia con l'adozione di successive linee guida e convenzioni.

Con la legge 190/2012 lo Stato Italiano investe direttamente gli enti della Pubblica Amministrazione, tra i quali sono contemplate anche le Aziende Sanitarie.

*Ulteriore normativa in questo campo sono:*

*La Circolare 1 del 25.01.2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica e le Linee di indirizzo 13 marzo 2013 del " Comitato Interministeriale e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", l'intesa definita in sede di Conferenza Unificata del 24 luglio 2013, come previsto dall'art. 1 comma 60 della legge 190/2012 e il Piano nazionale Anticorruzione approvato l'11 settembre costituiscono fonte di indirizzi applicativi.*

*Con Delibera n.149 del 22.12.2014 ,l'ANAC a chiarimento del D.Lgs n.39/2013 "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni " precisa che le ipotesi di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi presso le AA.SS.LL.devono essere applicate solo con riferimento ai Direttori Generali, Direttori Sanitari e Direttori Amministrativi, attesa la disciplina speciale dettata dal Legislatore delegante all'art.1 com.49 e 50 della legge n.190/2012 e degli artt.5-8-10 e 14 del D.Lgs.n.39 dell'o8.04.2013.*

Il presente P.T.P.C, elaborato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e partecipato dai dirigenti delle strutture aziendali, oltre che dagli attori interni ed esterni, è lo strumento di programmazione aziendale che fornisce gli elementi per l'attuazione della Legge 190/2012.

## **Art. 2 Responsabile della prevenzione**

L'art. 1, comma 7, della legge 190/2012 stabilisce che "l'organo di indirizzo politico individua di norma tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio, il responsabile della prevenzione della corruzione. Negli enti locali, il responsabile della prevenzione della corruzione è individuato, di norma, nel segretario, salva diversa e motivata determinazione". Il nominativo viene comunicato alla C.I.V.I.T..

E' compito del responsabile:

- Elaborare la proposta del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) e presentarla al Direttore Generale ogni anno, curandone la trasmissione al Dipartimento della funzione Pubblica, alla Regione Calabria e la pubblicazione nel sito web aziendale;
- Presentare ogni anno, per quanto di competenza, la relazione/rendiconto di attuazione del Piano dell'anno di riferimento al Direttore Generale, disponendo la pubblicazione sul sito web aziendale. La relazione si basa sui rendiconti presentati dai dirigenti e sui risultati realizzati in esecuzione del P.T.P.C.;
- Proporre un documento recante la mappatura dei processi, analisi dei rischi, il piano di azione per il trattamento del rischio, tenendo conto delle aree a rischio definite dalla Legge 190/2012 e da eventuali altre aree individuate sulla base della specificità aziendale (art. 2 del P.T.P.C.);
- Verificare l'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità, nonché proporre la modifica

dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione;

- Sottoporre, ogni anno, la relazione/rendiconto di attuazione del Piano dell'anno di riferimento all'organismo indipendente di valutazione (OIV) per le attività di valutazione dei dirigenti;
- Definire, d'intesa con i responsabili competenti e il dirigente del Servizio Risorse umane e Relazioni Sindacali, le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- Verificare, d'intesa con i dirigenti competenti e il dirigente del Servizio Risorse umane e Relazioni Sindacali la effettiva rotazione degli incarichi dei dipendenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione, secondo misure e criteri introdotti dal Piano Nazionale Anticorruzione.

Il compito organizzativo e di raccordo che deve essere svolto dal responsabile della prevenzione richiede adeguate risorse umane e strumentali. Viene assicurata l'assegnazione di persone di elevata professionalità, che dovrà essere destinatarie di specifica formazione, come previsto nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 21 gennaio 2013.

Tenendo conto dell'articolazione aziendale vengono individuati i referenti per la corruzione che operano nelle strutture dell'azienda. Essi verificano la corretta applicazione del piano di prevenzione e agiscono su richiesta del responsabile del Piano, il quale rimane comunque il riferimento dell'intera politica di prevenzione nell'ambito dell'Azienda e per le responsabilità.

