



BIOTECNOLOGIE AVANZATE

**Piano Triennale di
Prevenzione della
Corruzione 2019 - 2021**

**Responsabile della Prevenzione e Corruzione
Avv. Marco Sasso del Verme**

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2019 – 2021

Sommario

Introduzione	4
Trasparenza sul processo di formazione del PTPC- aggiornamento anno 2018	4
Principale normativa di riferimento, materiali, siti web, link	5
Normativa	5
Materiali	6
Siti web	6
Link	6
PARTE PRIMA - IL PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE ED IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE AZIENDALE	7
Le strategie di prevenzione della corruzione a livello nazionale	8
Il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) obiettivi e contenuti al piano aggiornamento 2019-2021	8
Obiettivi e contenuti del piano	10
Soggetti concorrenti alla prevenzione a livello decentrato	11
Il Direttore Generale	12
Il Responsabile della prevenzione della Corruzione	12
I Referenti per la prevenzione della corruzione	15
Trasparenza ed Integrità	16
I Dirigenti	17
L'Organismo di Controllo (OIVP)	17
L'Ufficio Procedimenti disciplinari.....	18
I dipendenti ed i Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda.....	19
PARTE SECONDA-LE AREE A RISCHIO DELL'AZIENDA	20
Il processo di gestione del rischio	20
Analisi del contesto esterno	21
Analisi del contesto interno	22
Aree di rischio obbligatorie	24

Aree di rischio generali	25
La mappatura delle Aree di rischio obbligatorie, generali e specifiche	26
PARTE TERZA - LE MISURE PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO.....	26
1 - Il Codice di comportamento e diffusione di buone pratiche e valori	26
2 - La rotazione del personale	27
3 - L'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse	29
4 - Lo svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali	30
5 - Il conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (pantouflage –revolving doors) ed Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;	31
6 - L'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors);	31
7 - Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione	32
8 - La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)	34
9 - La formazione	35
10 - I Patti di integrità negli affidamenti	36
11 - Le azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	37
12 - Dichiarazioni di conoscibilità delle relazioni e/o interessi che possono coinvolgere i professionisti di area sanitaria e amministrativa nell'espletamento di attività inerenti alla funzione che implicino responsabilità nella gestione delle risorse e nei processi decisionali in materia di farmaci, dispositivi, altre tecnologie, nonché ricerca, sperimentazione e sponsorizzazione.	38
PARTE QUARTA - IL PROGRAMMA TRIENNALE PER L TRASPARENZA E L'INTEGRITA'.....	38
Introduzione al Programma	38
Le sanzioni per violazione degli obblighi di trasparenza	41
Allegati	49

Introduzione

Il presente Piano triennale di Prevenzione della Corruzione (di seguito PTCP) è redatto in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, a oggetto “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione” e dalla Determinazione dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n. 1208 del 22 novembre 2017 “Aggiornamento 2019-2021 al Piano Nazionale Anticorruzione”. Nel presente Piano sono descritte tutte le attività di Prevenzione e di Trasparenza svolte durante l’anno 2018.

Come già specificato nel Piano Nazionale anticorruzione, la definizione del fenomeno corruttivo va intesa non solo più ampia dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, ma coincidente con la “mala - amministrazione”, intesa come assunzione di decisioni (di assetto d’interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell’interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte d’interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell’interesse pubblico e pregiudicano l’affidamento dei cittadini nell’imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

Il PTCP è da considerarsi uno strumento di lavoro che va implementato e aggiornato periodicamente anche grazie al graduale affermarsi degli strumenti di analisi e di studio che sono previsti, dei contributi dei vari portatori d’interesse aziendali (“stakeholders”) e a seguito di nuove disposizioni legislative o d’indirizzo.

Destinatario del PTCP è tutto il personale del Ceinge Biotecnologie Avanzate Scarl.

Il PTCP è pubblicato sul sito internet aziendale e copia dello stesso deve essere consegnata al personale di nuova assunzione.

La sua violazione costituisce illecito disciplinare ai sensi dell’art.1 c.14 della Legge 190/2012 sopra citata.

Trasparenza sul processo di formazione del PTCP

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione dell’Ente è adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione, quale organo d’indirizzo politico, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, e il suo aggiornamento è adottato con altra deliberazione su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il Piano è pubblicato sul sito internet istituzionale aziendale, nella giusta sezione dedicata all’anticorruzione.

Principale normativa di riferimento, materiali, siti web, link Normativa

- Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”.
- Decreto Legislativo 31 dicembre 2012, n. 235, recante “Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell’articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190”.

- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni e ss.mm.ii".
- Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39, recante "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190".
- Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, avente a oggetto "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", entrato in vigore in data 19 giugno 2013.
- Circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2013 in data 25 gennaio 2013, avente ad oggetto "Legge n. 190 del 2012 -Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e n. 2/2013 in data 19 luglio 2013, avente ad oggetto "d.lgs. n. 33 del 2013 -attuazione della trasparenza";
- Linee di indirizzo 13.03.2013 del Comitato Interministeriale contenenti le prime indicazioni sui contenuti fondamentali del Piano Nazionale Anticorruzione e sui contenuti essenziali dei Piani Triennali di prevenzione della corruzione
- Intesa in Conferenza unificata sancita in data 24 luglio 2013 tra Governo, Regioni ed Enti Locali per l'attuazione dell'art. 1, commi 60 e 61, della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e adottato in data 11 settembre 2013 dalla Autorità Nazionale Anticorruzione, con delibera n. 72/2013.
- Delibera n° 1309 del 28/12/2016 G.U. 10 gennaio 2017 recante Indicazioni Operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'Accesso Civico de cui all'art. 5 CO. 2 del d.lgs. 33/2013 Art. 5- bis, comma 6, del d.lgs. n. 33 del 14/03/2013 recante «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;
- Delibera n°1310 del 2017 recante "indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2017
- Delibera della CIVIT n. 75/2013 recante le "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche (art. 54, comma 5, d.lgs. n.165/2001);
- Delibera dell'ANAC n. 146/2014 in materia di esercizio del potere di ordine nel caso di mancata adozione di atti o provvedimenti richiesti dal piano nazionale anticorruzione nonché dalle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa o nel caso di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza citati;
- Delibera dell'ANAC n. 149/2014 ad oggetto "Interpretazione e applicazione del decreto legislativo n. 39/2013 nel settore sanitario".
- D.L. n. 66 del 2014 Misure urgenti per la Competitività e la giustizia Sociale

- D.L. n.90 del 24 giugno 2014 convertito con modificazione in L. 11 agosto 2014 n. 114 Misure Urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari
- Circolare n. 6 del 2014 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica amministrazione Interpretazione e applicazione dell'articolo 5, comma 9, del decreto-legge n.95 del 2012, come modificato dall'articolo 6 del decreto-legge 24 giugno 2014, n.90
- Delibera dell'ANAC n.10 del 2015 Individuazione dell'autorità amministrativa competente all'irrogazione delle sanzioni relative alla violazione di specifici obblighi di trasparenza(art.47 del d. lgs.33/2013)
- Delibera dell'ANAC n 22 del 2014 pubblica il 15 Dicembre 2014 Attuazione delle disposizioni di cui agli artt. 9 , comma 7 e 10, commi 3 e 4 lettere a)e b) del decreto-legge 24 aprile 2014 n.66 convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n.89.
- Determinazione dell'ANAC n.1 del 2015 Criteri interpretativi in ordine alle disposizione dell'art. 38, comma 2-bis e dell'art.46, comma 1-ter del D.Lgs. 12 Aprile 2006, n. 163. □ Decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, recante il trasferimento completo delle competenze sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) all'ANAC
- Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 – Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione. □ Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 - Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione. □ Legge 30 novembre 2017, n. 179 Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarita' di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. GU Serie Generale n.291 del 14-12-2017.

Siti web

- **Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) – www.anticorruzione.it;**
- **Formez PA, Centro Servizi, assistenza, studi e formazione per l'ammodernamento delle P.A. – www.formez.it;**
- **Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali (Agenas) – www.agenas.it;**
- **Dipartimento della Funzione Pubblica www.funzionepubblica.gov.it**
- **Istituto Nazionale di Statistica www.istat.it**

Link

Relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati (ordine e sicurezza pubblica e DIA):

www.camera.it/leg17/494?idLegislatura=17&categoria=038&tipologiaDoc=elenco_categoria;

www.camera.it/leg17/494?idLegislatura=17&categoria=038&tipologiaDoc=elenco_categoria.

PARTE PRIMA - IL PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE ED IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE AZIENDALE

La Legge n. 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", entrata in vigore il 28.11.2012, introduce anche nell'ordinamento italiano un sistema organico, anche se perfezionabile, di prevenzione della corruzione, il cui aspetto caratterizzante consiste nell'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due livelli:

- ad un primo livello, quello "nazionale", l'ANAC predispone e approva il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA);
- al secondo livello, quello "decentrato", ogni amministrazione pubblica definisce un Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) che, anche sulla base delle indicazioni presenti nel PNA, effettua l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli.

La pubblicazione del Piano Nazionale Anticorruzione con la Determinazione Anac n. 12 del 28 ottobre 2015 e del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 ha consentito di avviare una riflessione sull'esperienza di questo primo periodo di effettiva attività di prevenzione della corruzione, finalizzata ad individuare e a ridurre le problematiche rilevate ed a migliorare il processo di programmazione ed attuazione delle attività di prevenzione della corruzione.

