



**ART. 1, COMMI 8 E 9, LEGGE 6
NOVEMBRE 2012, N. 190
PIANO TRIENNALE PER LA
PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE**

2014 -2016



INDICE

1	Premessa	pag. 3
2	Iniziative ed Azioni intraprese durante l'anno 2013	pag. 5
3	Organizzazione aziendale;	pag. 5
4	Individuazione delle aree a rischio e misure di contrasto	pag. 6
5	Formazione del personale	pag. 10
6	Il responsabile della prevenzione della corruzione	pag. 11
7	Entrata in vigore	pag. 12
	Allegato 1	Pag. 13
	Allegato 2	Pag. 14

LEGENDA

ABBREVIAZIONE	FORMULAZIONE PER ESTESO
C.C.A.	Codice di Comportamento Aziendale
C.C.D.P.	Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici (D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62)
C.E.C.	Codice Etico e di Comportamento
A.N.A.C. (ex CIVIT)	Autorità Nazionale Anticorruzione e per la Valutazione e la Trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche
R.P.C.	Responsabile Prevenzione Corruzione
R.T.I.	Responsabile Trasparenza Integrità
U.P.D.	Ufficio per i Procedimenti Disciplinari
U.E.	Ufficio Etico
O.I.V.	Organismo Indipendente di Valutazione della Performance
O.V.A.	Organismo di Valutazione Aziendale
U.R.P.	Ufficio Relazioni con il Pubblico
P.N.A.	Piano Nazionale Anticorruzione
P.T.P.C.	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione
P.T.P.	Piano Triennale della Performance
P.T.T.I.	Piano Triennale Trasparenza ed Integrità
S.S.N.	Servizio Sanitario Nazionale

1. PREMESSA

IL PUNTO DI PARTENZA

“La natura sistemica della corruzione ha comportato un ingigantimento del bene giuridico offeso e una rarefazione del contenuto di disvalore dei singoli comportamenti di corruzione. In effetti, la corruzione sistemica, oltre al prestigio, all'imparzialità e al buon andamento della pubblica amministrazione, pregiudica, da un lato, la legittimazione stessa delle pubbliche amministrazioni e dall'altro, l'economia della Nazione”.

“Ma è altrettanto vero che la stabilità della finanza cui è strettamente correlato il corretto uso delle finanze pubbliche per la crescita della persona e per lo sviluppo di una società solidale orientata alla realizzazione del bene comune non può prescindere da un'etica pubblica di cui il principio di legalità, unito a quello di buon andamento, da un lato è un'attuazione di essa e, dall'altro, una strumentazione per la tutela dei diritti fondamentali in un giusto temperamento di risorse scarse”.

(dichiarazioni di Luigi Giampaolino – Presidente della Corte dei Conti)

I PRESUPPOSTI

LA COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA E L'ETICA DEL PUBBLICO DIPENDENTE

L'adeguamento del proprio comportamento a parametri di lealtà, di correttezza, di servizio al bene comune è prescritto dalla Costituzione stessa, che impone:

- di svolgere le funzioni pubbliche:
 - ❖ con disciplina ed onore (art. 54, comma 2)
 - ❖ con imparzialità (art. 97)
- nonché di essere al servizio esclusivo della Nazione (art. 98)

CORRUZIONE – Definizione

Accezione penalistica

La **corruzione**, disciplinata dal nostro codice penale, all'interno degli artt. 318-322, può essere definita come un particolare accordo (*pactum sceleris*) tra un funzionario pubblico ed un soggetto privato, mediante il quale il primo accetta dal secondo, per un atto relativo alle proprie attribuzioni, un compenso che non gli è dovuto. La corruzione può essere:

- **Attiva:** è il reato di chi induce con promesse, denaro o altri vantaggi un altro individuo a venir meno ai propri doveri
- **Passiva:** è il reato di colui che accetta promesse, denaro o altre utilità che non gli sono dovuti per compiere od omettere un atto relativo all'esercizio delle proprie attribuzioni

Accezione più ampia

Ai fini dell'applicazione della Legge n. 190/2012 e dell'adozione del presente codice, il concetto di corruzione è inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività svolta dalla Pubblica Amministrazione, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto della corruzione, sono pertanto più ampie della fattispecie penalistica e sono tali da comprendere l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, nonché le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Il Piano Aziendale Triennale per la Prevenzione della Corruzione

Il presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione viene adottato dando attuazione al comma 5 dell'art. 1 della L. n. 190 del 6/11/2012 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”.