Sulla base dell'articolazione delle strutture dell'azienda sono coinvolti:

- I Responsabili delle strutture amministrative aziendali
- Il Direttore Medico
- Il Direttore del Distretto
- Il Direttore del Dipartimento di Prevenzione
- Il Direttore del Dipartimento di Salute Mentale
- Il Direttore del Dipartimento per le Dipendenze

o loro delegato

#### **Art. 4 Individuazione delle attività a più elevato rischio di corruzione**

Nell'ambito di attuazione della legge 190/12, la gestione del rischio rappresenta la finalità principale cui tendono tutte le azioni. Le diverse funzioni attribuite all'ASP hanno carattere preventivo e comprendono un insieme di attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione nel campo del rischio di corruzione.

Per poter individuare le aree a rischio di fenomeni corruttivi si definisce il concetto di *rischio corruttivo* come la pericolosità di un evento calcolata con riferimento alla probabilità che questo si verifichi, correlata alla gravità delle relative conseguenze.

In attuazione del programma del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione elaborato per l'anno 2014 l'Azienda ha proceduto:

- alla mappatura dei processi attuati dall'ASP
- alla valutazione del rischio per ciascun processo
- al trattamento del rischio

La mappatura dei processi è stata effettuata nelle aree di rischio individuate dall'art. 1, comma 16 della legge 190/2012 e raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle



competenze previste dall'art. 16, comma 1, lettera a-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2011 n.165.

Ai sensi della legge 190/12 vanno considerati principalmente i seguenti processi:

- autorizzazioni o concessioni;
- 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 ai lavori, servizi e forniture/di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006 n.163. (In questo contesto è fatto obbligo esplicito assicurare che le stazioni appaltanti prevedano negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara (art. 1 comma 17 Legge 190/2012);
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati
- concorsi e prove selettive per assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'art. 24 del decreto legislativo 150 del 2009.

L'individuazione delle strutture aziendali interessate avviene con riferimento all'Atto Aziendale e alle procedure generali o specifiche di processo adottate ed ad esse afferenti.

Il censimento dei procedimenti interessati alla valutazione e trattamento del rischio è soggetto a revisione continua, secondo specifica verifica, considerata la natura della materia, le esigenze organizzative, il verificarsi di eventi significativi, l'evoluzione normativa di settore. Le variazioni in questione vengono gestite anche in armonia con gli interventi di revisione dell'Atto Aziendale.

Il primo documento recante la mappatura dei processi, analisi dei rischi, il piano di azione per il trattamento del rischio è stato definito entro il mese di gennaio 2014, tenendo conto delle aree a rischio definite dalla Legge 190/2012 sopraelencate.

Nell'anno 2014 il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ha approfondito lo studio dei sistemi di prevenzione dal rischio, anche attraverso il monitoraggio dei servizi aziendali. Nell'ambito dei corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trattamento del rischio nelle aree ad elevato rischio corruttivo, realizzati durante l'anno, sono inoltre emerse interessanti proposte e suggerimenti di carattere organizzativo e di miglioramento delle attività, sia da parte dei docenti esperti intervenuti che da parte dei partecipanti.

Si ritiene pertanto in quest'anno implementare il sistema di contrasto e di prevenzione ai fenomeni corruttivi attraverso la predisposizione, già previste nel PTPC 2014-2016, di appositi regolamenti

Ciascuna delle misure introdotte, alcune già esistenti per norma altre integrative, dovranno prevedere anche le modalità per l'esecuzione degli obblighi di informazione nei confronti del responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

Gli strumenti già previsti o già in uso presso l'azienda per finalità della prevenzione della illegalità, verranno censiti e valorizzati, coordinati e sistematizzati rispetto alle misure e le indicazioni introdotte dal Piano Nazionale Anticorruzione e recepite dal P.T.P.C.

