

PARTE GENERALE

Contenuti e finalità

La presente Sezione comprende le misure ritenute più idonee per prevenire o ridurre i rischi di corruzione e di illegalità, nell'ottica di promuovere e diffondere i principi di legalità, correttezza e trasparenza ai diversi livelli decisionali ed operativi.

La gestione del rischio permette di ampliare la conoscenza organizzativa e gestionale dell'Amministrazione e, grazie al flusso di informazioni, di migliorare i processi decisionali, con l'obiettivo di rimuovere o limitare quei comportamenti che causano situazioni di cattiva amministrazione, favorendo azioni improntate a principi di semplificazione, efficienza, efficacia ed economicità.

L'Azienda si pone, quindi, l'obiettivo di gestire i rischi tramite misure organizzative adeguate, dirette a sostenere il buon andamento e l'imparzialità nella fase decisionale e, comunque, nello svolgimento di tutte le attività istituzionali.

In particolare le misure di prevenzione della corruzione devono mirare:

- a ridurre ogni spazio possibile all'azione di interessi particolari volti all'improprio condizionamento delle decisioni pubbliche;
- a garantire la posizione di imparzialità del funzionario pubblico che partecipa, nei diversi modi previsti dall'ordinamento ad una decisione amministrativa.

In particolare la presente sezione è preordinata a:

- individuare le aree a rischio di corruzione all'interno dell'amministrazione interessata, anche raccogliendo le proposte dei Direttori Generali, Dirigenti e Referenti della Prevenzione della Corruzione;
- prevedere, per le attività ritenute maggiormente a rischio, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio corruzione;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti del RPCT, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla Legge o da Regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- definire le modalità di monitoraggio dei 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;
- individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Il presente documento, assume come parametro prioritario per la sua redazione il PNA 2022, che costituisce l'atto di indirizzo principale per le Pubbliche Amministrazioni tenute alla redazione della Sezione/ Piani Triennali Anticorruzione, nonché gli orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022 approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 21 febbraio 2022.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, si è posto l'obiettivo di rafforzare l'integrità pubblica e di programmare efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da episodi di corruzione senza per questo incidere sullo sforzo di semplificazione e velocizzazione delle procedure amministrative. Esso contiene indicazioni per la predisposizione della sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza a cui si è cercato di adeguarsi con particolare attenzione alla sezione relativa alla trasparenza.

I Soggetti della Prevenzione della Corruzione

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

- **La Direzione Strategica:**

1. Nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza tenendo conto delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate;
2. Adotta, su proposta dello stesso Responsabile il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nonché tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, i regolamenti e le procedure di livello aziendale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
3. Definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario del PTPCT;
4. Riceve la relazione annuale del RPCT;
5. E' destinataria delle segnalazioni del RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza.

- **Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza:**

1. Elabora la sezione del PIAO dedicata alla programmazione delle misure di prevenzione e corruzione;
2. Valuta il diverso livello di esposizione degli uffici a rischio di corruzione;
3. Definisce le procedure appropriate per selezionare e formare il personale destinato ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
4. Verifica l'efficacia di attuazione della sezione e la sua idoneità proponendo modifiche in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione e segnalando all'organo di indirizzo e all'OIV le disfunzioni riscontrate;
5. Vigila sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità;
6. Elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione.

- **I Referenti:** per la prevenzione della corruzione svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione e sulle attività di prevenzione e, altresì, acquisisca i dati richiesti per esercitare il costante monitoraggio sui processi mappati. Sono individuati Referenti per la prevenzione della corruzione i Dirigenti sotto indicati:

	STRUTTURE	NOMINATIVI
1	GESTIONE RISORSE UMANE (GRU)	Dott.ssa Viviana Marasco
2	GESTIONE TECNICO PATRIMONIALE	Ing. Maurizio Benvenuto
3	PROVVEDITORATO, ECONOMATO E GESTIONE LOGISTICA	Dott. Nicola Voci
4	GESTIONE RISORSE ECONOMICHE/FINANZIARIE	Dott. Alberto D'Arrò
5	DIREZIONE AMMINISTRATIVA PRESIDI OSPEDALIERI	Dott. Gianluca Pagnotta
6	INGEGNERIA CLINICA	Dott. Giuseppe Romano
7	AFFARI GENERALI E ASSICURAZIONI	Dott.ssa Rossella Galati
8	UFFICIO LEGALE	Avv. Mariachiara Paone
9	ASSISTENZA FARMACEUTICA TERRITORIALE	Dott.ssa Maria Rosaria Maione
10	UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO (URP)	Dott.ssa Anna Maria Bruni
11	CUP	Dott.ssa Beatrice Felicetta
12	RISCHIO CLINICO	Dott. Federico Bonacci
13	FORMAZIONE	Dott.ssa Viviana Marasco
14	MEDICO COMPETENTE	Dott. Enrico Ciaccio
15	MONITORAGGIO E CONTROLLO ATTIVITA' DI RICOVERO	Dott. Antonio Sacco
16	A.L.P.I.	Dott.ssa Viviana Marasco
	DISTRETTI	
17	CATANZARO	Dott. Maurizio Rocca
18	SOVERATO	Dott.ssa Maria Concetta Lo Prete
19	LAMEZIA TERME	Dott. Luciano Manfredi

PRESIDI OSPEDALIERI		
20	P.O. LAMEZIA TERME	Dott.ssa Rita Marasco
21	P.O. SOVERATO	Dott.ssa Rita Marasco
22	P.O. SOVERIA MANNELLI	Dott.ssa Rita Marasco
DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE		
23	U.O. IGIENE E SANITA' PUBBLICA	Dott. Claudio De Santis
24	U.O. PREVENZIONE, IGIENE E SICUREZZA SUL LAVORO (PISAL)	Dott.ssa Emma A. Ciconte
25	U.O. IGIENE DEGLI ALIMENTI E DELLA NUTRIZIONE	Dott. Francesco Faragò
26	U.O. MEDICINA LEGALE	Dott. Antonio Badolato
SERVIZIO VETERINARIO		
27	SANITA' ANIMALE AMBITO TERRITORIALE AREA A	Dott. Giuseppe Caparello
28	IGIENE DEGLI ALIMENTI DI ORIGINE ANIMALE AREA B	Dott. Giuseppe Caparello
29	IGIENE DELLE PRODUZIONI ZOOTCNICHE AREA C	Dott.ssa Luciana Battaglia