Tale norma si inserisce in un quadro normativo, nazionale ed internazionale, volto a neutralizzare o quantomeno minimizzare il rischio di pratiche corruttive nell'agire quotidiano della pubblica amministrazione.

Il punto di riferimento normativo a livello nazionale è identificabile nell'art. 97 della Costituzione che garantisce la trasparenza ed il buon andamento dell'attività amministrativa mentre, a livello internazionale, il dato normativo saliente è costituito dalla Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione datata 31/10/2003 e ratificata dall'Italia con L. n. 116 del 3/8/2009.

In tale contesto, la legge 190/2012, istituisce l'Autorità nazionale anticorruzione individuandola nella Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (C.I.V.I.T.) ora denominata Autorità Nazionale Anticorruzione e per la Valutazione e la Trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche Nazionale (A.N.AC) e si pone come principale obiettivo quello del coordinamento dei vari organi che a diversi livelli devono porre in essere attività di controllo, prevenzione e contrasto del fenomeno corruttivo nella PA.

In tale ottica si inserisce il presente piano il cui obiettivo principale è quello di individuare le aree di attività a maggior rischio corruzione e quello di attuare le opportune contromisure attraverso specifiche procedure che consentano di prevenire tale rischio.

Il P.N.A. inoltre dispone che gli adempimenti dettati dal d.lgs. n. 33 del 2013, contenente il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, costituiscano parte integrante del presente piano.

Il presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, adottato dal Direttore Generale su proposta del responsabile aziendale anticorruzione, va trasmesso al Dipartimento Funzione Pubblica e alla Regione Emilia Romagna entro il 31 gennaio 2014.

La Direzione aziendale, in considerazione della complessità del corpus normativo e della necessità di chiarirne l'ambito di applicazione nel contesto organizzativo aziendale, fornendo istruzioni chiare a tutti i soggetti destinatari chiamati ad applicare ed eseguire le disposizioni già operative a tutti gli effetti, ha ritenuto con atto deliberativo, cui si fa rinvio, n.17 del 15.1.2014 di procedere alla “**Adozione di linee guida aziendali in materia di contrasto all'illegalità ed alla corruzione in applicazione delle relative disposizioni legislative. ...**” nonché di provvedere alla “**..costituzione di un gruppo di lavoro permanente...**”.

2. INIZIATIVE ED AZIONI INTRAPRESE DURANTE L'ANNO 2013

Le “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, sono state emanate con la legge 6 novembre 2012 n. 190.

Nelle more della predisposizione del “Piano Nazionale Anticorruzione”, approvato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (Civit) con Deliberazione n.72 dell’11.9.2013, ed in relazione alle prime disposizioni operative del D.F.P. con la Circolare n. 1 del 25.1.2013, l’Azienda ha proceduto con Deliberazione n.76 del 7.03..2013, alla nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione, individuato nella persona del Dirigente responsabile Affari generali, Istituzionali e Convenzioni, drssa Luisa Capasso.

Nel corso del 2013, oltre ad una intensa attività di studio della normativa e di confronto a livello interaziendale in area vasta e metropolitana, sono stati effettuati confronti con i Dirigenti dell’Azienda ai fini della predisposizione del Codice di comportamento, dell’assolvimento degli obblighi in materia di Trasparenza e di avvio delle analisi per l’individuazione dei processi a maggior rischio di corruzione. Come sopra richiamato, è stata altresì svolta l’attività istruttoria e di confronto, all’interno dell’Azienda ed anche con diversi soggetti esterni, che ha portato alla definizione delle linee guida prima richiamate (adottato con deliberazione n.17 del 15.1.2014) e dei contenuti del presente documento (e degli altri documenti ad esso correlati: codice di comportamento aziendale, programma triennale trasparenza ed integrità e regolamento per la gestione degli incarichi extra istituzionali).

3. ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

L’Azienda Ospedaliero-Universitaria S. Orsola-Malpighi di Bologna (di seguito denominata anche “Azienda”) è istituita dalla legge regionale 23 dicembre 2004, n. 29 ed è disciplinata dai seguenti atti di indirizzo o di intesa aventi carattere generale e speciale:

- α) Deliberazione della Giunta Regionale n. 318 del 14 febbraio 2005 recante “Disciplina delle Aziende ospedaliero-universitarie” ai sensi dell’art. 9, comma 6, della L.R. n. 29/2004;
- β) Deliberazione della Giunta Regionale n. 297 del 14 febbraio 2005 ad oggetto “Protocollo d’intesa tra la Regione Emilia-Romagna e le Università degli Studi di Bologna, Ferrara, Modena e Parma, in attuazione dell’art. 9 della L.R. 23 dicembre 2004 n. 29”.