I dati di verifica e monitoraggio del campione dei Piani di Prevenzione della Corruzione presi in considerazione dall'Anac nell'ambito del piano triennale 2019-2021 al Piano Nazionale Anticorruzione presentavano una situazione di grave ritardo ed inadeguatezza della programmazione ed una sostanziale distanza fra quanto messo in campo e gli obiettivi definiti dalla normativa ed indicati dal PNA. Nell'ambito del successivo PNA 2016, tale criticità risulta sostanzialmente confermata. L'analisi di un ulteriore campione di PTPC adottati nel 2016 ha confermato le difficoltà delle amministrazioni a procedere nella giusta direzione e, soprattutto, che tali difficoltà non sembrano legate alla specifica complessità dell'attivazione di un sistema di prevenzione, ma ad una più generale difficoltà nella:

- autoanalisi organizzativa;
- conoscenza sistematica dei processi svolti;
- conoscenza sistematica dei processi amministrativi di propria competenza;
- programmazione unitaria di tutti questi processi di riorganizzazione;

La centralità dell'intervento che si intende promuovere nell'ambito del PTPCT 2019 – 2021 sarà quella di superare tali difficoltà, tenendo conto in particolare degli elementi di analisi ed approfondimento anche e soprattutto delle problematiche che interessano il settore SANITA' contenuti nella Determinazione ANAC n. 12 del 28.10. 2015 e nella Delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016, e nella Delibera ANAC n° 1208 del 22 Novembre 2017 cercando di adeguarli e renderli il più possibile aderenti alla realtà dell'Azienda.

Il Piano è stato elaborato assicurando il massimo di coinvolgimento di tutti gli attori interessati. Per la mappatura delle aree di rischio si sono attivati tavoli tecnici intersettoriali che hanno approfondito ogni elemento e valutato il livello di rischio,

individuando le misure di trattamento. Il presente piano verrà sottoposto ad approvazione del C.d.A. Aziendale il 31.01.2019, e successivamente inviata a tutti gli stakeholder interessati, per la valutazione e l'eventuale trasmissione di suggerimenti ed integrazioni. Successivamente il Piano sarà implementato con i contributi ricevuti e verrà trasmesso all'Organismo di Valutazione il 1 febbraio 2019. Verrà, inoltre, inviato a tutti i soci per eventuali futuri contributi.

In data 11.09.2013 l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC, ex CIVIT), ha approvato il primo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), allora elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica in base a quanto stabilito dalla Legge n. 190/2012.

Il PNA:

- contiene gli obiettivi strategici statuali per lo sviluppo della strategia di prevenzione a livello centrale;
- fornisce indirizzi e supporto alle amministrazioni pubbliche per l'attuazione della prevenzione della corruzione e per la stesura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

La funzione principale del PNA è quella di assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione e di trasparenza, elaborate a livello nazionale e internazionale. La sua adozione si configura come un processo ciclico in cui le strategie e gli strumenti vengono via via affinati, modificati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione.

Sono destinatarie del PNA tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001. Gli indirizzi contenuti nel PNA hanno come destinatari anche le regioni, gli enti del S.S.N., gli enti locali e gli enti ad essi collegati, fermo restando quanto previsto dall'Intesa raggiunta in sede di Conferenza unificata il 24.07.2013 ai sensi dell'art. 1, commi 60 e 61, della Legge n. 190/2012.

Le strategie di prevenzione della corruzione a livello nazionale

La formulazione della strategia nazionale anticorruzione è finalizzata al perseguimento dei seguenti obiettivi strategici ed azioni :

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, come strumento di tutela dei diritti dei cittadini e di promozione della partecipazione degli interessati all'attività amministrativa;

Il PNA contiene una elencazione analitica delle misure attuative volte alla realizzazione dei predetti quattro obiettivi strategici, con indicazione dei soggetti istituzionali competenti e dei relativi tempi di attuazione, che costituisce target di riferimento per tutte le pubbliche amministrazioni.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) obiettivi e contenuti 2019-2021

Il PTPC 2019 – 2021 tiene conto delle indicazioni contenute nel PNA 2016 e del 2017, adottato con deliberazione dell'ANAC n° 1208/2017.

La strategia aziendale, indicata nel PTPC 2019- 2021 risulta essere stata attuata in gran parte nell'ultimo trimestre dell'anno 2018.

Nello specifico risultano essere state affrontate alcuni punti fra cui:

- 1.- istituzione del registro dell'accesso civico, e dell'indirizzario mail cui inviare le istanze di accesso così come previsto dal d.lgs. 97/2017;
- 2.- formazione in “house” per l'area degli appalti con 3 giornate dedicate al nuovo Codice dei Contratti Pubblici d.lgs. 50/2017;
- 3.- formazione in “house” per tutti gli uffici e responsabili degli obblighi di pubblicità;

Il PTPC 2019 si pone come obiettivo alcuni punti indicati di seguito:

- a) valutazione e termine dell'analisi del diverso livello di esposizione delle Unità Operative al rischio di corruzione, individuando le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio medesimo, sulla base della individuazione preventiva delle “Aree di rischio”: obbligatorie, generali e specifiche,
- b) individuazione dei correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. La fase di individuazione delle misure deve essere impostata avendo cura di contemperare la sostenibilità anche della fase di controllo e di monitoraggio delle stesse;
- c) definizione di procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, laddove possibile, la rotazione di dirigenti e funzionari;
- d) individuare ai sensi del piano, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- e) stabilire, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi del piano, obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano; (monitoraggi periodici sull'informazione scientifica, sul servizio ispettivo interno e la pubblicazione dei dati riferiti al registro dell'accesso civico- accesso civico generalizzato)
- f) definire procedure appropriate per monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge, dallo statuto o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- g) definire procedure appropriate per monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- h) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge;
- i) disciplinare specificamente le seguenti misure obbligatorie di prevenzione:

- ✓ **Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;**

- ✓ Patti di integrità negli affidamenti;
- ✓ **Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito attraverso procedura informatica dedicata;**
- ✓ Servizio ispettivo interno, attivazione sui temi previsti dal regolamento allegato alla delibera n° 211/2017;
- ✓ la formazione del personale di coordinamento sia della diagnostica sia della ricerca, e per l'area Gestione delle Risorse Umane;
- ✓ Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile;
- ✓ Avvio del protocollo di intesa riguardo la vigilanza collaborativa fra l'Autorità Nazionale Anticorruzione e l'Azienda, sull'Area degli Appalti.

Al suo interno, al fine di rappresentare in modo comprensibile ed efficace le aree strategiche dell'Azienda, si è scelto di utilizzare la prospettiva del balanced score card, suddividendo le stesse nelle quattro prospettive (o aree strategiche) fondamentali: la prospettiva economico-finanziaria; la prospettiva dei processi interni aziendali; la prospettiva del cliente/utente; la prospettiva dell'apprendimento e della crescita. A queste è stata aggiunta una quinta dimensione, la "prospettiva della trasparenza, integrità e di prevenzione della corruzione", a cui vengono attribuiti specifici obiettivi;

- il processo di budget 2019, attualmente in corso di istituzione, attraverso l'attribuzione alle varie Unità Operative aziendali, degli obiettivi specifici relativi la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Si opera, altresì, un rinvio agli allegati al presente atto contenenti modulistica per (dichiarazione dell'assenza del conflitto di interessi, Patto di Integrità, Misure di Trasparenza ed accountability, aggiornamento del regolamento dell'accesso civico ed accesso civico generalizzato, crono programma delle attività 2019 – 2021 e scheda di rilevazione per l'anno 2018 predisposta dall'ANAC, le quali costituiscono parte integrante al presente atto.

Disposizioni Finali

Infine, il presente Piano si applica, per quanto compatibile in relazione alla natura del rapporto con i processi aziendali, oltre che ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato o determinato e ai componenti della Direzione Generale, all'Amministratore Delegato, al Presidente del C.d.A., al Collegio Sindacale e dell'Organismo Indipendente di Valutazione, a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, si trovino ad operare all'interno delle strutture aziendali o in nome e per conto dell'Azienda, incluse, in particolare, le seguenti categorie:

- a) Docenti Universitari con incarico Dirigenziale;
- b) Specialisti ambulatoriali;
- c) Consulenti e collaboratori a qualsiasi titolo;
- d) Dipendenti e collaboratori di imprese fornitrici e società partecipate;
- e) Personale assunto con contratto di somministrazione;
- f) Borsisti, stagisti e tirocinanti;
- g) ricercatori ed assimilati.

A tal fine:

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

Obiettivi e contenuti del piano

Con l'adozione del presente Piano, l'Amministrazione intende perseguire un duplice ordine di finalità:

- in primo luogo, contrastare e prevenire, nell'ambito della materia disciplinata dalla citata normativa, il fenomeno dell'illegalità, consistente nello sviamento di potere per fini illeciti, mediante la strumentalizzazione oggettiva e soggettiva dell'ufficio pubblico con l'aggiramento fraudolento delle norme, nonché, più in generale, ogni forma di abuso e/o strumentalizzazione dell'ufficio e delle funzioni a fini personali;
- in secondo luogo, ma non per ordine di importanza, creare un contesto fortemente orientato ai valori della legalità, della trasparenza, dell'integrità e dell'etica, attraverso un percorso di cambiamento culturale che conduca a considerare tali valori come naturale connotazione di ogni azione e decisione aziendale e parte integrante della qualità dei servizi, delle prestazioni e delle relazioni tra l'Amministrazione e i cittadini/utenti.