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

Ai Dirigenti Responsabili di struttura è attribuita la responsabilità: di garantire che l'attività posta in essere sia conforme ai canoni di legalità, trasparenza e buon andamento: ne consegue che compete agli stessi ogni forma di controllo necessaria per verificare la regolarità delle attività svolte e la correttezza dei comportamenti dei loro collaboratori; di attuare le misure di propria competenza programmate e di operare in maniera tale da realizzare le condizioni che permettono l'efficace attuazione delle stesse da parte del personale di afferenza.
- I Dipendenti:** l'art. 8 del D.P.R. 62/2013 prevede il dovere per i dipendenti di prestare la loro collaborazione al RPCT e di rispettare le prescrizioni contenute nella presente sezione. Il coinvolgimento di tutto il personale in servizio è, infatti, decisivo per la qualità delle relative misure.
- Stakeholders:** l'ANAC raccomanda alle amministrazioni di realizzare forme di consultazione finalizzate a chiedere alla società civile e alle organizzazioni portatrici di interessi collettivi la formulazione di proposte da valutare in sede di predisposizione della sezione anticorruzione del PIAO. Uno dei principali obiettivi perseguiti dal legislatore è quello di tutelare i diritti dei cittadini e attivare forme di controllo sociale sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.
- L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)** L'OIV riveste un ruolo importante nel coordinamento tra sistema di gestione della performance e le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni, assumendo un ruolo strategico nelle azioni di contrasto ai fenomeni corruttivi. Il quadro delle competenze ad essi dapprima attribuite dall'art.14 del d.lgs.150/2009, n.150 è stato successivamente modificato ed integrato dal d.l.90/2014 e dal d.p.r. del 9 maggio 2016, n.105 e, più recentemente, dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n.74. Anche il d.lgs. 33/2013 e la legge 190/2012 hanno attribuito specifici compiti in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L'OIV espleta le seguenti attività:

- ✓ Verifica che la sezione sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico – gestionale e che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

- ✓ Verifica i contenuti della Relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta che il RPCT è tenuto a trasmettere allo stesso OIV oltre che all'organo di indirizzo dell'Amministrazione (art.1, co.14, della l.190/2012).
- ✓ Esprime parere obbligatorio sul Codice di Comportamento;
- ✓ Verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel Piano della Performance, valutando anche l'adeguatezza dei relativi indicatori.
- ✓ Promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

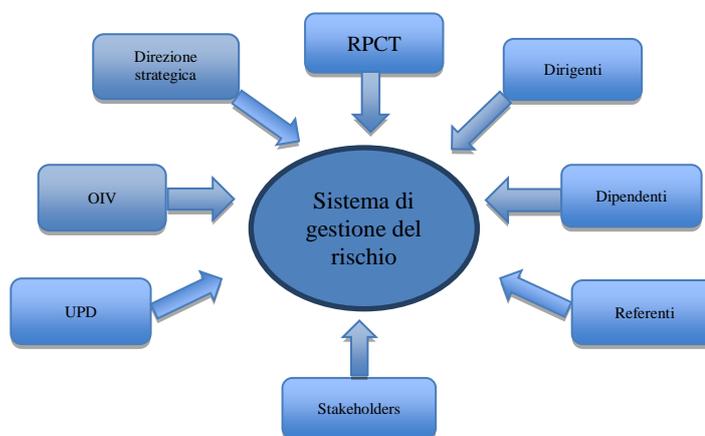
Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvederà a segnalare all'O.I.V. eventuali comportamenti difforni dei Dirigenti e del personale preposto rispetto agli adempimenti previsti nella presente sezione.

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

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

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

Figura 1 - Gli attori coinvolti nel sistema di gestione del rischio



Collegamento con il ciclo della Performance ed obiettivi strategici

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

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

Gli obiettivi strategici dell'anticorruzione e trasparenza hanno un carattere di trasversalità: rappresentano, infatti, il come, in senso etico, un obiettivo debba essere condotto. Non sono pertanto, scindibili dalle azioni

concrete che l'Azienda mette in campo al fine di perseguire le proprie missioni istituzionali, contribuendo al loro sviluppo attraverso interventi che mirano a risolvere potenziali criticità sia in termini corruttivi veri e propri che con riguardo a potenziali casi di malamministrazione.

Si riportano di seguito gli obiettivi strategici ed anticorruzione e trasparenza aziendali:

- Revisione e miglioramento della regolamentazione interna dell'Azienda (Codice di Comportamento);
- Promozione delle pari opportunità per l'accesso ai ruoli dell'Azienda e agli incarichi di responsabilità (trasparenza ed imparzialità dei processi di valutazione);
- Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni.

Si può fare riferimento ad ulteriori obiettivi strategici qualora questi costituiscono tappe necessarie per uno sviluppo coerente con il contesto di riferimento anche del sistema di prevenzione del rischio.

Sulla scorta di tali premesse si condividerà con la Direzione Strategica un percorso per definire le modalità di coinvolgimento delle strutture e dei dirigenti nelle attività di Prevenzione della Corruzione. Con il coinvolgimento dei dirigenti e del personale, a vario titolo, interessato, si intende implementare il processo di maturazione culturale, attraverso l'assimilazione di comportamenti che vanno oltre il mero adempimento burocratico, per diffondere un clima etico e di alto contenuto valoriale.

La presente sezione, infatti, riveste un ruolo importante nell'ambito del ciclo della performance aziendale, in quanto non solo costituisce una parte dei programmi di attività dell'Azienda, ma ne consente la piena conoscibilità da parte di tutti i cittadini, anche in riferimento al loro stato di attuazione e ai risultati conseguiti.

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

CONTESTO ESTERNO E CONTESTO INTERNO

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

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

Contesto esterno

Contesto Esterno

- Analisi economica e caratteristiche territoriali.
- Ordine pubblico e sicurezza.
- Piano di rientro.

L'analisi del contesto esterno è necessaria in quanto le caratteristiche strutturali dell'ambiente nel quale l'Amministrazione si trova ad operare possono favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione. In questa sede si farà riferimento alle situazioni che interessano in particolare la sezione di riferimento.

Analisi socio – economica - sanitaria

Nella stesura dei precedenti Piani si è sempre evidenziato che l'analisi del contesto esterno non può prescindere dalle analisi socio-economiche sulla Regione Calabria.

Ribadendosi la necessità di riferire, se pur in via sintetica, sugli aggiornamenti in merito sopravvenuti, si riporta quanto affermato nel rapporto annuale sulle economie regionali – Regione Calabria – elaborato dalla Banca d'Italia nel giugno 2022.

Nel rapporto del 2021 era emerso che la diffusione della pandemia di Covid – 19, aveva avuto pesanti ripercussioni sull'economia calabrese, che già si trovava in una fase di sostanziale stagnazione. Alla fine del 2021, e poi nei primi mesi del 2022, si è registrato, dopo una significativa ripresa, un rallentamento del ciclo economico, su cui ha inciso da una parte la nuova ondata epidemica legata alla variante Omicron e dall'altra l'incremento dei costi energetici, che si è poi particolarmente acuito da fine febbraio con lo scoppio della guerra in Ucraina. La pandemia di Covid – 19 ha, comunque, aumentato significativamente il rischio che la criminalità si potesse infiltrare ulteriormente nell'economia tramite la corruzione e i reati ad essa connessi. Si è, infatti, riscontrato che nel periodo pandemico la criminalità ha approfittato per esempio dell'acquisto di piccole imprese private e di prodotti sanitari quali mascherine, dispositivi di protezione e gadget medici, come mezzo per facilitare altri reati connessi alla corruzione, quale il riciclaggio di denaro.