L’Azienda eroga e sviluppa, integrandole, assistenza polispecialistica, ricerca e formazione, anche di rilievo nazionale ed internazionale.

L’Azienda svolge in modo unitario ed inscindibile le funzioni di assistenza, ricerca e formazione, costituendo al tempo stesso elemento strutturale del Servizio Sanitario Nazionale, ed in particolare del Servizio Sanitario della Regione Emilia-Romagna, nell’ambito del quale concorre al raggiungimento degli obiettivi di tutela globale della salute, e del Sistema Universitario, nell’ambito del quale concorre al raggiungimento delle sue finalità didattiche e di ricerca.

L’Azienda è articolata in strutture organizzative nell’ambito delle quali sono individuati - nell’ottica del migliore utilizzo possibile delle risorse, delle conoscenze e delle competenze - gli ambiti di specializzazione ed i livelli di responsabilità dei professionisti e degli operatori.

Per una completa definizione dell’organizzazione dell’Azienda si rimanda al ROA, Regolamento di Organizzazione Aziendale, adottato con delibera n. 345 del 5/8/2013.

4. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE A RISCHIO E MISURE DI CONTRASTO

Per l'individuazione delle attività a più elevato rischio di corruzione, nel rispetto dei criteri e delle metodologie emanati dal Dipartimento Funzione Pubblica e dal Piano Nazionale, si è proceduto con il coinvolgimento dei Dirigenti delle strutture interessate. Per la mappatura dei processi a rischio, ossia di quelle che sono le aree di attività più esposte al rischio di corruzione, occorre partire da quelle espressamente previste dal comma 16 dell'art. 1 della legge 190/2012 che sono:

- autorizzazione o concessione;
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo n. 163 del 2006;
- 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 l'assunzione del personale e progressione di carriera di cui all'art. 24 del decreto legislativo n. 150 del 2009.

Altre ne sono state individuate sulla base delle indicazioni fornite in materia dalla Regione Emilia-Romagna

- gestione delle liste di attesa
- esercizio della libera professione
- sperimentazioni cliniche
- rapporti con le società farmaceutiche

Per l'individuazione delle attività afferenti ad aree esposte al rischio di pratiche corruttive, **si rimanda all'allegato n. 2** del presente piano che contiene **l'elencazione delle Aree di attività esposte a rischio di corruzione** ed i rischi specifici ad esse collegate.

Nel corso dell'anno 2014, ci si prefigge di completare l'analisi delle prime 5 aree indicate in allegato, dando rendicontazione degli obiettivi raggiunti nella Relazione che il responsabile anticorruzione deve produrre entro il 15 dicembre, procedendo altresì alla ponderazione del livello di rischio (sulla base della metodologia indicata nel paragrafo B.1.2 dell'Allegato 1 del PNA).

Per quanto attiene le misure di contrasto, si evidenzia la particolare importanza che assumono in questo senso gli obblighi relativi a:

- pubblicazione nel sito istituzionale dei documenti relativi a procedimenti amministrativi che afferiscono ad aree esposte al rischio corruzione (V. programma della trasparenza);
- disciplina dell'affidamento di incarichi esterni;
- disciplina della rotazione del personale;
- disciplina del conflitto di interessi anche potenziale;
- disciplina delle incompatibilità;
- predisposizione di una procedura operativa volta a raccogliere le eventuali segnalazioni di condotte illecite di cui i dipendenti siano venuti a conoscenza (c.d. Tutela del Whistleblower);
- predisposizione del codice di comportamento e attivazione delle procedure per la sua diffusione e per la vigilanza sull'applicazione dello stesso nonché delle connesse responsabilità disciplinari (UPD);
- monitoraggio sui tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi e relativa

reportistica;

Nel richiamare quanto più diffusamente contenuto nella Deliberazione n. 17/2014 indicata in premessa e contenente le Linee guida in materia di contrasto all'illegalità ed alla Corruzione, si evidenziano nei paragrafi seguenti alcuni aspetti di particolare rilevanza.

4.1) Disciplina della rotazione del personale

l'Azienda – nel rispetto della programmazione regionale degli ultimi anni, con particolare riferimento a quella relativa all'anno 2013 (come da delibera di Giunta Regionale n. 199/2013), finalizzata a perseguire economie di scala tramite processi di razionalizzazione delle risorse ed unificazione delle funzioni – ha formulato, congiuntamente all'Azienda USL di Bologna ed all'Istituto Ortopedico Rizzoli, un progetto di unificazione della maggior parte delle funzioni amministrative trasversali, da realizzarsi nel corso dell'anno 2014. L'unificazione comporterà una ridefinizione delle assegnazioni del personale, ivi comprese quelle dei dirigenti preposti alle strutture riconducibili ad alcune delle principali aree a rischio.