## **Art 5 Collegamento con il sistema della performance**

Gli adempimenti, i compiti e le responsabilità previste dal Piano vanno inseriti nel ciclo delle performance. Il PTPC rappresenta il documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione all'interno di ciascuna amministrazione; si tratta di un documento di natura programmatica e risulta importante stabilire gli opportuni e reali collegamenti con il Piano della Performance ed il ciclo della performance. E' opportuno pertanto ricordare che **"l'erogazione**

***della retribuzione di risultato per i Dirigenti è comunque subordinata al rispetto degli adempimenti relativi al Piano triennale di prevenzione della corruzione, Programma triennale della Trasparenza ed Integrità, obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs 33/13” .***

Pertanto le misure di prevenzione obbligatorie ed ulteriori previste nel presente piano costituiranno obiettivi di Performance specifico per i Dirigenti Responsabili individuati.

## **Art. 6 Soggetti coinvolti e compiti**

Sono soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione oltre agli incaricati amministrativi di vertice (Direttore Generale, Direttore Sanitario e Direttore Amministrativo) e il responsabile della prevenzione della corruzione

- I referenti della prevenzione di cui al precedente art. 3
- Tutti i dirigenti dell'azienda per area specifica di competenza
- Gli organismi di controllo interno all'azienda
- Tutti i dipendenti dell'azienda
  
- I collaboratori a qualsiasi titolo presenti nell'azienda

In particolare, i dirigenti e tutto il personale dell'Azienda addetto alle aree a più elevato rischio, sono coinvolti nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio, di cui al precedente art. 4.

Si è già provveduto a far sì che i dipendenti destinati ad operare in settori e/o attività particolarmente esposti alla corruzione:

- attestano di essere a conoscenza del presente Piano di prevenzione della corruzione approvato dal Direttore Generale dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Crotone e provvedono all'esecuzione.

I medesimi, se responsabili di procedimenti o titolari di uffici competenti ad adottare pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali ovvero se responsabili dell'adozione del provvedimento finale:

- devono astenersi, ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n. 241/1990, in caso di conflitto d'interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

I Dirigenti responsabili di strutture complesse, di strutture dipartimentali e strutture semplici:

- monitorano il rispetto dei tempi procedimentali. Relazionano tempestivamente (e comunque entro tre giorni dalla conoscenza del fatto) al Responsabile della prevenzione della corruzione in merito al mancato rispetto dei tempi procedimentali (fondamentale elemento sintomatico del corretto funzionamento e rispetto del Piano di prevenzione della corruzione) ed indicano i motivi del ritardo.
- entro il 30 novembre di ogni anno propongono al Responsabile della prevenzione della corruzione i nomi dei dipendenti da inserire nel programma di formazione
- hanno l'obbligo di inserire nei bandi di gara le clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità (art. 1, comma 17, legge n. 190/2012). I medesimi debbono attestare al Responsabile della prevenzione della corruzione, nella relazione di cui al comma successivo, il rispetto dinamico del presente obbligo.
- presentano al Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 30 novembre di ogni anno, una relazione dettagliata:

- sulle attività poste in essere in merito all'attuazione effettiva delle regole di legalità ed

integrità del presente Piano

- su qualsiasi anomalia accertata, costituente la mancata attuazione del presente Piano, specificando le azioni eventualmente adottate per eliminarle oppure proponendo al Responsabile della prevenzione della corruzione azioni di correzione
- monitorano con cadenza annuale, anche con controlli sorteggiati a campione tra i dipendenti adibiti alle attività a rischio di corruzione disciplinate nel presente Piano (almeno il 10%), i rapporti aventi maggior valore economico tra l'Azienda 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, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Azienda.
- presentano al Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 30 novembre di ogni anno, il piano di forniture di beni, servizi, lavori da appaltare nei successivi dodici mesi, avendo cura di attivare le procedure di selezione, secondo le modalità indicate dal D. Lgs. n. 163/2006, con congruo anticipo rispetto la scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura di beni, servizi, lavori.