In questo contesto il Settore Sanitario è esposto a rischi specifici in considerazione dell'entità delle risorse gestite, delle particolari dinamiche che si instaurano tra professionisti sanitari, utenti, fornitori di prodotti sanitari e delle relazioni tra attività istituzionali e attività libero professionali dei Dirigenti Sanitari e degli interessi economici dei soggetti accreditati.

Tra i fattori che potrebbero influire positivamente sulla crescita nel 2022 vi è, invece, l'attuazione del PNRR che prevede in Calabria vari investimenti su infrastrutture e servizi pubblici, che si sommeranno a quelli che saranno realizzati con altre risorse nazionali ed europee. I benefici di tali misure dipenderanno però anche dalla capacità di progettazione e dalla velocità di realizzazione degli interventi da parte degli enti territoriali calabresi, che spesso sono risultate inadeguate.

Ordine Pubblico e sicurezza

In Calabria, in un territorio e in un contesto contrassegnato da un tessuto socio-economico debole e problematico, trovano terreno fertile le organizzazioni criminali, che hanno progressivamente sviluppato una dimensione affaristico-finanziaria. La ndrangheta continua a rivestire un ruolo preminente tra le espressioni criminali mafiose italiane sia per l'attitudine all'infiltrazione in settori dell'economia e della cosa pubblica, in particolare nel settore degli appalti, sia per la capacità di cogliere le occasioni offerte dall'economia globale per quanto attiene alle attività di riciclaggio dei proventi delle attività illecite : si pensi alle attività estorsive ed usuraie o all'infiltrazione negli appalti pubblici che ha concorso ad ampliare le capacità di penetrazione dell'organizzazione negli ambienti politico-istituzionali e della pubblica amministrazione.

La situazione descritta deve quindi stimolare le istituzioni e le amministrazioni pubbliche a mettere in campo nuove strategie per contrastare i fenomeni degenerativi e azioni più incisive a presidio della legalità, intesa non come principio formale, ma come fattore ed espressione di sviluppo culturale in grado di promuovere un'autentica cultura dei valori civili e ricreare la fiducia nei cittadini.

Piano di Rientro

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

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

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

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

Il Commissariamento continua nel 2018 con una nuova nomina poi riconfermata nel 2019.

Il mandato era quello di utilizzare oltre 20 interventi per attuare il Piano di Rientro della sanità calabrese; tra gli interventi prioritari il completamento ed attuazione del piano di riorganizzazione della rete ospedaliera e della rete di emergenza urgenza insieme all'elaborazione di ogni utile iniziativa per ricondurre il livello di erogazione dei LEA agli standard di riferimento.

Il Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro della Salute, ha approvato a novembre 2020 un decreto legge (Decreto Calabria bis) che, nel prevedere ulteriori due anni di commissariamento, introduceva misure urgenti per il rilancio del SSN della Regione Calabria, stabilendo misure eccezionali per assicurare il fondamentale diritto alla salute. Il decreto contemplava il rafforzamento dei poteri del Commissario ad Acta, con l'incarico di attuare i programmi operativi di prosecuzione del piano di rientro dai disavanzi del servizio sanitario regionale e di conseguire l'obiettivo del riequilibrio finanziario economico e contabile.

Il Consiglio dei Ministri il 4 novembre 2021, su proposta del Ministro dell'Economia e delle Finanze, ha deliberato la nomina del Presidente della Regione Calabria a Commissario *ad acta* per l'attuazione del Piano di rientro dai disavanzi del Servizio Sanitario nella Regione Calabria, a norma dell'art.4, comma 2 del decreto legge n.159 del 2007.

A novembre 2022 si sarebbe dovuto concludere il periodo di commissariamento della Sanità in Calabria che, invece, è stato prorogato per ulteriori 6 mesi.

Contesto interno

Contesto Interno

- Organizzazione dell'A.S.P. di Catanzaro (vedi Scheda Anagrafica e SEz.3-Organizzazione e Capitale Umano)

L'analisi del contesto interno attiene agli aspetti connessi all'organizzazione e alla gestione dei processi che influenzano la percettibilità del rischio corruttivo dell'Azienda ed è finalizzata a far emergere, da una parte, il sistema di responsabilità, dall'altra, il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

Si rinvia, come suggerito dall'ANAC negli orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022, alla Sezione 3 del PIAO (Scheda Anagrafica e Organizzazione Capitale Umano) per le informazioni di dettaglio.

PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO

Settori e attività particolarmente esposti al rischio corruzione

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013-2016, predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, aveva definito quattro aree di rischio comuni e obbligatorie, prevedendo la possibilità per ogni Amministrazione di integrare queste aree anche in riferimento alle proprie specificità:

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

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019, approvato con Determinazione ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019, ha individuato Aree di Rischio Generali:

- Area acquisizione e gestione del personale;
- Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture);
- Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- Gestione delle Entrate, delle spese e del patrimonio;
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni.

ed Aree di Rischio più prettamente Specifiche, che per la Sanità sono:

- Attività libero professionale
- Liste di attesa;
- Rapporti con soggetti erogatori;
- Farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie: ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni;
- Attività conseguenti al decesso in ambito intraospedaliero.

L'individuazione di aree con elevato rischio di corruzione è il primo passo per l'attuazione di azioni preventive e di contrasto al fenomeno della corruzione. La definizione di una mappatura del rischio permette di focalizzare l'attenzione dell'Amministrazione su specifici processi su cui v'è maggiore esposizione di corruzione.