In considerazione di ciò, si ritiene di dover rinviare l'individuazione dei criteri di rotazione ad intervenuto completamento del processo di unificazione di tali funzioni.

Inoltre, come risulta evidente dalla mappatura delle attività a rischio di corruzione, la previsione normativa circa l'effettiva rotazione degli incarichi trova un limite oggettivo presso l'Azienda in considerazione dei seguenti criteri:

- 1) La specifica e spesso univoca competenza professionale delle risorse umane impiegate nelle aree oggetto di mappatura del rischio, che non permette una fungibilità nei ruoli professionali e quindi di rotazione nei servizi medesimi, stante anche l'unicità non solo di figura apicali ma anche di personale del comparto amministrativo che possano essere sostituiti nelle loro mansioni;
- 2) L'ineludibilità, di conseguenza, di dover garantire non solo la speditezza e l'efficacia della funzione amministrativa, comunque strumentale ed indispensabile all'erogazione dei servizi sanitari e assistenziali, ma la stessa garanzia degli standards prestazionali gravanti sugli apicali preposti alle medesime funzioni nelle aree a rischio.

Peraltro, già in sede di Conferenza Unificata Stato-Regioni, nella seduta del 24.7.2013, si sono sostanzialmente definiti alcuni criteri ed indicazioni in materia di rotazione degli incarichi, di cui si è tenuto conto nel presente Piano, ed in particolare:

a) "In ogni caso, fermi restando i casi di revoca dell'incarico già disciplinati e le ipotesi di applicazione di misure cautelari, la rotazione può avvenire solo al termine dell'incarico, la cui durata deve essere comunque mantenuta";

b) "l'attuazione della misura deve avvenire in modo da tenere conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni ed in modo da salvaguardare la continuità della gestione amministrativa. A tal fine, gli enti curano la formazione del personale, prediligendo l'affiancamento e l'utilizzo di professionalità interne".

4.2) Obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse

Al fine di far emergere possibili conflitti di interesse con l'attività della struttura di assegnazione e con i compiti affidati, ai sensi dell'art. 6 del Codice di Comportamento DPR 62/2013, ogni lavoratore, quando viene assegnato ad una struttura (servizio o staff di direzione) deve informare il relativo responsabile di tutti i rapporti di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, secondo le precisazioni richieste dal Codice stesso.

La disposizione si applica:

- a tutto il personale dipendente con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato
- a tutto il personale universitario integrato nell'attività assistenziale
- a tutto il personale dipendente di altre pubbliche amministrazioni, acquisito in comando o distacco, ivi compreso il personale che opera in ambito aziendale a titolo di "comando finalizzato"
- a tutto il personale che opera in azienda con altre forme di lavoro flessibile (contratti di formazione lavoro e contratti di somministrazione)

La comunicazione va prodotta all'atto dell'assunzione/reclutamento e della prima assegnazione e ogni qual volta l'operatore venga assegnato ad una diversa struttura organizzativa

Le disposizioni contenute nel **D.P.R. n. 62/2013** stabiliscono un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto d'interessi, anche potenziale, perseguendo una finalità di prevenzione

4.3) Disciplina della inconfiribiltà/incompatibilità di incarichi (Regolamento approvato con deliberazione n.39 del 30/1/2014)

Il d.lgs. 39/2013 disciplina i casi di inconfiribiltà e incompatibilità degli incarichi dirigenziali.

La norma si applica al personale di qualifica dirigenziale ed al personale non inquadrato in qualifica dirigenziale, titolare di funzioni direttive (Posizioni Organizzative).

La sopracitata normativa dispone inoltre che : *“ Il responsabile del piano anticorruzione di ciascuna amministrazione pubblica, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico, di seguito denominato «responsabile», cura, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nell'amministrazione, ente pubblico e ente di diritto privato in controllo pubblico siano rispettate le disposizioni del presente decreto sulla inconfiribiltà e incompatibilità degli incarichi. A tale fine il responsabile contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribiltà o incompatibilità di cui al presente decreto”*.

Una volta contestata, da parte del Responsabile anticorruzione, la causa di inconfiribiltà/incompatibilità, l'interessato potrà, nel termine di cinque giorni dal ricevimento della contestazione, proporre le proprie difese e osservazioni.