## **Art. 7 Meccanismi di formazione dei dipendenti**

In linea con la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003, la Legge 190/2012 ha attribuito particolare importanza alla formazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione. Al riguardo l'Azienda Sanitaria Provinciale di Crotone intende favorire pienamente l'attuazione delle raccomandazioni emanate nel P.N.A., secondo un approccio che sia al contempo normativo e valoriale, in modo da accrescere le competenze e lo sviluppo del senso etico. L'ASP emana il Piano Annuale di Formazione aziendale per tutti i dipendenti. In questo contesto è stato individuato, già a decorrere dal 2014 la formazione per le attività a rischio di corruzione.

Ici si è premuniti a far sì che il Piano annuale della Formazione contenga una specifica sezione per la prevenzione della corruzione indicando:

- a) le materie oggetto di formazione (tra le quali rientra l'attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione del "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, approvato con D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62)
- b) i dipendenti che svolgono attività nelle aree ad elevato rischio di corruzione
- c) il grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti nelle materie/attività a rischio di corruzione
- d) le metodologie formative
- e) l'individuazione dei docenti: i docenti dovranno aver svolto attività in pubbliche amministrazioni nelle materie/attività a rischio di corruzione, ovvero, essere degli esperti di dette materie/attività
- f) monitoraggio dell'attività di formazione svolta e dei risultati.

Attraverso l'Ufficio Formazione Aziendale, il Responsabile della prevenzione della corruzione, definisce procedure appropriate per selezionare e formare, ai sensi dell'art. 1 comma 10 della Legge 190/2012, i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, osservando gli indirizzi e le raccomandazioni fornite dal Piano Nazionale Anticorruzione.

Il Bilancio Economico Preventivo dovrà prevedere apposite risorse per garantire la formazione anche in questo specifico settore

## **Art. 8 Misure e strumenti per prevenire il rischio di corruzione**

Le misure e gli strumenti ritenuti strategici per prevenire il rischio di corruzione si individuano come segue:

### Pubblicazione

La pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi nel sito istituzionale "Amministrazione Trasparente" dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Crotone costituisce il mezzo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione. Il Piano Triennale per la trasparenza e l'integrità, di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33, rientra a pieno titolo nell'ambito del sistema delle misure di prevenzione alla corruzione e soddisfa l'obbligo di pubblicità e trasparenza.

### Conoscenza

I dipendenti sono tenuti a conoscere il Piano Triennale della prevenzione della corruzione. Il documento viene reso noto mediante strumenti di pubblicizzazione. Al momento dell'assunzione il nuovo dipendente ne prende atto, unitamente al codice di comportamento

### Codice di Comportamento

La definizione dei doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare è contenuta nel codice di comportamento aziendale.

E' data ampia diffusione del documento a tutti i dipendenti e introdotte misure affinché ne venga garantito il rispetto e alimentata la conoscenza dei principi che sottendono la norma.

Vengono introdotte le misure necessarie all'effettiva attivazione delle responsabilità disciplinari dei dipendenti in caso violazione dei doveri di comportamento.

E' istituito l'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) per l'esercizio delle funzioni previste dall'art. 15 comma 3 del codice generale emanato con DPR n.62/2013.

Il responsabile del Piano verifica ogni anno il livello di attuazione del codice rilevando il numero e il tipo delle violazioni accertate e sanzionate, in quali aree dell'amministrazione si concentra il più alto tasso di violazione.

### Comunicazione

L'azienda, attraverso i competenti servizi, comunica al cittadino che chiede prestazioni, rilascio di provvedimenti autorizzativi, abilitativi, concessori o qualsiasi altro atto esigibile, il termine entro il quale sarà concluso il procedimento e informa, su richiesta ed in itinere, sullo stato del medesimo.