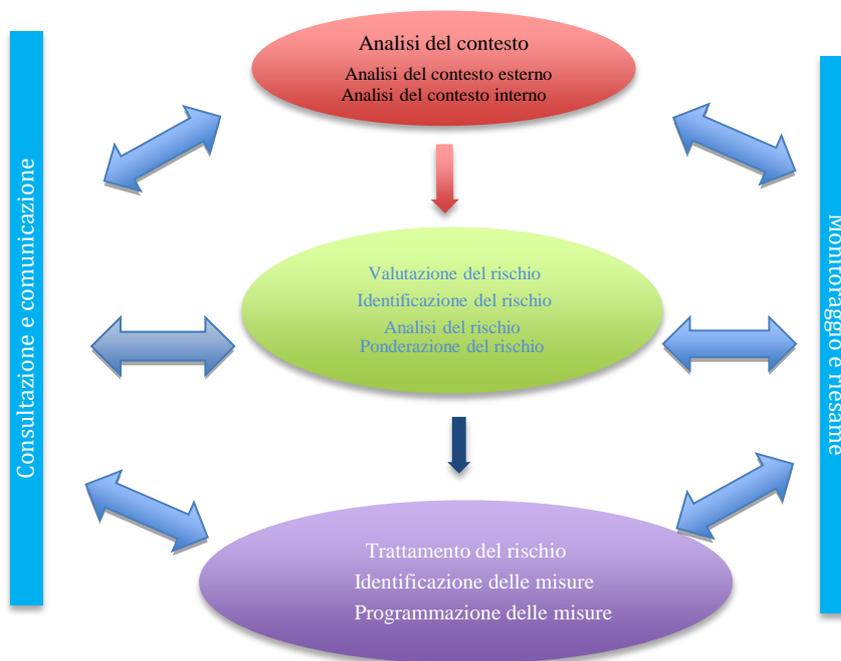
La stesura dei PTPCT nel corso del tempo ha sempre previsto l'implementazione dei processi di gestione o il loro aggiornamento: da ultimo la presente sezione ha previsto alcuni processi attinenti a diversi adempimenti concernenti il PNRR.

La gestione del rischio

La gestione del rischio è quell'insieme di attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo i processi aziendali, con riferimento al rischio. In altre parole può definirsi lo strumento da utilizzare nell'introduzione di misure in grado di modificare l'incidenza dei fattori di rischio, identificati nella fase di analisi, in relazione ai livelli di rischio considerati.

Il processo di gestione del rischio deve svilupparsi secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento. Le fasi centrali del sistema sono l'analisi del contesto, la valutazione del rischio e il trattamento del rischio a cui devono affiancarsi due ulteriori fasi trasversali (la fase di consultazione e

comunicazione e la fase di monitoraggio e riesame del processo). La gestione del rischio è un processo, quindi, che parte dalla mappatura dei processi e termina con il monitoraggio, dal quale possono discendere l'adozione di eventuali misure correttive. Si illustrano di seguito le fasi del processo di gestione del rischio:



La mappatura dei processi consente l'individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio e consiste nell'individuazione del processo, delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna fase. Essa consente l'elaborazione del catalogo dei processi di rischio (All. A alla presente sezione). L'obiettivo principale è quello di definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto di analisi e approfondimento della fase successiva. La suddetta lista si è realizzata mediante l'analisi del contesto interno ed esterno, i precedenti giudiziari o disciplinari, i casi di corruzione o di mala gestione accaduti nell'Azienda. Tutte le attività dell'Azienda sono comprese nel Regolamento di Organizzazione e Funzionamento Aziendale (Deliberazione n.660 del 19/07/2018) considerato quale punto di partenza e di riferimento nell'individuazione dei compiti/funzioni proprie di ogni struttura aziendale e a cui si rinvia per una esaustiva elencazione.

Alla fase di identificazione succede quella di descrizione dei processi, considerata rilevante per accertare più agevolmente le criticità degli stessi in funzione delle loro modalità di svolgimento al fine di inserire dei correttivi. La fase di descrizione dei processi si raffigura allo stato come una descrizione sintetica del processo a cui seguirà, in via progressiva, così come consentito dall'Autorità, in collaborazione con i Responsabili di afferenza delle attività, una descrizione più dettagliata degli stessi.

La fase di valutazione comprende l'analisi e la ponderazione del rischio per ciascun processo: l'analisi del rischio consiste nella valutazione delle probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio. Probabilità e impatto costituiscono il cosiddetto rischio inerente, cioè il livello totale di rischio associato ad ogni schema corruttivo, senza considerare l'efficacia dei controlli esistenti. Con riferimento alla determinazione del grado di rischio, il PNA 2019 nell'All.1, suggerisce di utilizzare quale approccio valutativo quello qualitativo, basato su valori di giudizio soggettivo e sulla conoscenza effettiva dei fatti e delle situazioni che influiscono sul rischio da parte dei Responsabili delle UU.OO. delle Aree a rischio individuate. Questa fase permette di ottenere una classificazione dei rischi in base al livello di rischio più o meno elevato (alto, medio, basso).

Per l'individuazione del livello di rischio si è proceduto con il sottoporre ai Dirigenti Responsabili di cui ai processi individuati quali maggiormente a rischio corruttivo, una scheda contenente i criteri, di seguito

indicati, per la graduazione del livello di rischio da imputarsi al processo di riferimento: **BASSO:** 1) Attività a bassa discrezionalità per la presenza di: specifica normativa; elevato grado di pubblicità degli atti; bassa autonomia decisionale; potere decisionale sull'esito dell'attività in capo a più soggetti. 2) Minimo valore economico del beneficio complessivo connesso all'attività. 3) Sussistenza di specifici meccanismi di verifica o controllo successivi esterni. 4) lieve gravità dell'evento che può derivare dall'ipotetico fatto corruttivo. **MEDIO:** 1) Attività a media discrezionalità per la presenza di: specifica normativa di principio, ridotta pubblicità degli atti, potere decisionale sull'esito dell'attività in capo ad un unico soggetto. 2) Meccanismi di verifica o controlli successivi interni o esterni eventuali. 3) Modesta gravità dell'evento che può derivare dal fatto corruttivo. **ALTO:** 1) Attività ad alta discrezionalità. 2) Alto valore economico dell'oggetto dell'attività. 3) Lacunosità dei meccanismi di verifica o controllo. 4) Elevata gravità dell'evento che può derivare dal fatto corruttivo.

La fase di ponderazione consiste, invece, nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel rapportarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento. Questa fase più precisamente ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi. La fase di trattamento del rischio consiste nel processo per modificare il rischio, ossia nell'individuazione e valutazione delle misure che devono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quanti rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri. Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione.

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio a seguito delle azioni di risposta ossia delle misure di prevenzione introdotte. Questa fase è finalizzata alla verifica di efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

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

MISURE PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO

Le misure previste per la prevenzione della corruzione si suddividono in due categorie:

- Misure generali: quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, agendo, in modo trasversale, su tutta l'Amministrazione;
- Misure specifiche: quando incidono sui problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e, pertanto, sono ben caratterizzati rispetto al processo cui fanno riferimento.

La legge 190/2012 e s.m.i. e le disposizioni ANAC hanno individuato alcune misure di prevenzione obbligatorie, suddivisibili nelle seguenti categorie:

Misure di Comportamento

Misure di Rotazione

Misure di Protezione

Misure di Formazione

Misure di Trasparenza Misure di Regolamentazione/Semplificazione/Informatizzazione

Il Responsabile dell'Anagrafe Stazione Appaltante (RASA).

Di seguito si tratterà degli istituti che si configurano quali misure obbligatorie comprese nelle sopra elencate categorie.