In caso di accoglimento il procedimento si conclude con una nota formale e motivata indirizzata all'interessato entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data di ricevimento della contestazione.

Al contrario, ricevuta da parte del Responsabile anticorruzione la comunicazione in ordine all'accertata situazione di incompatibilità, l'Amministrazione del Personale adotta tempestivamente la determinazione di decadenza dall'incarico e di risoluzione del rapporto di lavoro.

La materia degli incarichi extra-istituzionali, trova disciplina nel regolamento aziendale approvato con deliberazione del Direttore generale n.39/2014, cui si fa rinvio.

4.4) Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

L'art 1, comma 51, della Legge n. 190/2012, al fine di consentire l'emersione di illeciti, ha introdotto un obbligo di tutela a favore del dipendente che li segnala (cosiddetto "whistleblower") all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti o al proprio superiore gerarchico.

La norma impone l'adozione di tre misure:

- α) la tutela dell'anonimato
- β) il divieto di discriminazione nei confronti dello "whistleblower"
- χ) la sottrazione al diritto di accesso della denuncia, fatte salve le eccezioni espressamente indicate

Si rinvia al Codice di Comportamento per la disciplina di dettaglio.

5. FORMAZIONE DEL PERSONALE

La legge 190/2012 dedica particolare attenzione al tema della formazione del personale come strumento fondamentale per la lotta al rischio corruttivo nell'azione della pubblica amministrazione.

Occorre quindi individuare un piano per garantire che il personale, a vario titolo coinvolto in aree di attività interessate dal rischio corruttivo, possa essere adeguatamente formato e sensibilizzato sui temi contenuti nel presente piano e sull'importanza del rispetto delle indicazioni ivi contenute, sulle diverse fattispecie del reato di corruzione e le connesse responsabilità penali personali nonché sui risvolti sul piano disciplinare in caso di violazione degli obblighi contenuti nel presente piano.

La formazione dovrà avvenire, stando a quanto stabilito dal P.N.A., con una strutturazione basata su due livelli:

- uno di carattere generale rivolto a tutti i dipendenti che abbia ad oggetto l'aggiornamento delle competenze ed i temi dell'etica e della legalità;
- un livello di carattere specifico che si rivolga al responsabile anticorruzione, ai suoi referenti ed ai funzionari e dirigenti operanti in settori considerati a rischio corruzione dal presente Piano.

Considerando che la formazione e la diffusione capillare del concetto di eticità e legalità sono strumenti di grande importanza per la lotta alla corruzione, l'Azienda ritiene imprescindibile l'adesione al costituendo "Piano formativo regionale", ossia ad uno strumento che garantisca uniformità di approccio alle problematiche in esame, le cui linee generali che verranno sviluppate possono essere così riassunte:

La prima fase prevede un approccio formativo di carattere tecnico rivolto ai Responsabili per la prevenzione della corruzione nonché i loro referenti e collaboratori in staff che siano dipendenti della Regione Emilia-Romagna e delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale.

In tale fase ci si avvarrà della docenza di esperti in materia di lotta alla corruzione e della più recente normativa sul tema nonché funzionari appartenenti ad enti e organismi a livello centrale, quali Dipartimento della Funzione Pubblica, Agenas, A.N.A.C., FormezPa, magistrati e docenti universitari.

La seconda fase avrà invece un taglio più specifico e sarà rivolta a quei dipendenti che operano nelle aree più esposte al rischio di corruzione.

La terza fase sarà invece di carattere generale e come tale verrà destinata a tutti i dipendenti delle Aziende del Sistema Sanitario Regionale.

Quanto alla specificazione del monte ore delle varie fasi si rimanda all'emanando Piano Formativo Regionale nonché al Piano Aziendale della formazione.

Il responsabile aziendale della prevenzione della corruzione, ha partecipato a tre giornate formative a cavallo del 2013/2014, organizzate dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.

Con Deliberazione n. 76 del 7.3.2013 in applicazione dell'art. 1, comma 7, della legge n. 190/2012 il Direttore generale ha individuato e nominato come responsabile della prevenzione della corruzione la dott.ssa Luisa Capasso Dirigente Amministrativo Responsabile della Struttura complessa Affari Generali, istituzionali e convenzioni.