Il PTPC rappresenta lo strumento attraverso il quale l'azienda sistematizza e descrive un processo articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente, finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo. In esso si delinea un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che consiste essenzialmente nell'esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di possibile esposizione al fenomeno corruttivo.

Il PTPC risponde alle seguenti esigenze:

- a) valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.
- b) definizione delle procedure per l'effettuazione di analisi, di valutazioni, di proposte, con i dirigenti e il personale addetto alle aree a più elevato rischio;
- c) monitoraggio, per ciascuna attività, del rispetto dei termini di conclusione del procedimento;
- d) rilevazione e adozione delle misure di contrasto rispetto a rischi identificati quali:
 - d1) introduzione/sviluppo di forme di controllo interno dirette a prevenire e consentire l'emersione della corruzione;

d2) meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;

d3) valutazione della possibilità di garantire sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio, attraverso la definizione di regolamenti, protocolli operativi e attività proceduralizzate per tutti i processi aziendali considerati a maggior rischio con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture;

e) effettiva attivazione della normativa sulla segnalazione da parte del dipendente e/o collaboratore a qualsiasi titolo di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, ai sensi del comma 51 L. 190/2012, attraverso la previsione di adeguate forme di tutela in capo al segnalante, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti, a tutela del denunciato;

f) obblighi di informazione nei confronti del Responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;

g) 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, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell' amministrazione;

h) adozione di misure che garantiscano:

h1) il rispetto delle norme del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al comma 44 L.190/2012;

h2) l'attivazione delle procedure disciplinari in caso di violazione dei doveri di comportamento, tra cui dovrà rientrare il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nel Piano triennale;

Infine, secondo quanto raccomandato dalla Determinazione ANAC n.12/2015, **il Programma per la trasparenza e l'integrità** viene inserito all'interno del presente Piano, come specifica sezione dello stesso.

Soggetti concorrenti alla prevenzione a livello decentrato

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Azienda sono:

- Il C.d.A. e i loro amministratori (Presidente ed Amministratore Delegato)
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- i Referenti per la prevenzione della corruzione per l'area di rispettiva competenza;
- tutti i dirigenti per l'area di rispettiva competenza;
- l'Organismo di Valutazione (OIVP) e altri organismi di controllo interno;
- l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, (UPD);
- i dipendenti ed i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda.

Il C.d.A.

Il C.d.A., ai sensi della Legge 190\2012 della Circolare del DFP n°1\2013 e del PNA, quale organo di indirizzo politico dell'Azienda:

- nomina il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- adotta il Piano triennale di prevenzione della corruzione ed i successivi aggiornamenti;

- assicura al Responsabile della Prevenzione ed al Responsabile della Trasparenza ed Integrità lo svolgimento di adeguati percorsi formativi e di aggiornamento annuale ed un adeguato supporto mediante assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, quali, a titolo meramente esemplificativo, il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti ex art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001;
- adotta tutti i provvedimenti e gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, quale, a titolo di esempio, il Codice di comportamento aziendale, nonché gli atti volti a garantire il necessario coordinamento e collegamento tra il Piano e gli altri atti di programmazione aziendale.

Il Responsabile della prevenzione della Corruzione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione dell'Azienda Avv. Marco Sasso del Verme è stato nominato con delibera del C.d.A. del 21 settembre 2018.

Tale incarico avrà durata di anni tre.

Il responsabile è coadiuvato da un Collaboratore Professionale dott.ssa Immacolata Pascucci nominata con il medesimo C.d.A. del 21 settembre 2018.

L'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione si configura come incarico aggiuntivo alle normali attribuzioni e per la sua complessità necessita di un apposito ufficio con appropriate risorse umane e strumentali, così come indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione.

A seguito di valutazione positiva del suo operato, viene remunerato attraverso il fondo di risultato. Non possono cumularsi l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, potendo sussistere un potenziale conflitto di interesse.

Non può essere nominato Responsabile della prevenzione della corruzione un dirigente che sia stato destinatario di provvedimenti giudiziari di condanna o di provvedimenti disciplinari e che non abbia dato dimostrazione nel tempo di comportamento integerrimo.

L'Azienda stabilisce la coincidenza tra le due figure di Responsabile della prevenzione della corruzione e di Responsabile della trasparenza.

Le attività e le funzioni assegnate dalla Legge al Responsabile della Prevenzione della Corruzione possono essere di seguito sintetizzate, al solo scopo esemplificativo, in virtù della legge 190/2012:

- elaborare la proposta di piano della prevenzione alla corruzione;
- proporre la tipologia di attività espletate dagli Uffici a maggior rischio di corruzione;
- proporre le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione su proposta dei dirigenti di Unità Operativa e su temi di etica e legalità;
- verificare l'efficace attuazione del piano e della sua idoneità;
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione

- verificare, d'intesa con i dirigenti delle articolazioni aziendali competenti, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- verificare il comportamento dei dipendenti che possano far supporre comportamenti corruttivi, anche in via potenziale, richiedere spiegazioni su procedimenti, effettuare ispezioni e verifiche per il rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti.
- pubblicare entro il 15 dicembre di ogni anno sul sito web aziendale una relazione recante i risultati dell'attività svolta;
- Il Responsabile della prevenzione della corruzione, nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, riscontri dei fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare deve darne tempestiva informazione affinché possa essere avviata con tempestività l'azione disciplinare; nel caso riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa deve presentare tempestiva denuncia alla competente Procura della Corte dei Conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale; in ipotesi riscontri dei fatti che rappresentano notizia di reato deve presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica e deve darne tempestiva informazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, e dell'Intesa raggiunta in sede di Conferenza Unificata il 24 Luglio 2013 e della Delibera dell'ANAC n. 149/2014;

- il Responsabile anticorruzione, cura, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nell'amministrazione siano rispettate le disposizioni del decreto medesimo sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi;
- segnala all'Autorità Nazionale Anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative, i casi di possibile violazione del citato decreto legislativo;
- ai sensi dell'art.15 del D.P.R. 16 aprile 2013, n.62, il Responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dall'art. 15 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, l'ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il Responsabile della prevenzione della corruzione.

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

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

Il provvedimento di revoca dell'incarico amministrativo di vertice o dirigenziale conferito al soggetto cui sono state affidate le funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione, comunque motivato, è comunicato all'Autorità Nazionale Anticorruzione che, entro trenta giorni, può formulare una richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal Responsabile in materia di prevenzione della corruzione.

Nel caso in cui nei confronti del dirigente Responsabile della prevenzione della corruzione siano avviati procedimenti disciplinari o penali si procede alla applicazione dell'obbligo di rotazione ed alla conseguente revoca dell'incarico.

Infine, la responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.

Tutte le comunicazioni con il Responsabile per la prevenzione della corruzione, quali trasmissioni di atti, dati, documenti, relazioni, devono avvenire attraverso le apposite caselle e-mail:

- **trasparenza.anticorruzione@ceinge.unina.it;**

A fronte dei compiti che la legge attribuisce al Responsabile sono previsti consistenti responsabilità in caso di inadempimento.

In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il Responsabile della prevenzione della corruzione risponde ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm., nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze: a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui all'art. 1 comma 5 della Legge n. 190/2012 e di aver osservato le prescrizioni di cui all'art. 1 commi 9 e 10 della stessa legge; b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano. In tal caso, la sanzione disciplinare a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi.

In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano, il Responsabile della prevenzione della corruzione risponde ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare. La mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio della corruzione, da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione, costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale. La previsione di questa responsabilità dirigenziale rende necessaria la creazione di un collegamento tra l'adempimento normativamente richiesto e gli obiettivi individuati in sede di negoziazione dell'incarico dirigenziale e nello stesso inseriti.

Il Collaboratore del Responsabile RPCT svolge le seguenti funzioni :

svolge l'attività di supporto alla programmazione e stesura del PTPC; il reporting sulla trasparenza e gli obblighi di pubblicità; monitora, approfondisce l'analisi del contesto e dei processi mappati con reporting periodico, propone in esito all'analisi dei fabbisogni specifici per le aree a rischio la progettazione delle iniziative di formazione dedicate, analizza il grado di raggiungimento degli obiettivi di Budget rispetto alla dimensione della Trasparenze e dell'integrità, monitora gli adempimenti in capo al RPC e promuove che siano resi nei termini previsti. Monitora e rendiconta sulle misure obbligatorie e speciali previste nel piano triennale della prevenzione della Corruzione. Verifica e sensibilizza i

vari Dirigenti per gli adempimenti sulle banche dati PERLAPA, BNCP, ed AUSA-(RASA). L'attività di controllo è **finalizzata al miglioramento dei processi e alla verifica del pieno raggiungimento degli obiettivi aziendali**, non solo alla rilevazione di inadempienze e non conformità, con proposte e suggerimenti effettivamente attuabili e che tengano anche conto dei vincoli presenti nell'individuare le soluzioni. L'attività è svolta con la funzione di prevenzione della corruzione prevista dalla legge 190 del 2012 e gli strumenti e le attività di controllo previste rientrano fra le misure che l'azienda mette in campo per prevenire il fenomeno corruttivo. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione si avvale, per la gestione dell'istruttoria delle segnalazioni del whistleblowing secondo i compiti e doveri dell'ufficio, del contributo del collaboratore.

In ultimo è istituito presso l'ufficio il Registro dell'Accesso Civico ed Accesso Civico Generalizzato secondo il regolamento vigente.