Misure di comportamento/etica/garanzia

Codice di comportamento

La deliberazione ANAC 177 del 19 febbraio 2020 contenente “Le Linee Guida in materia di Codici di comportamento delle Amministrazioni Pubbliche” ha evidenziato che tra le misure di prevenzione della corruzione i Codici di Comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia della legge 190/2012, in quanto costituiscono “*lo strumento che più di ogni altro si presta a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell’interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*”.

Con Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 è stato approvato il “*Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001*”, contenente i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta per i dipendenti pubblici, nonché una serie molto ampia di principi di comportamento dei dipendenti di derivazione costituzionale e una sequenza di comportamenti vietati tra cui quelli concernenti la prevenzione della corruzione e il rispetto degli obblighi di trasparenza.

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

Il Codice di Comportamento è un elemento complementare alla sezione anticorruzione e deve essere elaborato in stretta sinergia con essa. Infatti la finalità che si vuole perseguire è anche quella di tradurre gli obiettivi di riduzione del rischio corruttivo che in quella si perseguono con misure di tipo oggettivo e organizzativo, in doveri di comportamento di lunga durata dei dipendenti.

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

Nel Codice di Comportamento dell’ASP di Catanzaro sono esposti i principi di deontologia professionale cui devono ispirarsi i comportamenti dei dipendenti, collaboratori e terzi destinatari, che interagiscono istituzionalmente con l’Azienda, in modo da prevenire condotte contrarie alle previsioni di legge e favorire lo sviluppo dell’attività espletata e dei servizi erogati.

A seguito dell’approvazione delle nuove Linee Guida adottate da Anac con delibera n.177/2020 è stata riformulata una nuova stesura la cui ipotesi di aggiornamento è in corso di formalizzazione.

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

Ai sensi dell’art.54, c. 3, del d.lgs.165/2001 la violazione dei doveri contenuti nel Codice di Comportamento implica responsabilità disciplinare.

Conflitto di interessi

La prevenzione dei fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso l’individuazione e la gestione del conflitto di interessi, tematica riconducibile al principio generale di buon andamento e imparzialità dell’azione amministrativa di cui all’art.97 della Costituzione. Per conflitto di interessi, reale (esplicitato nell’art.7 e 14 del d.p.r. n.62 del 2013) o potenziale (non tipizzato), si intende qualsiasi relazione intercorrente tra un dipendente/collaboratore/consulente e soggetti, persone fisiche o giuridiche, che possa risultare di pregiudizio per l’ASP di Catanzaro, perché idonea a creare o accrescere il rischio che gli interessi primari – costituiti dal corretto adempimento dei doveri istituzionali – possano essere influenzati o compromessi da interessi secondari, ossia privati.

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

La legge n. 190/2012 e il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con D.P.R. n. 62/2013, impongono prescrizioni comportamentali in materia di conflitto di interessi dei dipendenti, riassumibili nell'obbligo di astensione e nel dovere della segnalazione. In particolare, il D.P.R. n. 62 contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interessi.

La Direzione Strategica, su proposta del RPC pro tempore, ha ritenuto opportuno, con deliberazione n. 537 del 15.07.2016, approvare i modelli di autocertificazione sul conflitto di interessi, per uniformare le modalità ed i contenuti delle dichiarazioni in tutte le strutture e servizi aziendali.

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

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

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

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

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

-Comunicare le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione svolta.

-Comunicare i parenti e gli affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente che esercitano attività politiche, professionali od economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio diretto o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.

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

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

L'Azienda, ha ritenuto di dover riformulare il Regolamento che disciplina i criteri e le modalità di partecipazione dei dipendenti a congressi, seminari, eventi formativi e manifestazioni varie sponsorizzati da aziende private, affidando l'attività istruttoria all'U.O. Formazione e Accreditamento e il controllo e il monitoraggio all'Ufficio di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (deliberazione n.1067 del 06/11/2019).

Si rinvia, inoltre, alla deliberazione n. 25 del 15 gennaio 2020 con la quale l'ANAC ha fornito indicazioni di carattere generale in merito alla gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle Commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle Commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici, nonché al PNA 2022.

Conferimento incarichi extra-istituzionali

L'art.53 del d.lgs. 165/2001 disciplina lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti delle PP.AA. di cui all'art.1, comma 2. Secondo la citata norma i dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o svolgere attività che presentano i caratteri dell'abitudine e professionalità o esercitare attività imprenditoriali.

La legge 6 novembre 2012, n. 190, ha apportato sostanziali modifiche all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, che disciplina gli incarichi extra-istituzionali dei dipendenti pubblici. Il conferimento di detti incarichi deve tenere conto di eventuali situazioni di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione, o di situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente.

Per questi motivi, la legge n. 190/2012 è intervenuta a modificare il regime dello svolgimento degli incarichi extra-istituzionali, prevedendo, in particolare, che le amministrazioni debbano adottare dei criteri generali per disciplinare le modalità di conferimento e i criteri di autorizzazione.

Il legislatore, inoltre, ai fini della prevenzione della corruzione, ha previsto una specifica misura di trasparenza all'art.18 del d.lgs.33/2013, ai sensi del quale le amministrazioni sono tenute a pubblicare i dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante.

L'ASP di Catanzaro ha adottato la Deliberazione n.354 del 29/04/2013 ad oggetto: "Modifica ed integrazione, ai sensi della Legge n.190 del 6 novembre 2012, del Regolamento sulla disciplina delle autorizzazioni relative agli incarichi extraistituzionali del personale dipendente dell'ASP di Catanzaro ex art.53 D.lgs. 165/2001 e s.m.i.". Il suddetto Regolamento rivolto a tutto il personale dipendente dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catanzaro, disciplina gli incarichi da affidare ai dipendenti dell'Azienda che hanno carattere di occasionalità, non compresi nei compiti e nei doveri d'ufficio, per i quali è previsto, sotto qualsiasi forma, un compenso.

In conformità a quanto richiesto dal PNA 2019 in tema di presentazione della richiesta e di rilascio dell'autorizzazione si rinvia agli artt. 7 e 8 del succitato Regolamento.

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

L'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012, contiene disposizioni particolari contenenti preclusioni a operare in settori esposti a elevato rischio corruttivo laddove l'affidabilità dell'interessato sia gravata da una sentenza di condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione. Testualmente recita:

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

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

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

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

Ai fini dell'applicazione dell'art.35 bis del d.lgs.165/2001 i Responsabili delle Unità Operative competenti *ratione materiae* sono tenuti a verificare l'insussistenza di precedenti penali, mediante acquisizione di autocertificazione resa dall'interessato, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000 e ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 39/2013:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o di Commissioni di concorso, anche al fine di evitare le conseguenze della illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti eventualmente adottati;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art.35 bis del d.lgs. 165/2001;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi specificati all'art.3 del d.lgs.39/2013.

Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi

Le ipotesi di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi nelle pubbliche amministrazioni sono disciplinate dal d.lgs. 8 aprile 2013, n.39. Il Legislatore, infatti, per evitare situazioni che possano illecitamente favorire il preconstituersi di situazioni favorevoli ad un successivo conferimento di incarico dirigenziale o che possano inquinare l'imparzialità dell'agire amministrativo, nel contemplare le ipotesi che determinano suddette situazioni, ha previsto che prima di conferire incarichi dirigenziali è necessario acquisire, da parte dell'interessato una dichiarazione sostitutiva di atto notorio sull'insussistenza delle condizioni previste dal decreto summenzionato e che, al fine di non incorrere in situazioni di incompatibilità è necessario che la causa che ne determina la circostanza possa essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato all'incarico incompatibile.

Più precisamente l'inconfiribilità è la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi pubblici a coloro che abbiano riportato condanne penali per i c.d. reati dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione ovvero che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di quest'ultimi, ovvero che siano stati componenti di organi di indirizzo. Il soggetto che istruisce il provvedimento per il conferimento dell'incarico è quindi tenuto a verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III IV del D.lgs. n.39 del 2013. L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art.76 del D.P.R. n.445 del 2000, così come previsto dall'art.20 del d.lgs.396/2013. La dichiarazione è condizione per l'acquisizione di efficacia dell'incarico. In caso di violazione delle previsioni in materia di inconfiribilità l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni previste dal medesimo decreto.

L'incompatibilità è, invece, l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati e finalizzati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componenti di organi di indirizzo politico. Se emerge prima del conferimento dell'incarico, deve essere rimossa prima del formale atto di conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il Responsabile della Prevenzione, venutone a conoscenza, contesta la circostanza all'interessato ai sensi dell'art.15 e 19 del D.lgs.n.39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti. Anche per l'incompatibilità l'accertamento avviene da parte dell'Azienda mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art.76 del D.P.R. n.445 del 2000, così come previsto dall'art.20 del d.lgs.396/2013.

La rilevanza degli istituti sopra menzionati è stata espressa dall'ANAC nella deliberazione n. 1064 del 23 novembre 2019: *“il complesso intervento normativo si inquadra nell'ambito delle misure volte a garantire l'imparzialità dei funzionari pubblici, al riparo da condizionamenti impropri che possono provenire dalla sfera politica e dal settore privato. Le disposizioni del decreto tengono conto dell'esigenza di evitare che lo svolgimento di certe attività/funzioni possa agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli al fine di ottenere incarichi dirigenziali e posizioni assimilate e, quindi, comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita. La legge ha anche valutato in via generale che il*

contemporaneo svolgimento di alcune attività potrebbe generare il rischio di svolgimento imparziale dell'attività amministrativa costituendo un terreno favorevole a illeciti scambi di favori".

Patto d'integrità

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

La previsione normativa in esame trova fondamento nella determinazione dell'AVCP n.4/2012 dove testualmente 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, infatti, 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 della gara"*.

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

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

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

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

Entrambi i termini (pantouflage e revolvingdoors), il primo francese ed il secondo anglosassone, indicano la possibilità che il dipendente ottenga un lavoro privato o un incarico professionale da parte di quei soggetti destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.

L'art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs. n. 165/2001, nel comma aggiunto dall'art. 1, comma 42, lettera l, della legge 6 novembre 2012, n. 190 testualmente recita *"i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti"*. La norma in questione persegue due finalità: quella di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione potrebbe preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro e quella di ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento di compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa di cessazione.

In merito, l'ANAC con l'orientamento n. 24 del 21 ottobre 2015, confermato dall'Autorità nel PNA 2022, ha chiarito che le prescrizioni ed i divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs. 165/2001, trovano applicazione non solo nei confronti dei dipendenti che esercitano i poteri autoritativi e negoziali per conto della PA, ma anche nei confronti dei dipendenti che – pur non esercitando concretamente ed effettivamente tali poteri – sono tuttavia competenti ad elaborare atti endoprocedimentali obbligatori che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente.

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

L'ANAC, riscontrando una serie di criticità in relazione all'applicazione dell'istituto in questione, è intervenuto con il PNA 2022 ad apportare chiarimenti in merito all'ambito soggettivo e al regime di vigilanza e sanzionatorio, a cui si rinvia.

Misure di rotazione

Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio corruzione, assume rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio. La *ratio* delle previsioni normative ad oggi emanate è quella di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività e di evitare che il medesimo dirigente/funzionario tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti.

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

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

La Conferenza Unificata del luglio 2013 ha stabilito che l'attuazione della misura deve avvenire in modo da tener conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni e in modo da salvaguardare la continuità della gestione amministrativa. Il principio è stato ripreso dall'ANAC con la deliberazione n.1064/2019: *“La rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico”*.

La situazione organizzativa dell'ASP di Catanzaro, il blocco del *turn over* disposto dal Piano di Rientro, le criticità relative alla carenza di personale nelle strutture afferenti le aree a rischio e la necessità di salvaguardare la continuità della gestione amministrativa, hanno sempre costituito un deterrente per l'attuazione della misura di rotazione del personale. La rotazione è poi difficilmente attuabile nei confronti del personale dirigente del ruolo sanitario, in particolare del personale medico, in quanto si tratta di personale che deve essere necessariamente assegnato alla struttura corrispondente alla propria disciplina di specializzazione. Anche nell'ambito dell'Area Professionale, Tecnica e Amministrativa, le notevoli differenze delle professionalità previste che richiedono frequentemente specifici percorsi formativi e portano a maturare esperienze lavorative molto distanti e difficilmente interscambiabili, rendono particolarmente gravoso e complesso il meccanismo della rotazione. A tal proposito l'ANAC con il PNA 2019 All.2 ha previsto una serie di misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti a rischio corruzione. L'ANAC ha, altresì, evidenziato l'importanza della formazione e del principio della gradualità quali elementi da tenere presenti nell'attuazione del percorso di rotazione.

Con il DPR del 14/01/2021, con il quale è stata prorogata la permanenza dell'Organo Straordinario nell'Azienda, è stata prevista tra le attività ancora da realizzare da parte della Commissione, al fine di

completare gli interventi in corso, “l’attuazione di un sistema organizzativo di rotazione degli incarichi”. La Commissione Straordinaria ha, quindi, adottato la deliberazione n. 444 del 13/04/2021 con la quale si è disposto il percorso di attuazione della misura di rotazione.

La Direzione Aziendale, su impulso del RPCT, con deliberazione n. 1067 del 10/10/2018, previa informativa alle organizzazioni sindacali della dirigenza e del comparto, ha approvato il Regolamento contenente i criteri per la rotazione del personale nelle aree esposte a maggiore rischio corruzione, a cui si rinvia.