Tale incarico ha decorrenza dalla data del succitato provvedimento e comporta l'attribuzione delle seguenti funzioni:

- elaborazione della proposta del piano triennale della prevenzione della corruzione;
- definizione di procedure appropriate per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- verifica dell'efficace attuazione del piano e la sua effettiva idoneità a prevenire il rischio corruttivo;
- proposta di modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti nell'organizzazione aziendale che comportino una revisione dello stesso;
- elaborazione entro il 15 dicembre la relazione annuale sull'attività anticorruzione svolta;
- verifica della diffusione dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge n. 190 del 2012 dei risultati del monitoraggio (articolo 15 d.P.R. 62/2013)
- individuazione del personale da inserire in percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità.

Il Responsabile nomina ogni anno, entro 15 giorni dell'approvazione del piano, per ciascun settore amministrativo in cui si articola l'organizzazione dell'azienda, un referente. I referenti curano la tempestiva comunicazione delle informazioni nei confronti del Responsabile, secondo quanto stabilito nel presente piano.

In particolare i referenti nominati dal responsabile anticorruzione devono:

- vigilare, per quanto attiene alla loro funzione ed area di competenza, sulla regolare applicazione delle disposizioni contenute nel presente piano;
- farsi promotori di eventuali modifiche e/o integrazioni del presente piano in relazione ad eventuali significative violazioni e/o modifiche nell'assetto aziendale che dovessero intervenire;
- individuare idonei meccanismi, che laddove adottabili, consentano la rotazione del personale operante in aree esposte al rischio di corruzione;
- assicurare, anche attraverso un'idonea reportistica, il flusso informativo nei confronti del responsabile della prevenzione della corruzione;
- concorrere alla vigilanza su eventuali situazioni di incompatibilità o di conflitto di interesse, anche potenziale, dei dipendenti;
- garantire il rispetto della normativa in tema di trasparenza;
- controllare la corretta applicazione del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013, nonché dell'emanando codice di comportamento aziendale.

Il piano, una volta approvato, viene pubblicato sul sito istituzionale dell'azienda nella

sezione dedicata alla trasparenza in modo da ottemperare agli obblighi prescritti in tema di pubblicità e così da permettere una pronta consultazione al cittadino\utente.

A fronte delle funzioni attribuite al responsabile della prevenzione della corruzione la legge 190 del 2012 prevede consistenti responsabilità in caso di inadempimento.

In particolare l'omessa predisposizione del piano della prevenzione della corruzione ovvero la mancata individuazione delle procedure di selezione e formazione dei dipendenti che devono operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, costituiscono elemento di valutazione delle responsabilità dirigenziale.

Il comma 12 dell'art. 1 della legge 190/2012 prevede inoltre che in caso di commissione di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato il responsabile della prevenzione della corruzione risponde ai sensi del d.lgs. 30.03.2001 n. 165, art. 21 (rubricato sotto il titolo "Responsabilità dirigenziale").

Il comma 14 della legge prevede poi che quando siano accertate ripetute violazioni delle misure di prevenzione individuate dal piano, il responsabile della prevenzione della corruzione risponde in via presuntiva, sotto il profilo dirigenziale e, per omesso controllo, sotto il profilo disciplinare.

I dipendenti che violano le citate misure di prevenzione del piano ne rispondono sotto il profilo disciplinare.

7. Entrata in vigore

Il presente piano della prevenzione della corruzione è stato approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 40 assunta in data 31 gennaio, ed ha validità triennale ed è immediatamente eseguibile..

Sarà sottoposto, entro il 31 gennaio di ogni anno, a revisione ed alle modifiche che si dovessero rendere necessarie a seguito di eventuali modificazioni dell'organizzazione aziendale.

ALLEGATO N. 1
DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

NORMA DI RIFERIMENTO	REATI PREVISTI NEL CAPO I DEL TITOLO II DEL LIBERO SECONDO DEL CODICE PENALE
Art. 314	Peculato
Art. 316	Peculato mediante profitto dell'errore altrui
Art. 316 bis	Malversazione a danno dello stato
Art. 316 ter	Indebita percezione di erogazioni a danno dello stato
Art. 317	Concussione
Art. 318	Corruzione per un atto d'ufficio
Art. 319	Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
Art. 319 ter	Corruzione in atti giudiziari
Art. 320	Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio
Art. 322	Istigazione alla corruzione
Art. 322 bis	Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi della Comunità Europea e di Stati Esteri
Art. 323	Abuso d'ufficio
Art. 325	Utilizzazioni di invenzioni o scoperte conosciute per ragioni di ufficio
Art. 326	Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio
Art. 328	Rifiuto di atti d'ufficio - Omissione
Art. 329	Rifiuti o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente di pubblica sicurezza
Art. 331	Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità
Art. 334	Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa
Art. 335	Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa

REGIMI SPECIFICI Per quanto attiene alle condotte che configurano illecito amministrativo, disciplinare, contrattuale, deontologico, professionale e/o contabile si rinvia alle norme che regolano le specifiche fattispecie

ALLEGATO N. 2

La tabella che segue riporta, per ciascuna area di attività dell’Azienda, i singoli processi individuati a maggior rischio di corruzione.