A tal fine, il collaboratore del Responsabile della Prevenzione predispone gli atti per la corretta gestione del registro dell'Accesso Civico. Si rinvia ad un ulteriore aggiornamento del regolamento dopo la sua primissima applicazione pratica.

Infine, l'ufficio del Responsabile della Prevenzione della Corruzione si avvale della Commissione Ispettiva Aziendale per le attività che dovessero di volta in volta, scaturire da eventuali o potenziali episodi distorsivi dell'interesse pubblico.

I Referenti per la prevenzione della corruzione

Stante la complessità organizzativa del Ceinge Biotecnologie Avanzate Scarl di Napoli con la presenza complessiva di circa 57 dipendenti a tempo indeterminato e circa 50 contrattisti e borsisti, con il presente Piano, si individuano quali Referenti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione tutti i Direttori/Responsabili/coordinatori delle varie articolazioni in cui si sviluppa l'Azienda secondo quanto previsto dalla Statuto e dagli atti Aziendali attualmente vigenti.

I Referenti per la prevenzione della Corruzione costituiscono punto di riferimento per la raccolta delle informazioni e delle segnalazioni al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, fermo restando i compiti del Responsabile e le conseguenti responsabilità, che non possono essere derogati.

I Referenti sono individuati, di norma, nei Responsabili di tutte le articolazioni aziendali, centrali e periferiche. In aggiunta possono, altresì, essere individuati quali Referenti ulteriori dirigenti in possesso di specifica professionalità.

L'incarico di Referente del Responsabile della prevenzione della corruzione si configura come incarico aggiuntivo a quello già ordinariamente svolto dal dirigente individuato e non dà luogo ad alcuna remunerazione.

I Referenti concorrono:

- ad individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- prevedere meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- ad assicurare obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano anticorruzione;
- monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;

- a monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- alla verifica dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica pubblica e della legalità, in quanto chiamati ad operare nei settori nei quali è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

I Referenti del Responsabile per la prevenzione della corruzione concorrono, altresì, con il Responsabile della prevenzione della corruzione e con il Responsabile della trasparenza ad assicurare, in un contesto unitario, organico e coerente, la esatta osservanza delle prescrizioni in materia di trasparenza dell'attività amministrativa.

I Referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione, in qualità di Responsabili delle articolazioni cui sono preposti, al fine di garantire lo svolgimento del ruolo di impulso che la legge affida al Responsabile della prevenzione della corruzione, sono tenuti, nell'esercizio delle loro funzioni, ad assicurare che:

- l'organizzazione amministrativa sia resa trasparente, con evidenza delle responsabilità per procedimento, processo e prodotto;
- le unità organizzative siano, oltre che coordinate tra loro, rispondenti all'*input* ricevuto.

I Responsabili di tutte le articolazioni aziendali, centrali e periferiche, nell'esercizio delle funzioni di Referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione, sono tenuti a curare, mediante un sistema articolato "a cascata", il pieno e motivato coinvolgimento di tutti i dirigenti e dipendenti delle strutture aziendali cui sono rispettivamente preposti, in specie di quelli addetti alle aree a più elevato rischio di corruzione ed illegalità, nell'attività di analisi e valutazione, nonché di proposta e definizione delle misure di monitoraggio per l'implementazione del piano di prevenzione della corruzione.

Analogo raccordo e coordinamento, operativo e dinamico, va costantemente e sistematicamente mantenuto tra i Responsabili di tutte le articolazioni aziendali, centrali e periferiche ed il Responsabile della prevenzione della corruzione

I Referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione, per l'area di rispettiva competenza, svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'Azienda, e di costante monitoraggio sull'attività svolta dai dirigenti assegnati agli uffici di riferimento, anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale.

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

Il mancato riscontro alle richieste di collaborazione e di informativa, (giusta previsione del Codice di Comportamento) è valutato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e ai fini della responsabilità disciplinare. I Referenti del Responsabile della

prevenzione della corruzione concorrono con il Responsabile della prevenzione della corruzione a curare la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione ed il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, in raccordo con l'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

Trasparenza ed Integrità

Successivamente l'entrata in vigore del d.lgs. 97/2016 che ha modificato e integrato la legge n°190/2012 e il d.lgs. n.33/2013 il Responsabile della Corruzione è anche soggetto di riferimento per la Trasparenza amministrativa. Tra le modifiche di carattere generale di maggior rilievo, si rileva il mutamento dell'ambito soggettivo di applicazione della normativa sulla trasparenza, l'introduzione del nuovo istituto dell'accesso civico generalizzato agli atti e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, l'unificazione fra il Programma triennale di prevenzione della corruzione e quello della trasparenza e quindi il Responsabile:

- svolge le funzioni indicate dall'art. 43 del d.lgs. 33/2013;
- raccorda l'attività di prevenzione della corruzione, anche ai fini del coordinamento con il Programma triennale della trasparenza.

I Dirigenti e Coordinatori

Tutti i dirigenti dell'Azienda, per l'area di rispettiva competenza:

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione, dei Referenti e dell'autorità giudiziaria;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione della corruzione;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale;
- osservano le misure contenute nel PTCP;
- garantiscono la pubblicazione e la trasmissione degli atti ai fini della trasparenza amministrativa e dell'accountability.

A norma dell'art. 1 comma 33 Legge n. 190/2012 la mancata o incompleta pubblicazione, da parte delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni di cui al comma 31:

- costituisce violazione degli standard qualitativi ed economici ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2009
- va valutata come responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 165/2001ess.mm.ii.;
- eventuali ritardi nell'aggiornamento dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei responsabili del servizio.

Gli organismi di controllo (OIVP)

Gli organismi di controllo interno dell'Azienda, relativamente alle attività di prevenzione della corruzione, svolgono le seguenti funzioni:

- coordinano gruppi di lavoro aziendali e interaziendali impegnati nella misurazione e valutazione di costi ed esiti dei processi organizzativi ritenuti critici, includendo tra i costi i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione;

- considerano i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- svolgono compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa;
- esprimono parere sul Codice di comportamento adottato dall'Azienda;
- assicurano il coordinamento tra i contenuti del Codice di Comportamento e il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, attribuendo rilevanza al rispetto del Codice ai fini della valutazione dei risultati conseguiti dal dipendente o dall'ufficio, verificando, in particolare, l'assolvimento degli obblighi di vigilanza e controllo da parte dei dirigenti sull'attuazione e sul rispetto dei Codici di Comportamento, e prendendo in considerazione i relativi risultati in sede di formulazione della proposta di valutazione annuale;
- svolgono un'attività di supervisione sull'applicazione del Codice di Comportamento, riferendone nella relazione annuale;
- attestano l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed integrità, secondo le linee guida fornite all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Il Coordinamento tra P.T.P.C. e Piano della Performance

La legge n. 190/2012 prevede 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 del Piano triennale per la prevenzione della corruzione”* (art. 1, co. 8, come novellato dal d.lgs. n. 97/2016).

L'art. 44 d.lgs. n. 33/2013, inoltre, prevede che *“l'Organismo Indipendente di Valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori”*.

Pertanto, come già evidenziato nella determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 e ribadito nella delibera ANAC n. 831 del 03 agosto 2016, esiste uno stretto legame funzionale tra Piano della Performance e Piano triennale di prevenzione della corruzione.

Il Piano delle Performance è un documento programmatico triennale in cui sono esplicitati gli obiettivi aziendali, gli indicatori e i valori attesi, riferiti ai diversi ambiti di intervento e alle articolazioni aziendali interessate; il Piano costituisce il riferimento per la definizione, l'attuazione e la misurazione degli obiettivi e per la rendicontazione dei risultati aziendali.

Come previsto dall'ANAC, particolare attenzione deve essere posta alla coerenza tra PTPC e Piano della Performance sotto due profili:

- le politiche sulla Performance contribuiscono alla costruzione di un clima organizzativo che favorisce la prevenzione della corruzione;
- le misure della prevenzione della corruzione devono essere tradotte sempre in obiettivi organizzativi ed individuali assegnati agli uffici e ai loro dirigenti.

Procedimenti disciplinari

L'Ufficio Procedimenti disciplinari, relativamente alle attività di prevenzione della corruzione, svolge le seguenti funzioni:

- attiva e definisce i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza;
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;
- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;

- opera in stretta collaborazione con il Responsabile della prevenzione della corruzione.
- svolge i procedimenti disciplinari rientranti nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis d.lgs. 165/2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 DPR. 3/1957; art. 1, c. 1, legge 20/1994; art. 331 c.p.p.);
- trasmette le informazioni segnatamente i provvedimenti disciplinari all'Ispettorato del Lavoro della Funzione Pubblica (d.lgs. 75/2017 G.U. n°130 del 7 giugno 2017);
- cura l'aggiornamento del Codice di Comportamento aziendale, l'esame delle segnalazioni di violazione dei Codici di Comportamento, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.

I dipendenti ed i Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda

Come ribadito dall'ANAC nella determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 e nella delibera n. 831 del 03 agosto 2016 , il coinvolgimento di tutto il personale (ivi inclusi i collaboratori esterni) è decisivo per la qualità del PTPC e delle relative misure.

Tutti i dipendenti dell'Azienda partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel PTPC, segnalano le situazioni di illecito al proprio Dirigente e/o Referente e/o Coordinatore o al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, segnalano casi di personale conflitto di interessi.

Tutti i dipendenti dell'Azienda rispettano le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. La violazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare (art. 1, co. 14, L. n. 190/2012).