### Strumenti di controllo e Regole di legalità

Sono individuate i seguenti strumenti di controllo e regole di legalità o integrità, emanate dall'Azienda Sanitaria Provinciale di Crotone:

- a) carta dei Servizi
- b) regolamento per il conferimento degli incarichi sia a consulenti esterni che ai dipendenti;
- c) regolamento sulla libera professione
- d) regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici
- e) trasparenza sulle retribuzioni dei dirigenti e sui tassi di assenza e maggior presenza
- f) regolamento codice degli appalti

- g) regolamento di acquisizione in economia di lavori, forniture e servizi
- h) regolamento sui controlli interni
- i) ogni altro regolamento introdotto in applicazione alla normativa vigente

### Informazione

Sono previsti obblighi di informazione nei confronti del responsabile della prevenzione, chiamato a vigilare sul funzionamento ed osservanza del Piano Triennale. I flussi informativi sono stati definiti in sede di redazione del documento, recante la mappatura dei processi, analisi dei rischi, il piano di azione per il trattamento del rischio come indicato al precedente art. 4.

### Monitoraggio

E' introdotta la verifica periodica sull'applicazione di regolamenti, protocolli e procedure, effettuata dai Dirigenti responsabili di strutture complesse, di strutture semplici dipartimentali e strutture semplici, che assicurano la corretta esecuzione. Gli stessi individuano i termini per la conclusione dei procedimenti di competenza e provvedono al monitoraggio periodico dei medesimi, con cadenza almeno trimestrale.

Il prospetto dei procedimenti di propria competenza va reso noto, ogni anno in sede di programmazione, alla direzione aziendale e al responsabile del P.T.P.C. che verifica il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti.

Vengono monitorati 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, anche verificando eventuali rapporti parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Azienda.

### Rotazione del personale

Il Responsabile del P.T.P.C. d'intesa con il Responsabile del Servizio per le risorse Umane e relazioni Sindacali propongono alla Direzione Generale l'adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree di rischio, mantenendo continuità e coerenza degli indirizzi e delle necessarie competenze delle strutture. La misura sarà adottata previa adeguata informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative. Nell'ambito dei compiti previsti nel 2014 è stata stilata una bozza di "Linee guida per la rotazione del personale" sottoposta al Direttore Generale al referente Amministrativo e al Direttore della gestione del personale previa riunione informativa anche con i rappresentanti sindacali. In sede di aggiornamento del PTPC si prevede per l'anno 2015, l'adozione di tale regolamentazione, con il coinvolgimento di tutti gli stakeholder interni. La rotazione riguarderà anche la rotazione all'interno di Commissioni e organismi tecnici aziendali.

### Segnalazione

E' stata già prevista l'applicazione della normativa riguardante la segnalazione da parte di dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, ai sensi del comma 51 della Legge 190/2012, con le necessarie forme di tutela, infatti nel sito aziendale alla voce "Anticorruzione" è stato inserito un indirizzo di posta elettronica [anticorruzione@asp.crotone.it](mailto:anticorruzione@asp.crotone.it) che viene gestito dal responsabile della corruzione.

## Art. 9 Obblighi di trasparenza

Ai sensi dell'art. 10 del 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", l'ASP adotta il programma triennale per la trasparenza e l'integrità, le cui misure saranno connesse con le misure e gli interventi del presente Piano, costituendone parte integrante.

L'obbligo di trasparenza dell'attività amministrativa è assicurata di norma mediante la pubblicazione nel sito web dell'Azienda. Le informazioni concernenti le attività a più elevato rischio di corruzione riguardano:

- autorizzazioni o concessioni
- 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 ai lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006 n.163. (In questo contesto è fatto obbligo esplicito assicurare che le stazioni appaltanti prevedano negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara (art. 1 comma 17 Legge 190/2012).
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati
- concorsi e prove selettive per assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'art. 24 del decreto legislativo 150 del 2009,

L'applicazione della Legge 190/2012 e del decreto legislativo 33/2013 risponderà agli obblighi di trasparenza, integrando la pubblicazione di quanto già presente nel sito aziendale:

- a) di tutte le deliberazioni e determinazioni adottate dall'Azienda
- b) dei dati richiesti dall'art. 18 della Legge 07/08/2012, n. 134 e dall'art. 1, comma 32, della Legge 06/11/2012, n. 190
- c) del regolamento di attuazione della Legge 07/08/1990, n. 241.  
L'Azienda dovrà rendere accessibile in ogni momento agli interessati, tramite strumenti di identificazione informatica di cui all'art. 65, comma 1, del Codice di cui al D.lgs. 7 marzo 2005, n. 82, le informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi che li riguardano, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e allo specifico ufficio competente in ogni singola fase
- d) dei dati concernenti l'organizzazione dell'Azienda
- e) dei dati concernenti i componenti degli organi di indirizzo politico
- f) dei dati concernenti incarichi dirigenziali, di collaborazione o consulenza
- g) della dotazione organica e il costo del personale, con i relativi tassi di assenza h) degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascuno dei propri dipendenti
- i) dei dati relativi alla valutazione delle performance e della distribuzione dei premi
- l) di bandi di concorso e bandi di gara
- m) dei bilanci e conti consuntivi
- n) dei costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche e di produzione dei servizi erogati ai cittadini; dette informazioni sui costi sono indicate sulla base dello schema tipo redatto dall'Autorità di Vigilanza sui contratti pubblici di lavori, forniture e servizi (art. 1, comma 15, legge n. 190/2012).

Ogni altra informazione richiesta ai sensi della normativa in argomento.

## **Art. 10 Responsabilità e sanzioni**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione risponde nelle ipotesi previste ai sensi dell'art. 1, commi 12, 13 e 14, della Legge 06/11/2012, n. 190.

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

La mancata o incompleta pubblicazione da parte dei responsabili dei servizi delle pubblicazioni previste dall'art. 1, commi 15, 16, 29 e 30, della Legge n. 190/2012, comporta responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. 30/3/2001, n. 165.

La violazione dei doveri relativi all'attuazione del presente Piano, è fonte di responsabilità disciplinare, nonché di responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di obblighi, leggi o regolamenti.

## **Art.11 Codice di comportamento dell'Azienda e aggiornamento regolamenti disciplinari.**

In sede di aggiornamento del PTPC si prevede, per l'anno 2015, l'adozione di integrazioni ai regolamenti disciplinari per il comparto sanità e per la Dirigenza che tengano conto degli obblighi in tema di pubblicità-trasparenza e prevenzione della corruzione previsti nel medesimo codice di comportamento aziendale.

## **Art.12 Attività successive alla cessazione del servizio (Pantouflage -Revolving Doors)**

La legge 190/2012 ha modificato l'art.53 del T.U.sul P.I.(D.Lgs.165/01) prevedendo al comma 16 ter che *"i dipendenti, che negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle P.A, di cui all'art.1 com.2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di P.I, 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 PP.AA. per i successivi 3 anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti o ed accertati ad essi riferiti"*.

In attuazione di tale norma dovranno essere inseriti nei contratti di assunzione del personale e nei bandi di gara apposite clausole volte a limitare la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

## **Art.13 Svolgimenti di incarichi di ufficio -Attività ed incarichi extraistituzionali.**

Il legislatore con la legge 190/2012 è intervenuto a modificare l'art.53 del D.Lgs.165/1 in materia di svolgimento di incarichi da parte dei dipendenti pubblici, al fine di evitare che il cumulo a capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'Amministrazione, possa comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di poteri in capo ad un unico soggetto e, quindi, il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente stesso. Lo svolgimento di incarichi da parte del dirigente e del funzionario incaricato, soprattutto se extra-istituzionali, può realizzare situazioni di conflitto di interesse e compromettere il buono andamento dell'attività amministrativa. Nel corso dell'anno 2015 di avvierà un monitoraggio periodico su tali incarichi.