AREE A RISCHIO CORRUZIONE ATTIVITA' 2014				
	AREA	ATTIVITÀ	RISCHIO	CRONO-PROGRAMMA
1	ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE: Reclutamento Progressioni carriera Conferimento incarichi collaborazione	Gestione carriere	Induzione ad applicare in modo non trasparente o distorto norme e procedure	Le attività afferenti a questa area saranno oggetto di valutazione nel corso del 2014 ed il risultato sarà riportato nella relazione del R.P.C. che sarà pubblicata entro e non oltre il 15.12.2014. Le misure correlate saranno inserite nel PTPC 2015-2017
		Procedure concorsuali reclutamento con rapporto di lavoro a tempo indeterminato		
		Procedure selettive reclutamento con rapporto di lavoro a tempo determinato		
		Procedure comparativa reclutamento personale con contratti di lavoro autonomo		
		Procedure comparative mobilità diretta tra amministrazioni pubbliche		
		Valutazione del Personale		
		Autorizzazione incarichi extra istituzionali		
		Calcolo e pagamenti stipendi		

2	AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE	Affidamento incarichi di progettazione	Rapporti indebiti con i fornitori finalizzati all'assegnazione di forniture di beni, servizi e lavori in violazione del principio di libera competizione e di ricerca delle migliori condizioni di qualità/prezzo ma anche in violazione degli obblighi di cui all'art. 26 del d.lgs. n. 81/2008 (idoneità tecnico-professionale, regolarità contributiva, rischi specifici, coordinamento e cooperazione e DUVRI).	Le attività afferenti a questa area saranno oggetto di valutazione nel corso del 2014 ed il risultato sarà riportato nella relazione del R.P.C. che sarà pubblicata entro e non oltre il 15.12.2014. Le misure correlate saranno inserite nel PTPC 2015-2017	
		Predisposizione d'appalto			capitolati
		Gestione procedure di gara			
		Acquisti in economia			
		Nomina Giudicatrice			Commissione
		Operazioni di Collaudo			
		Gestione dei Contratti			
		Gestione della manutenzione dei beni mobili ed immobili: interventi di ristrutturazione di restauro, compresa l'esecuzione di contratti			
		Verifica di regolarità, di possesso di requisiti			di legittimità, di possesso di requisiti
Liquidazione, ordinazione e pagamento					
3	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	Autocertificazioni e dichiarazioni sostitutive di atti di notorietà	Induzione ad alterare i criteri di scelta dei controlli a campione e/o omissione di atti conseguenti	Le attività afferenti a questa area saranno oggetto di valutazione nel corso del 2014 ed il risultato sarà riportato nella relazione del R.P.C. che sarà pubblicata entro e non oltre il 15.12.2014. Le misure correlate saranno inserite nel PTPC 2015-2017	

4	PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	Attività sanitarie sottoposte al pagamento dei tickets	Elusione di pagamento per prestazioni di favore anche al fine di ottenere vantaggi personali	Le attività afferenti a questa area saranno oggetto di valutazione nel corso del 2014 ed il risultato sarà riportato nella relazione del R.P.C. che sarà pubblicata entro e non oltre il 15.12.2014. Le misure correlate saranno inserite nel PTPC 2015-2017
5	AREA ASSISTENZIALE	Accesso all'erogazione delle cure e gestione delle liste di attesa dalla prenotazione della visita ambulatoriale all'erogazione della prestazione e del ricovero con eventuale accesso alla sala operatoria per i pazienti chirurgici	Gestione delle liste di attesa non improntata a criteri di urgenza delle cure ed alla progressione temporale/tempestività, anche a fini di favoritismi personali	Le attività afferenti a questa area saranno oggetto di valutazione nel corso del 2014 ed il risultato sarà riportato nella relazione del R.P.C. che sarà pubblicata entro e non oltre il 15.12.2014. Le misure correlate saranno inserite nel PTPC 2015-2017
Acquisto di prestazioni ad integrazione dell'attività istituzionale in regime ALP (prestazioni aggiuntive art. 55 CCNL/2000)	Utilizzo improprio dell'attività libero-professionale in sostituzione di quella ordinaria a fini di vantaggio personale o di altri, anche con possibile elusione della normativa fiscale di riferimento, in particolare per l'attività autorizzata svolta a di fuori dell'Azienda			
Attività libero-professionale in regime ambulatoriale e di ricovero				
Rapporti con informatori scientifici del farmaco	Induzione a favorire case farmaceutiche piuttosto di altre a fini personali			
Sperimentazioni cliniche	Induzione a favorire case farmaceutiche piuttosto di altre a fini personali			
Rapporti con organizzazioni esterne	Induzione a favorire organizzazioni a fini personali			
Gestione documentazione sanitaria	Induzione a falsificare dati per tornaconto personale			