Anche nel triennio 2019-2021 nei contratti individuali di lavoro stipulati con ciascun nuovo dipendente, in occasione della prima assunzione in servizio, sarà previsto l'obbligo, a carico degli stessi, di osservanza delle prescrizioni previste dal presente PTPC. Con riferimento alle rispettive competenze, costituisce elemento di valutazione della responsabilità dei dipendenti, la mancata osservanza delle disposizioni contenute nel presente Piano di prevenzione della corruzione e del Codice di Comportamento.

Le violazioni delle regole di cui al presente Piano e del Codice di comportamento aziendale applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture dell'Azienda o in nome e per conto della stessa sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti. E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Azienda, anche sotto il profilo della reputazione.

PARTE SECONDA - LE AREE A RISCHIO DELL'AZIENDA

Il processo di gestione del rischio

Compito precipuo del PTPC è quello di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione delle Unità Operative aziendali al rischio di corruzione e di indicare gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.

Il PTPC è quindi un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei tempi.

A riguardo, la Determinazione ANAC n. 12/2015 fornisce le seguenti indicazioni metodologiche:

- a) analisi del contesto esterno ed interno;**
- b) mappatura dei processi riguardante le “aree” obbligatorie, generali e specifiche;**
- c) la valutazione del rischio;**
- d) il trattamento del rischio, che deve consistere in misure concrete, sostenibili e verificabili.**

Ai fini di una migliore impostazione e realizzazione del processo di gestione del rischio, la determinazione ANAC n. 12/2015 raccomanda di tenere conto dei seguenti principi.

La gestione del rischio di corruzione:

- a) va condotta in modo da realizzare sostanzialmente l'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. Pertanto non è un processo formalistico né un mero adempimento burocratico;
- b) è parte integrante del processo decisionale. Pertanto, essa non è un'attività meramente ricognitiva, ma deve supportare concretamente la gestione, con particolare riferimento all'introduzione di efficaci strumenti di prevenzione e deve interessare tutti i livelli organizzativi;
- c) è realizzata assicurando l'integrazione con altri processi di programmazione e gestione (in particolare con il ciclo di gestione della performance e i controlli interni) al fine di porre le condizioni per la sostenibilità organizzativa della strategia di prevenzione della corruzione adottata. Detta strategia deve trovare un preciso riscontro negli obiettivi organizzativi delle amministrazioni e degli enti. Gli obiettivi individuati nel PTPC per i responsabili delle unità organizzative in merito all'attuazione delle misure di prevenzione o delle azioni propedeutiche e i relativi indicatori devono, di norma, essere collegati agli obiettivi inseriti per gli stessi soggetti nel Piano delle performance o in documenti analoghi. L'attuazione delle misure previste nel PTPC è opportuno divenga uno degli elementi di valutazione del dirigente e, per quanto possibile, del personale non dirigenziale;
- d) è un processo di miglioramento continuo e graduale. Essa, da un lato, deve tendere alla completezza e al massimo rigore nella analisi, valutazione e trattamento del rischio e, dall'altro, deve tener conto dei requisiti di sostenibilità e attuabilità degli interventi;
- e) implica l'assunzione di responsabilità. Essa si basa essenzialmente su un processo di diagnosi e trattamento e richiede, necessariamente, di fare scelte in merito alle più opportune modalità di valutazione e trattamento dei rischi. Le scelte e le relative responsabilità riguardano, in particolare, gli organi di indirizzo, i dirigenti, il RPC;
- f) è un processo che tiene conto dello specifico contesto interno ed esterno di ogni singola amministrazione o ente, nonché di quanto già attuato (come risultante anche dalla relazione del RPC). Essa non deve riprodurre in modo integrale e acritico i risultati della gestione del rischio operata da altre amministrazioni (ignorando dunque le specificità dell'amministrazione interessata) né gli strumenti operativi, le tecniche e le esemplificazioni proposti dall'Autorità o da altri soggetti (che hanno la funzione di supportare, e non di sostituire, il processo decisionale e di assunzione di responsabilità interna);
- g) è un processo trasparente e inclusivo, che deve prevedere momenti di efficace coinvolgimento dei portatori di interesse interni ed esterni;
- h) è ispirata al criterio della prudenza volto anche ad evitare una sottostima del rischio di corruzione;
- i) non consiste in un'attività di tipo ispettivo o con finalità repressive. Implica valutazioni non sulle qualità degli individui ma sulle eventuali disfunzioni a livello organizzativo.

Analisi del contesto esterno

L'Analisi SWOT è una delle metodologie attualmente più diffuse per l'analisi di contesti economico-gestionali complessi. Si tratta di uno strumento che guida nell'analisi critica di informazioni differenti e complementari relative ad un determinato contesto di riferimento e che consente di trarre informazioni ed indicazioni per la definizione di opportune strategie di sviluppo e/o politiche di intervento.

L'efficacia dell'analisi SWOT dipende, in modo cruciale, dalla capacità di effettuare una lettura "incrociata" di tutti i fattori individuati nell'istante in cui si delimitano le politiche. E' necessario basarsi sui punti di forza e smussare le carenze per massimizzare le opportunità e moderare i rischi.

Dunque, lo scopo dell'analisi è quello di mettere in evidenza le opportunità di sviluppo di un determinato contesto, attraverso la valorizzazione degli elementi di forza e il contenimento delle debolezze.

L'analisi SWOT consente, perciò, di identificare le principali linee guida strategiche in relazione ad un obiettivo di sviluppo, al fine di implementare nel nostro caso: il valore, il merito e la responsabilità rispetto le risorse allocate, così come definito dagli obbiettivi del PTPC 2019 – 2021 descritto in precedenza.

Contesto Interno

Punti di Forza

- Centro di riferimento regionale per lo screening neonatale
- Centro di Riferimento per le Malattie Rare
- Innovazione Tecnologica
- Sede di Formazione Universitaria
- Alta eterogeneità e complessità case mix trattati

Punti di debolezza

- scarsa conoscenza del nuovo modello Organizzativo Aziendale e dei documenti di organizzazione
- scarsa aderenza alla valutazione del merito
- scarsa conoscenza di tutti gli applicativi gestionali per il governo degli uffici, laboratori e dei servizi sanitari da parte del personale
- scarsa conoscenza di tutti gli applicativi gestionali per il governo e il reporting delle attività correlate ai fattori produttivi
- mancata valorizzazione della produzione aziendale in considerazione dei precedenti punti su-citati
- Piano Formativo Aziendale non ponderato rispetto ai reali fabbisogni del personale e del middle-management
- sistema informativo non del tutto integrato
- resistenza al cambiamento

Opportunità

- Visibilità Aziendale per i risultati conseguiti
- Piano di efficientamento Economico Finanziario rispetto ai fattori produttivi

Minacce

- Mancanza della Direzione Strategica
- Rallentamento istituzionale per la stabilizzazione del precariato
- Eccesso di regolamentazione organizzativa rispetto specifici percorsi assistenziali.
- asimmetria informativa

La Determinazione ANAC n. 12/2015, riporta i risultati dell'analisi svolta relativamente ai PTPC di 1.911 amministrazioni e, rispetto agli esiti di tale analisi, rileva come "la fase maggiormente critica risulta essere l'analisi del contesto esterno", che risulta insufficiente

o inadeguata nel 96,52% dei PTPC analizzati e addirittura assente nell'84,46% dei casi ed evidenza che: “in altre parole, è risultata inadeguata la capacità delle amministrazioni di leggere ed interpretare le dinamiche socio-territoriali e di tenerne conto nella redazione dei PTPC”.

Nell'esperienza pratica di questa Azienda, la principale fonte di informazioni provenienti dal contesto esterno, a disposizione del RPC, per quanto parziale, risulta essere quella fornita sia dai soci istituzionali sia da società e/o Enti in correlazione con l'Azienda e sia dai mass media.

Va infine rilevato che l'Azienda, a seguito dell'adozione del Piano della Prevenzione della Corruzione, del Codice di comportamento Aziendale, tenterà di coinvolgere vari stakeholders esterni (Sindacati, Associazioni di categoria, Associazioni di volontariato, ecc.) che avrebbero potuto fornire, tra l'altro, ulteriori elementi di qualificazione del contesto esterno. A riguardo si registra, ancora, una totale assenza di risposte di qualsivoglia genere a tali tentativi.

Infine si evidenzia la recente istituzione in Regione Campania del tavolo tecnico di confronto per la Rete della Trasparenza istituito dalla Commissione Speciale Consiliare sulla Trasparenza per l'utilizzo dei fondi.

L'Azienda Ceinge non ha ancora partecipato ed aderito a tale iniziativa, ma quanto prima provvederà ad aderire ed i lavori già prodotti saranno oggetto dell'aggiornamento del PTPC 2020-2022 uniformi per tutti i Piani Triennali della Prevenzione della Corruzione del settore Sanità della Regione Campania.

Analisi del contesto interno

Come evidenziato nella Determinazione ANAC n. 12/2015, “per contesto interno, nei PTPC occorre considerare le attività sanitarie svolte nonché quelle amministrativo-gestionali”.