Si riportano, di seguito, i contenuti dell’art. 3 del Regolamento, con il quale sono stati definiti i criteri di rotazione:

“La rotazione, nel rispetto delle esigenze organizzative, avviene secondo i seguenti criteri:

- a) Territoriale, con assegnazione del dipendente ad un diverso ambito territoriale;*
- b) Per competenza, con assegnazione del dipendente ad altre competenze nell’ambito della stessa unità operativa;*
- c) Per competenza e territorio, con assegnazione del dipendente a diverse funzioni presso altre strutture aziendali.*

Per quanto riguarda il criterio temporale, nella tabella che segue è riportata la durata massima dell’incarico o di permanenza nei settori a rischio corruzione.

Incarico	Durata
<i>Direttori di Distretto Direttori di Dipartimenti Direttori/Responsabili Strutture amministrative</i>	<i>Cinque anni</i>
<i>Dirigenti con incarico professionale</i>	<i>Tre/Cinque anni</i>
<i>Titolari delle Posizioni Organizzative che gestiscono processi previsti nel PTPCT ad elevato rischio di corruzione</i>	<i>Cinque/Sei anni</i>
<i>RUP strutture “P.E.G.L. e G.T.P.”</i>	<i>Tre anni</i>
<i>Personale ispettivo e di vigilanza Dipartimento di Prevenzione</i>	<i>Tre anni</i>
<i>Componenti di commissioni/organismi collegiali</i>	<i>Tre anni</i>

Dalla rotazione intesa quale misura diretta a prevenire il rischio corruzione, deve essere tenuta distinta la rotazione cosiddetta “straordinaria”. Questa è prevista dall’art.16, comma 1, lett. 1 quater del d.lgs. n.165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata ne contempla l’applicazione al personale “*nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*”. L’ANAC, con lo scopo di fornire alcuni chiarimenti sui profili critici che si sono riscontrati in fase di applicazione del suddetto istituto, ha adottato la delibera n. 215/2019 recante “*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001*”.

Misure di protezione- Whistleblower

L’art. 1, comma 51, della legge n. 190/2012, ha introdotto l’art. 54 bis al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, modificato dalla recente legge 30 novembre 2017, n. 179, che disciplina la tutela del dipendente pubblico che segnala presunti illeciti” (c.d. whistleblower). Si tratta di una materia che introduce una misura di tutela in uso presso altri ordinamenti, che si prefigge lo scopo di far emergere le fattispecie di illecito presenti nella Pubblica Amministrazione.

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

In precedenza, l'ANAC con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 aveva approvato le linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnalava illeciti (c.d. whistleblower), fornendo utili chiarimenti sugli aspetti che attengono ai contenuti della segnalazione ed alle procedure da porre in essere.

L'ASP di Catanzaro, in ottemperanza alla succitata determinazione e nelle more delle nuove linee guida dell'ANAC sull'argomento, aveva adottato specifica procedura sulle modalità di presentazione e di gestione delle segnalazioni, fornendone evidenza sul sito web aziendale attraverso un banner dedicato.

Con delibera 469 del 30 giugno 2021 l'ANAC ha adottato le nuove Linee Guida intervenendo nella prima parte sull'ambito soggettivo di applicazione dell'istituto; nella seconda parte comprendendo i principi di carattere generale che attengono alle modalità di gestione della segnalazione da attuarsi preferibilmente in via informatizzata; nella terza contemplando le procedure gestite da ANAC con riferimento sia alle segnalazioni di condotte illecite sia a quelle di misure ritorsive nei confronti del segnalante.

Il RPCT, a seguito della disposizione delle nuove Linee Guida, ha proceduto ad aggiornare il link dedicato al "Whistleblowing".

Misure di Formazione

La legge n. 190/2012 e il Piano Nazionale Anticorruzione individuano nella formazione uno dei più rilevanti strumenti gestionali di prevenzione della corruzione, la cui programmazione deve prevedere percorsi strutturati su due livelli:

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

E' utile riportare i suggerimenti nonché le aspettative dell'ANAC in materia di formazione enunciate nella delibera 1064/2019: *".....si è spesso riscontrata un'impostazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione basata prevalentemente sull'analisi della regolazione e delle disposizioni normative rilevanti in materia. Tale approccio non vuole essere assolutamente svalutato, ma si ritiene debba essere arricchito sia con un ruolo più attivo dei discenti, valorizzando le loro esperienze, sia con un lavoro su casi concreti che tengano conto delle specificità di ogni amministrazione. Gli interventi formativi è raccomandato siano finalizzati a fornire ai destinatari strumenti decisionali in grado di porli nella condizione di affrontare i casi critici e i problemi etici che incontrano in specifici contesti e di riconoscere e gestire i conflitti di interessi così come situazioni lavorative problematiche che possono dar luogo all'attivazione di misure di prevenzione della corruzione".* L'ANAC auspica, quindi, un totale cambiamento nella programmazione e nell'attuazione della formazione, che deve basarsi sull'esame di casi concreti e contestualmente deve sostenere lo sviluppo di competenze tecniche e comportamentali dei dipendenti in materia di anticorruzione.

Nel 2022 l'U.O. Formazione e Accreditamento è stata investita dal RPCT affinché provvedesse a prevedere nel Piano Annuale della Formazione, sulla base delle indicazioni fornite sia a livello generale che specifico, alcuni eventi formativi destinati all'anticorruzione. Tuttavia in materia di anticorruzione non è stata attuata alcuna attività formativa.

Misure di regolamentazione/semplificazione/informatizzazione

Sono stati formalizzati una serie di atti finalizzati ad arginare situazioni di cattiva amministrazione e al contempo a contribuire a creare un contesto sfavorevole ai fenomeni corruttivi. Tale attività si è esplicitata tramite la redazione di una serie di regolamenti tra cui quello relativo alla partecipazione del personale dipendente ad eventi formativi sponsorizzati, che ha condotto alla previsione della relativa area di rischio; una serie di direttive inerenti la razionalizzazione delle procedure amministrative interne per la formalizzazione dei provvedimenti aziendali, nonché alcuni atti di indirizzo quali quello in materia di

documentazione antimafia (deliberazione n.1001 del 09/10/2019); in materia di Trasparenza (deliberazione n.1194 del 17/12/2019) o relativa all'approvazione della modulistica antimafia (deliberazione 218/2020).

Anche nel corso del 2021 sono stati prodotti una serie di provvedimenti attinenti la misura in questione quale l'approvazione di un Regolamento per il corretto utilizzo degli strumenti informatici e telematici internet e posta elettronica (deliberazione n.966 del 31/08/2021); quello relativo all'Istituzione del Servizio di archiviazione documentale (deliberazione n.1008 del 7/9/2021) oppure quello di nomina del Responsabile per la transazione digitale (deliberazione n.1349 del 9/12/2021). Nel 2022 si segnala l'approvazione del nuovo Regolamento per la gestione delle casse economali approvato con deliberazione n.1355 del 06/12/2022 e la formulazione di un atto di indirizzo per la razionalizzazione sul territorio del patrimonio immobiliare e la dislocazione funzionale dei servizi di supporto amministrativo deliberato al n.1388 del 23/12/2022.