#### **Art. 14 Inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi presso la P.A.**

Il D.Lgs. n. 39/2013 ha disciplinato particolari ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e assimilati al fine di evitare che :

- 1) lo svolgimento di certe attività/funzioni possa agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli per essere, successivamente, destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;
- 2) il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regole inquina l'azione imparziale della P.A. costituendo un humus favorevole a illeciti scambi di favori;
- 3) in caso di condanna penale, anche se non ancora definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio corruzione.

In merito a ciò l'A.N.A.C con Delibera n.149 del 22.12.2014 che per quanto riguarda il SSN la normativa presa in esame deve essere applicata solo agli incarichi amministrativi di vertice e cioè Direttore Generale, Direttore Sanitario e Direttore Amministrativo.

#### **Art.15 Disposizioni finali**

Per quanto non espressamente contenuto nel presente Piano trovano applicazione le norme dettate dalla Legge 190/2012.

Il presente Piano verrà adeguato in ordine alle indicazioni che verranno fornite dall'A.N.A.C.



Lo schema del cronoprogramma è il seguente:

SOGGETTI	COMPETENZE/ADEMPIMENTI	TERMINI
Responsabile della Prevenzione della corruzione	Predisposizione del piano triennale per la prevenzione della corruzione con aggiornamento annuale	Entro il 31 gennaio di ogni anno
Direttore Generale	Adozione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione con aggiornamento annuale	Entro il 31 gennaio di ogni anno
Responsabile della Prevenzione della corruzione	Pubblicazione del Piano e trasmissione del Piano al Dipartimento della Funzione Pubblica e alla Regione	Entro il 31 gennaio di ogni anno
Responsabile della Prevenzione della corruzione - Referenti	Divulgazione del Piano alle articolazioni aziendali	Entro 15 gg dalla sua adozione
Responsabile della Prevenzione della corruzione	Predisposizione Regolamento per la rotazione degli incarichi	Entro il 30 aprile 2015
Responsabile della Prevenzione della corruzione	Monitoraggio adempimenti Piano	Semestrale
Responsabile della Prevenzione della corruzione	Rivalutazione dei livelli di rischio e dei procedimenti amministrativi	Entro il 30 giugno 2015
Responsabile della Prevenzione della corruzione	Monitoraggio incarichi extra istituzionali	Semestrale
Responsabile della Prevenzione della corruzione - Referenti	Monitoraggio situazioni dichiarate di inconferibilità e incompatibilità	Entro il 30 novembre di ogni anno
Responsabile della Prevenzione della corruzione	Predisposizione Regolamento pantouflage - revolving doors	Entro il 30 settembre 2015
Direzione Generale	Adeguamento/integrazione Regolamenti di disciplina	Entro il 30 giugno 2015
Responsabile della Prevenzione della corruzione e Direttori di U.O.C.	Definizione delle procedure per selezionare e formare i dipendenti operanti nei settori esposti alla corruzione	Entro il 28 febbraio di ogni anno
Direttori di U.O.C. e U.O.S.D.	Trasmissione al Responsabile della Prevenzione della corruzione delle relazioni sulle procedure utilizzate e i controlli di legittimità attivati e sulle proposte di eventuali nuovi interventi organizzativi per migliorare la prassi ai fini della prevenzione delle pratiche corruttive	Entro il 30 ottobre di ogni anno
Direttori di U.O.C. e U.O.S.D.	Trasmissione al Responsabile della Prevenzione della corruzione delle relazioni sul monitoraggio dei rapporti con i soggetti con i quali intercorrono rapporti a rilevanza economia	Entro il 30 novembre di ogni anno
Responsabile della Prevenzione della corruzione	Realizzazione iniziative di formazione	Entro il 30 novembre di ogni anno
Responsabile della Prevenzione della corruzione	Relazione annuale di attuazione del Piano e trasmissione al Direttore Generale e all'OIV; contestuale pubblicazione sul sito web aziendale	Entro il 15 dicembre di ogni anno

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

AVV. ANNA GIORDANO