Il CEINGE svolge ricerca nel campo delle biotecnologie avanzate e delle sue applicazioni nel settore della salute, il trasferimento dei risultati della ricerca al settore produttivo, lo svolgimento di attività di servizio ad alta tecnologia a supporto della ricerca e la promozione di attività di formazione on the job nei settori di interesse a vari livelli di ingresso (tra le quali anche un PhD internazionale in Medicina Molecolare attraverso la Fondazione SEMM). Tra gli obiettivi del CEINGE c'è quello di promuovere ed attuare l'interazione tra Istituti Universitari, Istituti di ricerca pubblici (CNR, Stazione Zoologica Anton Dohrn, etc.) con il mondo produttivo, in modo da contribuire, attraverso ricerca finalizzata, formazione e cooperazione scientifica, allo sviluppo di know how ed alle sue applicazioni produttive (trasferimento tecnologico attraverso la creazione di linee di impresa).

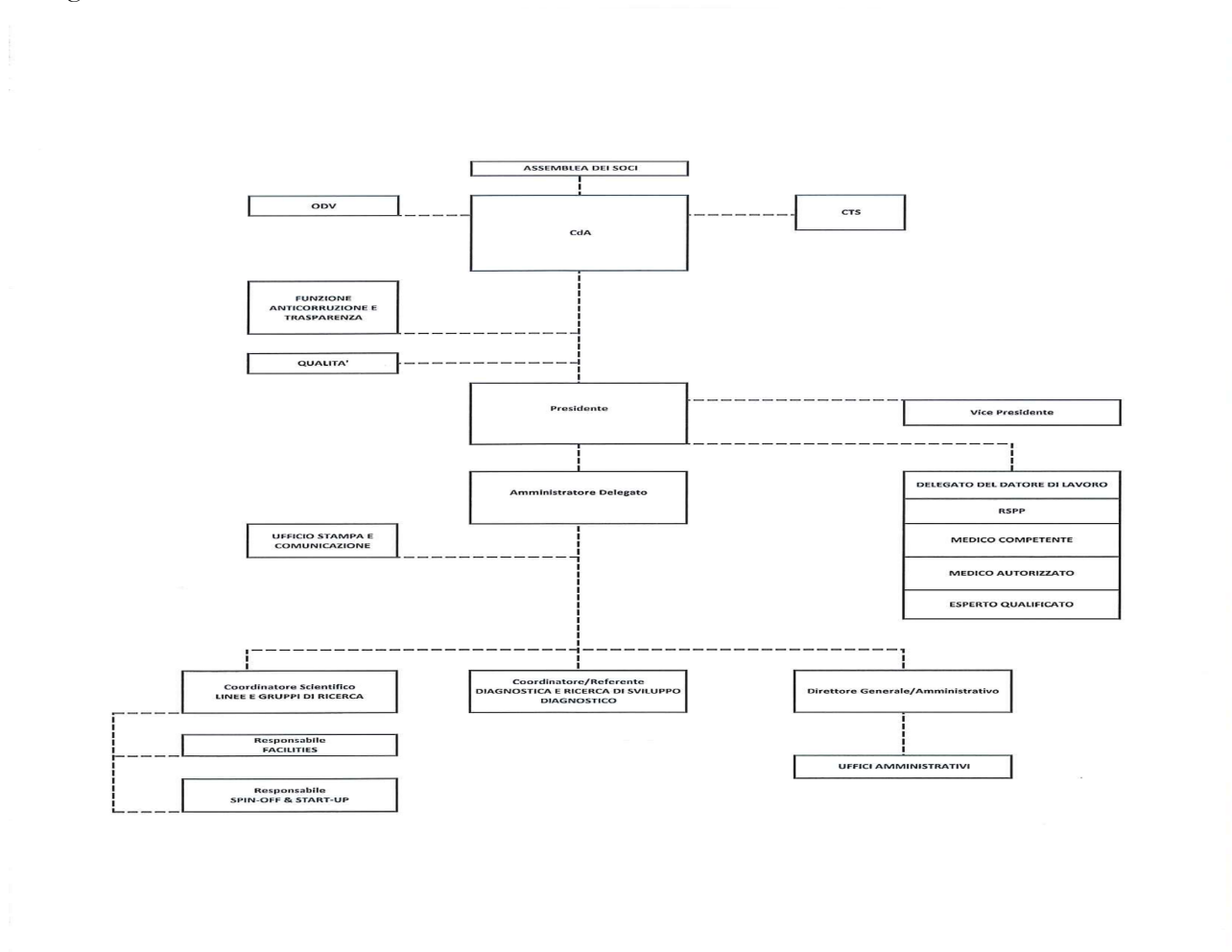
Inoltre in stretta collaborazione con il Dipartimento Assistenziale di Medicina di Laboratorio (DAsMeLab) dell'Azienda Ospedaliera Universitaria (AOU) dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, il CEINGE provvede anche all'erogazione di prestazioni diagnostiche e assistenziali nei settori altamente specialistici, a favore di singoli, delle ASL, delle Aziende ospedaliere, nonché a vantaggio di strutture o Enti pubblici e privati, contribuendo ad un'ottimizzazione del sistema sanitario regionale.

Il CEINGE, infine, mette a disposizione degli Enti infrastrutture di alta tecnologia (clinica fenotipica del topo, creazione di topi transgenici knock in e knock out, proteomica, sequenziamento di acidi nucleici, etc.) necessarie per il conseguimento dei rispettivi fini istituzionali nei campi della ricerca scientifica e tecnologica, attraverso la definizione di opportuni accordi convenzionali per lo svolgimento di attività di ricerca in collaborazione

A tale riguardo, come anche suggerito dalla Determinazione stessa, si rileva che l'analisi dell'ambiente interno è correntemente svolta da questa Azienda e tali informazioni sono ampiamente ricavabili da altri documenti di programmazione aziendale che sono da ritenersi comunque collegati al presente PTPC:

- Statuto;
- Bilancio Economico di Previsione;
- Piano della formazione;
- Piano degli investimenti;
- Piano delle apparecchiature;
- Programmazione degli acquisti di beni, servizi e attrezzature 2019;
- Bilancio economico consuntivo;
- Relazione sulla performance.

L'Organizzazione Aziendale è così articolata



L'individuazione delle Aree, delle azioni e degli strumenti idonei a prevenire il rischio di corruzione è da ritenersi un processo complesso e la cui implementazione procede per gradi successivi di approfondimento.

Dall'analisi del contesto interno ed esterno l'Azienda si propone di dare un maggior impulso ai processi identificati nella tabella di seguito riportata.

Misure previste 2019

Riadozione del PTPC successivamente alla delibera dsul Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance

Avvio della qualificazione della stazione appaltante

Formazione per l'area amministrativa e sanitaria ricondotta ai temi della mala-amministrazione (lotta allo spreco ed alla distorsione delle risorse pubbliche)

Verifiche periodiche sugli obblighi di pubblicità e l'adozione delle linee guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione rispetto ai processi Aziendali.

Avvio dei cataloghi amministrativi distinti per funzione (identificazione dei processi amministrativi)

Avvio dell'inventario dei Beni Aziendali

Aggiornamento dei regolamenti aziendali di impatto sulla prevenzione della Corruzione:

-Regolamento Aziendale gestione dati Privacy -DPO-

-Regolamento/procedura uniforme Aziendale per la determinazione del fuori uso

-Aggiornamento Regolamento per la gestione delle attività degli Studi Clinici

-Regolamento gestione -Short List dei Consulenti esterni

Deliberazione del Responsabile Antiriciclaggio ed adozione del regolamento correlato

Nomina del RASA Obiettivi di Budget 2019, correlati alla dimensione della Prevenzione della Corruzione della Trasparenza e dell'Integrità

-attività di sensibilizzazione sul ruolo del DEC e RUP successivamente la promulgazione della novella normativa sul ruolo del D.E.C. -attività di controllo a campione sui permessi fruiti dai dipendenti ex legge 104/92 (previsione di massima tutela dei dati sensibili ricondotti ai dipendenti)

A riguardo nel presente Piano vengono individuate tre aree di rischio:

- **obbligatorie;**
- **generali;**
- **specifiche.**

Aree di rischio obbligatorie

Alcune aree, in base all'esperienza nazionale ed internazionale, sono da ritenersi ricorrenti nell'ambito delle pubbliche amministrazioni e la Legge n. 190/2012 le individua e fissa la obbligatorietà della loro indicazione nell'ambito dei Piani evidenziando i procedimenti collegati:

- 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 12 aprile 2006, n.163;
- 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 progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del decreto legislativo n.150 del 2009.

I suddetti procedimenti corrispondono alle seguenti Aree di rischio:

- processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale;
- processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal D.Lgs. n. 163/2006 e dal d.lgs. 24 aprile 2014 convertito con modifica dalla legge n.89 del 23 giugno 2014 illustrato alla delibera ANAC n. 22 del 2014, e dalla l. 90 del 24 giugno 2014 convertito con modifica nella l. 114 agosto 2014 illustrato alla delibera ANAC n.1 del 2015 – si evidenzia a riguardo come, su indicazione della Determinazione ANAC n. 12/2015, tale area è stata ridefinita “Area di rischio contratti pubblici” e i conseguenti processi collegati rivisti alla luce delle osservazioni presentate nella citata Determinazione ;

- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Aree di rischio generali

La Determinazione ANAC 12/2015 raccomanda che la mappatura dei processi sia effettuata su tutta l'attività svolta dall'amministrazione o ente non solamente con riferimento alla cd. "aree obbligatorie" ma anche a tutte le altre aree di rischio. A riguardo vengono introdotte delle aree di rischio definite "generali" che sono relative, in particolare, alle aree relative allo svolgimento di attività di :

- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- Incarichi e nomine;
- Affari legali e contenzioso.