Il Responsabile dell'Anagrafe Stazione Appaltante (RASA)

L'art. 33 *ter* del D.L. 18.10.2012, n. 179, convertito dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, ha istituito presso l'AVCP, ora ANAC, l'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti, sancendo l'obbligo di iscrizione da parte delle stesse. *“Dall'obbligo di iscrizione ed aggiornamento dei dati derivano, in caso di inadempimento, la nullità degli atti adottati e la responsabilità amministrativa e contabile dei funzionari responsabili.”*

Il comunicato del Presidente ANAC del 20 dicembre 2017 evidenzia che, come rappresentato nel PNA 2016/2018, *“al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il RPCT è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati (RASA) e a indicare il nome all'interno del PTPC”.*

Il comunicato prosegue sottolineando che *“il Piano prevedeva inoltre che in caso di mancata indicazione nel PTPC del nominativo del RASA, previa richiesta di chiarimenti al RPCT, l'Autorità si riserva di esercitare il potere d'ordine ai sensi dell'art. 1, co. 3, della l. 190/2012, nei confronti dell'organo amministrativo di vertice, che, nel silenzio del legislatore, si ritiene il soggetto più idoneo a rispondere dell'eventuale mancata nomina del RASA. Nel caso di omissione da parte del RPCT, il potere di ordine viene esercitato nei confronti di quest'ultimo”.*

Con nota prot. n. 85776 del 22/07/2019, il RPCT ha chiesto al Direttore Generale f.f. di individuare il nominativo del RASA, formalizzato con disposizione prot. n. 90476 del 02/08/2019.

L'Atto Aziendale dell'ASP di Catanzaro assegna a due unità operative (*“Provveditorato Economato e Gestione Logistica”* e *“Gestione Tecnico Patrimoniale”*), le competenze, per materia, sui contratti pubblici. In considerazione del volume delle attività svolte dalle suddette unità operative e, in particolare, delle gare espletate, è stato individuato quale Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante dell'ASP di Catanzaro il Dott. Nicola Voci, oggi Direttore dell'Unità Operativa *“Provveditorato Economato e Gestione Logistica”*.

OBBLIGHI DI INFORMAZIONE, MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO

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

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

- a) I Dirigenti delle strutture ricadenti nelle aree a rischio sono tenuti a fornire al Responsabile della Prevenzione tutte le informazioni necessarie sul rispetto delle misure finalizzate a prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi, segnalando tempestivamente eventuali criticità e disfunzioni riscontrate;

- b) I Dirigenti e l'Ufficio Procedimenti Disciplinari sono tenuti a dare tempestiva comunicazione al Responsabile della Prevenzione dell'avvio di procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti, con le infrazioni contestate;
- c) Il Dirigente della Struttura Semplice Dipartimentale Affari Legali dovrà dare tempestiva comunicazione al Responsabile della Prevenzione dei procedimenti penali, civili e amministrativi contabili a carico dei dipendenti.

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

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

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

Nella consapevolezza che il sistema dei controlli interni assume un rilievo cruciale quale strumento per rafforzare ulteriormente il sistema di prevenzione del rischio corruzione, nel catalogo dei processi e registro dei rischi, nella sezione monitoraggio, si è proceduto a prevedere forme di controllo quali audit, report, richieste di relazioni e accessi.

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

SOTTOSEZIONE DEDICATA ALLA TRASPARENZA

Considerazioni generali

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

L'art. 10, comma 1, del suddetto decreto prevede che ogni Amministrazione indichi, in una apposita sezione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (oggi Sottosezione anticorruzione del PIAO), i Responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati previsti nel summenzionato decreto.

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

A tal proposito si fa espresso rinvio alla tabella contenuta nell'Allegato B della presente sottosezione, redatta secondo le modalità definite dall'ANAC.

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

La Trasparenza, per come sottolineato dall'ANAC con la delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, diviene principio cardine e fondamentale dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni e dei loro rapporti con i cittadini, portatori di quell'interesse pubblico, al cui perseguimento deve tendere l'azione della pubblica amministrazione.

I cittadini utenti diventano, quindi, i diretti interlocutori delle amministrazioni pubbliche, tenuta a renderli partecipi delle scelte aziendali più importanti e, comunque, di tutte quelle attività che hanno una ricaduta sulle risorse pubbliche.

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

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

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

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

I Responsabili delle pubblicazioni, individuati nell'allegato B della presente sottosezione contenente gli obblighi di pubblicazione, devono impegnarsi nella raccolta, elaborazione e pubblicazione, nelle forme previste, dei dati individuati dal citato decreto legislativo, procedendo ad un costante e tempestivo aggiornamento degli stessi. In caso di inadempimento, di adempimento parziale o di ritardo degli obblighi in

materia di pubblicazione, saranno avviate nei confronti dei Dirigenti Responsabili le segnalazioni previste dall'art. 43 del D.Lgs. n. 33/2013 s.m.i.

L'Azienda ha ritenuto di individuare un modello organizzativo a responsabilità diffusa, da cui deriva che ogni struttura aziendale è responsabile della pubblicazione dei dati che produce e del loro aggiornamento.

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

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

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

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

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

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

Attività di vigilanza e di monitoraggio

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

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

Il singolo cittadino ha facoltà di esercitare la vigilanza sul rispetto degli obblighi, mediante lo strumento dell'accesso civico che può diventare un controllo c.d. sociale sull'operato dell'Azienda.

Per quanto attiene al monitoraggio, l'Ufficio Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza eserciterà il monitoraggio, sullo stato delle pubblicazioni della Sezione Amministrazione Trasparente, al fine di verificare l'assolvimento degli obblighi previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 s.m.i.

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

Accesso Civico

Con le modifiche e le integrazioni apportate dal D.Lgs n. 97/2016, il nostro Paese ha adottato una legislazione sul modello del *Freedom of Information Act* (FOIA), già in uso nei più importanti paesi europei. Il novellato art. 1, comma 1 del D.Lgs. n. 33, ridefinisce la Trasparenza come “*accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche*”.

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

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

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

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

- L’accesso documentale *ex legge* n. 241/1990 s.m.i.
- L’accesso civico connesso agli obblighi di pubblicazione
- L’accesso civico generalizzato di cui all’art. 5, comma 2

Nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web aziendale, sottosezione “altri contenuti – accesso civico” è stata pubblicata una guida operativa sull’accesso generalizzato, in coerenza con le indicazioni fornite dall’ANAC.