ATTIVITA' OGGETTO DI VALUTAZIONE NEL 2015

6	ACQUISIZIONE E VENDITA DI PRESTAZIONI E SERVIZI SANITARI PRESSO TERZI	Convenzione passiva e/o attiva per acquisto e/o vendita di attività, prestazioni o servizi sanitari (trasporti di materiale biologico) da terzi	Rischio di sottrazione ai percorsi istituzionalizzati e/o normativamente previsti, di alcune acquisizioni o vendite (caso della vendita di prestazioni a tariffario SSN a case di cura accreditate)	Le attività afferenti a tale area saranno oggetto di valutazione nel corso del 2015 e costituiranno oggetto della relazione del R.P.C. del 2015. Le misure correlate saranno inserite nel PTPC 2016-2018
			Deviazione rispetto ai percorsi istituzionali previsti dalle norme, nei processi/accordi di fornitura o acquisizione di prestazioni verso o da privato (es. applicazione impropria di Tariffario Nomenclatore SSN)	
7	GESTIONE PATRIMONIO IMMOBILIARE	Procedure di alienazione immobili	Applicazione trasparente di norme e procedure finalizzate a favorire impropriamente determinati offerenti	Le attività afferenti a tale area saranno oggetto di valutazione nel corso del 2015 e costituiranno oggetto della relazione del R.P.C. del 2015. Le misure correlate saranno inserite nel PTPC 2016-2018
8	CONTABILITÀ	Gestione cassa economale e rimborsi spese	Induzione a sottrarre denaro in contanti	Le attività afferenti a tale area saranno oggetto di valutazione nel corso del 2015 e costituiranno oggetto della relazione del R.P.C. del 2015. Le misure correlate saranno inserite nel PTPC 2016-2018
		Recupero crediti	Induzione ad alterare importi e tempistiche dei crediti da recuperare	
9	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI	Gestione procedimenti disciplinari	Induzione ad omettere o alterare atti e tempistiche	Le attività afferenti a tale area saranno oggetto di valutazione nel corso del 2015 e costituiranno oggetto della relazione del R.P.C. del 2015. Le misure correlate saranno inserite nel PTPC 2016-2018
10	ATTIVITÀ DI PROTOCOLLAZION E E GESTIONE DEI FLUSSI DOCUMENTALI	Protocollazione	Induzione ad occultare documenti, ad alterare data e ora di ricezione e alla diffusione di informazioni riservate	Le attività afferenti a tale area saranno oggetto di valutazione nel corso del 2015 e costituiranno oggetto della relazione del R.P.C. del 2015. Le misure correlate saranno inserite nel PTPC 2016-2018
		Archiviazione	Induzione ad eliminare documenti	

			in originale	
11	ATTIVITÀ LEGALE	Conferimento incarichi a legali	Induzione a raggiungere accordi per conferimento a uno specifico legale con compartecipazione ai proventi o altri vantaggi	Le attività afferenti a tale area saranno oggetto di valutazione nel corso del 2015 e costituiranno oggetto della relazione del R.P.C. del 2015. Le misure correlate saranno inserite nel PTPC 2016-2018
		Transazioni	Induzione a raggiungere accordi con la controparte sull'importo da liquidare con compartecipazione ai proventi	
12	SICUREZZA SUL LAVORO	Valutazione del rischio negli ambienti di lavoro	Induzione a una non corretta valutazione del rischio, sia in termini di carenza che in termini di sopravvalutazione	Le attività afferenti a tale area saranno oggetto di valutazione nel corso del 2015 e costituiranno oggetto della relazione del R.P.C. del 2015. Le misure correlate saranno inserite nel PTPC 2016-2018
		Attività di vigilanza	Induzione ad una mancata vigilanza sul rispetto degli obblighi che gravano sui dirigenti, sui preposti, sui lavoratori, sul medico competente e sugli appaltatori	