Aree di rischio specifiche

Oltre alle aree "generali", ogni amministrazione o ente ha ambiti di attività peculiari che possono far emergere aree di rischio specifiche. Concorrono all'individuazione delle "aree di rischio specifiche", insieme alla mappatura dei processi, le analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'amministrazione o in amministrazioni dello stesso settore di appartenenza; incontri (o altre forme di interazione) con i responsabili degli uffici; incontri (o altre forme di interazione) con i portatori di interesse esterni, con particolare riferimento alle associazioni impegnate sul territorio nella promozione della legalità, alle associazioni di categoria e imprenditoriali; aree di rischio già identificate da amministrazioni similari per tipologia e complessità organizzativa.

Per l'anno 2019 è previsto un aggiornamento del codice di comportamento aziendale anche relativamente a tale tipo di problematica.

La mappatura delle Aree di rischio obbligatorie, generali e specifiche

Per ciascuna Area di rischio individuata sono stati associati:

- i relativi processi;
- per ciascun processo, i rischi specifici ad esso connesso;
- la mappatura delle Unità Operative coinvolte;
- l'individuazione delle misure correttive introdotte e/o da introdurre.

In particolare, rispetto a questo ultimo aspetto relativo alle misure correttive, va specificato che:

- l'esperienza ad oggi maturata permette senz'altro di meglio specificare, in alcuni casi, tali misure;
- è previsto, per l'anno 2019, un maggiore coinvolgimento dei responsabili degli uffici di maggior rischio. A riguardo la rilevazione dei rischi correlati i processi è tutt'ora in corso ed in fase di ultimazione.

PARTE TERZA - LE MISURE PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO

Vengono identificate le seguenti misure obbligatorie per la prevenzione del rischio:

1. Codici di comportamento – diffusione di buone pratiche e valori;
2. Rotazione del personale;
3. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
4. Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali;
5. Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (pantouflage – revolving doors) ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;
6. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors);
7. Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione;
8. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower);
9. La formazione;
10. Patti di integrità negli affidamenti;
11. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile;
12. Dichiarazioni di conoscibilità delle relazioni e/o interessi che possono riguardare i professionisti di area sanitaria e amministrativa nell'espletamento di attività inerenti alla funzione che implicino responsabilità nella gestione delle risorse e nei processi decisionali in materia di farmaci, dispositivi, altre tecnologie, nonché ricerca, sperimentazione e sponsorizzazione.

1 - Il Codice di comportamento e diffusione di buone pratiche e valori

Il Codice di comportamento definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché ai fini del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti del Ceinge Biotecnologie Avanzate sono tenuti ad osservare al fine di garantire il perseguimento della mission Aziendale.

Il Codice si applica ai dipendenti dell'Azienda, nonché a tutti coloro che, qualsiasi titolo, si trovino ad operare all'interno delle strutture aziendali.

Al fine di dare concreta operatività a tale previsione:

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

Il Codice disciplina e di comportamento del dipendente anche in funzione degli standard etici che il lavoratore pubblico è chiamato a garantire:

- in caso di regali, compensi o altre utilità. Il dipendente, in ogni caso, non può accettare per sé o per altri, regali o altre utilità di valore superiore a 100 euro;
- in caso di partecipazione ad associazioni e organizzazioni;
- in caso di presenza di interessi finanziari e di conflitto di interessi;
- nei casi in cui è obbligatoria la sua astensione dal partecipare all'adozione di decisioni o attività;

- nei rapporti privati;
- in servizio;
- nei rapporti col pubblico;
- nell'ambito della conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'Azienda, nonché nella fase di esecuzione degli stessi.

Atteso il fondamentale ruolo dell'Azienda tutto il personale dipendente, nonché coloro i quali, a qualsiasi titolo, si trovino ad operare all'interno delle strutture aziendali, sono tenuti al rispetto del divieto di fumo previsto dalla legge e dal Regolamento Aziendale vigente.

Misure previste 2019

Istituzione/Aggiornamento del Codice di Comportamento

2 - La rotazione del personale

Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione, assume particolare rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio. La ratio della previsione normativa è quella di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività.

La rotazione del personale, così come prevista dalla normativa, assume un duplice obiettivo:

- fa sì che l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure favorisca una riduzione del rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti;
- può favorire un maggior livello di benessere organizzativo permettendo al dipendente di poter trovare nuovi stimoli e opportunità di crescita professionale che potrebbero perdersi nel momento in cui una persona svolga per molti anni la stessa attività nello stesso ufficio.

Questa Azienda intende adottare quindi criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità, operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione, pur nella considerazione dei tempi e dei percorsi richiesti e necessari per le professionalità più difficili da acquisire.

L'applicazione di tale criterio deve comunque tenere conto dell'efficienza dell'amministrazione e della continuità dell'azione amministrativa ed è in ogni caso attuata previa adeguata informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.

In ogni caso, in presenza di particolari figure professionali considerate difficilmente sostituibili, la difficoltà di applicazione del principio di rotazione sarà segnalata nel Piano con le relative motivazioni.

Alla scadenza dell'incarico dirigenziale potrà essere valutata la possibilità di rotazione e/o spostamento ad altro e diverso incarico.

In ogni caso si procede alla rotazione del personale allorché si verificano reiterati comportamenti omissivi delle disposizioni contenute nel presente piano.

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

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

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

Nel corso di validità del presente Piano verranno adottate le iniziative per definire, nel rispetto delle procedure di consultazione delle Organizzazioni Sindacali, i criteri generali ed oggettivi e le modalità di applicazione in via ordinaria del principio della rotazione, tali da salvaguardare le specificità professionali in riferimento alle funzioni e la continuità della gestione amministrativa e dei servizi anche attraverso la previsione di adeguati percorsi formativi e di forme di affiancamento, per consentire al personale coinvolto nella rotazione di acquisire le adeguate competenze.

I Responsabili delle articolazioni aziendali, possono regolarmente disporre la rotazione del personale assegnato alle proprie strutture nell'ambito delle loro ordinarie prerogative gestionali della qualifica e del profilo professionale e dei limiti stabiliti dai CCNLL..

3 - L'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

Ai sensi dell'art. 1 comma 41 della Legge n. 190/2012 che ha introdotto l'art. 6 bis nella Legge n. 241/90, rubricato "Conflitto di interessi", e all'art. 42 del d.lgs 50/2016, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

La norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e controinteressati.

I dipendenti dell'Azienda sono pertanto tenuti a prestare la massima attenzione alle situazioni di conflitto di interesse e, a tal fine:

- è stabilito 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 di interesse anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

La norma va letta in maniera coordinata con la disposizione generale del Codice di comportamento "obbligo di astensione", in base al quale:

"Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Il dipendente è tenuto a comunicare tempestivamente al Dirigente Responsabile dell'ufficio di appartenenza ovvero, laddove si tratti di dirigenti apicali, al Dirigente Responsabile della Prevenzione della Corruzione dell'Azienda le ragioni che possono comportare un conflitto d'interesse con l'Azienda per le conseguenti determinazioni. Sull'astensione del dipendente decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza che provvede anche ad organizzare un sistema di archiviazione dei casi di astensione. Sull'astensione dei dirigenti apicali, decide il Dirigente Responsabile della Prevenzione della Corruzione, sentito il parere dell'U.P.D."

Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso dovrà essere affidato dal dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti

professionalmente idonei, il dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi un dirigente apicale a valutare le iniziative da assumere sarà il Responsabile per la prevenzione della corruzione.

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa. L'Azienda intraprende adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse.

L'Azienda ha aggiornato il modello della dichiarazione dell'assenza di conflitto di interessi e di incompatibilità ed inconfiribilità allegato al presente Piano, che ne è parte sostanziale ed integrata.

4 - Lo svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali

Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'Azienda può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.

La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente stesso. Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Per questi motivi, la Legge. n. 190/2012 è intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del D. Lgs.n. 165/2001, in particolare prevedendo appositi regolamenti che debbono individuare, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche;

Fatta salva la specifica disciplina prevista dalla legge per il personale Dirigenziale del ruolo sanitario, lo svolgimento di incarichi e attività extra-istituzionali da parte dei dipendenti dell'Azienda è consentito nei limiti e nel rispetto della disciplina prevista dall'art. 53 del d.lgs. 165/2001 e dalle altre norme di legge ivi richiamate, quale parte integrante del presente Piano, nel testo risultante dal suo adeguamento alle modifiche apportate alla relativa disciplina dalla intervenuta normativa.

Nel rinviare alla disciplina contenuta nel citato Regolamento per quanto concerne condizioni, limiti e procedure da seguire per ottenere l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi ed attività extra-istituzionali, si evidenzia che, alla stregua delle modifiche apportate dalla legge 190/2012:

- i dipendenti sono tenuti a comunicare formalmente al Servizio Affari Generali anche l'attribuzione di incarichi gratuiti, utilizzando l'apposito modulo di comunicazione allegato al regolamento aziendale;
- l'irrogazione di sanzioni disciplinari o l'attivazione del procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva costituisce causa ostativa al conferimento di incarichi aggiuntivi e/o all'autorizzazione di incarichi/attività extra-istituzionali;
- i Responsabili e/o coordinatori di struttura, ai fini della formulazione del parere di competenza secondo quanto previsto dal Regolamento aziendale, devono verificare e valutare l'assenza di situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziale, tra l'attività extra-istituzionale che il dipendente intende svolgere e

L'attività istituzionale, nonché l'assenza di altre cause ostative allo svolgimento dell'attività ed al rilascio dell'autorizzazione, inclusa l'intervenuta irrogazione di sanzioni disciplinari nel corso dell'ultimo biennio o la pendenza di un procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva;

- L'omesso versamento all'amministrazione, nei termini dalla medesima stabiliti, del compenso indebitamente percepito per lo svolgimento di incarichi/attività non autorizzata o comunque non autorizzabile, è fonte di responsabilità erariale in capo al dipendente indebito percettore.

5 - Il conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (pantouflage – revolving doors) ed Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;

L'ANAC, con Delibera n. 149 del 22 dicembre 2014 “interpretazione e applicazione del decreto legislativo n. 39/2013 nel settore sanitario”, ha specificato e modificato l'interpretazione formulata dall'Autorità con la Delibera n. 58/2013, anche alla luce della sentenza n. 5583/2014 emessa dalla terza sezione del Consiglio di Stato secondo la quale, in materia di in conferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, ai sensi dell'art. 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190, deve ritenersi che non sussista incompatibilità tra la qualifica di dirigente medico di una ASL e la carica di consigliere comunale.

Pertanto, le ipotesi di in conferibilità e di incompatibilità di incarichi presso le ASL e le Aziende Ospedaliere, devono intendersi applicate solo con riferimento agli incarichi di direttore generale, direttore amministrativo e direttore sanitario, attesa la disciplina speciale dettata dal legislatore delegante all'art. 1, commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190, e dagli artt. 5, 8, 10 e 14 del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39.

6 - L'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors);

La Legge n. 190/2012 ha introdotto un nuovo comma nell'ambito dell'art. 53 del D.Lgs.n. 165/2001 volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

La norma prevede, quindi, una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la “convenienza” di accordi fraudolenti.

La disposizione stabilisce che “I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'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”.

L'ambito della norma è riferito a quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

I "dipendenti" interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, responsabile del procedimento nel caso previsto dall'art. 125, commi 8 e 11, del D.Lgs. n. 163/2006).

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

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

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

Al fine di garantire l'esatto rispetto della delineata normativa:

- la Struttura Gestione Risorse Umane dell'Azienda è tenuta ad assicurare che nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- la Struttura Acquisizione Beni e Servizi dell'Azienda è tenuta ad assicurare che nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Azienda nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto; all'esatto rispetto di tale previsione sono tenuti tutti gli altri Responsabili di tutte le articolazioni aziendali, centrali e periferiche, in presenza di analoghi procedimenti amministrativi ascritti alla loro responsabilità;
- è disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- è fornita tempestiva informativa dei fatti alla Struttura Affari Legali dell'Azienda, affinché si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, D.Lgs. n. 165/2001.

7 - Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

La Legge n. 190/2012, in materia di Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione – ha ex novo introdotto anche delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, con le quali la tutela è anticipata al momento di individuazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni.

Tra queste, il nuovo art. 35-bis, inserito nell'ambito del D.Lgs. n. 165/2001, pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma in particolare prevede:

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

Inoltre, il D.Lgs. n. 39/2013 ha previsto un'apposita disciplina riferita alle inconferibilità di incarichi dirigenziali e assimilati (art. 3).

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 39/2013.

A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18 del medesimo decreto.

I Responsabili dei Servizi Acquisizione Beni, Tecnico- Patrimoniale e Gestione Risorse Umane dell'Azienda, in base alla rispettiva competenza per materia, nonché tutti i Responsabili di tutte le articolazioni aziendali, centrali e periferiche – in presenza di situazioni di specie – sono tenuti ad assicurare la verifica della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- all'entrata in vigore dei citati artt. 3 e 35 bis con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.Lgs. n. 445/2000(art. 20 D.Lgs. n. 39/2013).

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, l'Azienda:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- applica le misure previste dall'art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013;
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'art. 17 del D.Lgs. n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto.

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

A tal fine, i Responsabili dei Servizi Acquisizione Beni, Tecnico – Patrimoniale e Gestione Risorse Umane dell'Azienda, in base alla rispettiva competenza per materia, nonché tutti i Responsabili di tutte le articolazioni aziendali, centrali e periferiche – in presenza di situazioni di specie – sono tenuti:

- a effettuare i controlli sui precedenti penali ed a porre in essere le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo;
- ad assicurare che negli interpellati per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- a proporre al Presidente del C.d.A. o all'Amministratore Delegato gli atti necessari per adeguare i propri regolamenti sulla formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso.

In base all'Intesa sancita in data 24.07. 2013 tra Governo, Regioni ed Enti Locali per l'attuazione dell'art. 1, commi 60 e 61, della Legge n. 190/2012 (provvedimento di Repertorio atti n. 79/CU/2013), le situazioni di inconfiribilità (D.Lgs. n. 39/2013) sono contestate dal Responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente che ha conferito l'incarico dirigenziale.

8 - La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)

L'art.1 comma 5 della Legge n. 190/2012 ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis, nell'ambito del D.Lgs. n. 165/2001, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura specifica finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come "whistleblowing".

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

Tale segnalazione (cd.whistleblowing) è, pertanto, un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico.

Il whistleblowing è, dunque, la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower, il cui scopo principale è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente e quindi :” il Whistleblowing risulta essere la misura organizzativa volta alla tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite”.

In attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2019 – 2021, tenuto conto della Delibera n°6 del 2015 "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale serie generale n. 110 del 14 maggio 2015) dell'Autorità Anticorruzione, in rispondenza degli obiettivi scaturiti dal Piano delle Performance Aziendale, l'Azienda nel corso del 2019 aderirà e/o promuoverà ad una campagna per l'implementazione di un sistema di segnalazione degli illeciti che garantisca l'anonimato del segnalante.

Il software è rispondente alla normativa e garantisce: “segretezza della segnalazione, per l’eventualità di interpello del segnalante, è assicurata la non riconducibilità ai dati anagrafici del segnalante se non all’esito dell’istruttoria da parte dell’ufficio”.

Nel 2018 non sono pervenute segnalazioni.

9 - La formazione

La formazione come si evince dal cronoprogramma e da tutte le iniziative attivate, riveste un’importanza cruciale nell’ambito dell’azione di prevenzione della corruzione.

Infatti, una formazione adeguata consente di raggiungere i seguenti obiettivi:

- conoscenza e condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell’ambito del processo di prevenzione;
- creazione di una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta l’indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale e della competenza specifica necessaria per il dipendente per svolgere la nuova funzione da esercitare a seguito della rotazione e per lo svolgimento dell’attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- occasione di confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio, reso possibile dalla compresenza di personale “in formazione” proveniente da esperienze professionali e culturali diversificate; ciò rappresenta un’opportunità significativa per coordinare ed omogeneizzare all’interno dell’ente le modalità di conduzione dei processi da parte degli uffici, garantendo la costruzione di “buone pratiche amministrative” a prova di impugnazione e con sensibile riduzione del rischio di corruzione;
- diffusione degli orientamenti giurisprudenziali sui vari aspetti dell’esercizio della funzione amministrativa, indispensabili per orientare il percorso degli uffici, orientamenti spesso non conosciuti dai dipendenti e dai dirigenti anche per ridotta disponibilità di tempo da dedicare all’approfondimento;
- attivazione di misure per evitare l’insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile;
- diffusione di valori etici, mediante l’insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

A tale fine, l’Azienda programma adeguati percorsi di formazione. L’attività formativa è strutturata su due livelli:

- un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, che riguarda l’aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell’etica e della legalità (approccio valoriale);
- un livello specifico, rivolto al Responsabile della prevenzione della corruzione, ai Referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio; il livello specifico riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell’Azienda.

I fabbisogni formativi sono individuati dal Responsabile della prevenzione della corruzione, in raccordo con il Responsabile del Servizio Formazione.

Le iniziative formative sono inserite anche nel Piano triennale della Formazione di cui all'art. 7 bis del D.Lgs. n. 165/2001.

L'Azienda nel piano triennale di formazione del personale, inserisce corsi di formazione specificatamente incentrati sui temi dell'etica pubblica e della legalità, prioritariamente dedicati ai dipendenti addetti alle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione individuate ai sensi del presente piano.

L'individuazione del personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica pubblica e della legalità è effettuata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Al fine di coniugare i valori etici del Piano della Prevenzione della Corruzione, il Piano delle Performance rispetto la dimensione dell'apprendimento e della crescita;

il Servizio di Formazione Aziendale nell'ottica della valorizzazione delle competenze e delle professionalità intese come "capitale professionale –intangibile- dei dipendenti", rileverà e trasmetterà entro i primi giorni del **mese di gennaio di ogni anno**, secondo il modello descritto di seguito, la raccolta delle attività scientifiche di tutto il personale Aziendale.

La rilevazione dei dati rispetto il capitale professionale dei dipendenti, sarà recepito nell'aggiornamento dei regolamenti per la Valutazione dei Dirigenti e del personale.

Misure previste 2019

-Formazione del personale che gestisce e governa risorse nelle linee di attività del Ceinge

-Formazione del personale dell'area Gestione delle Risorse Umane rispetto il d.lgs. 74/2017 ed il d.lgs. 75/2017.

- 1 rilevazione Aggiornamento e Crescita professionale.

10 - I Patti di integrità negli affidamenti

I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto.

Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo.

Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

L'A.V.C.P. con determinazione n. 4/2012 si è pronunciata circa la legittimità di prescrivere l'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità.

Nella determinazione si precisa che "mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, 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 dalla gara (cfr. Cons. St., sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., 9 settembre 2011, n. 5066)”.

Al fine di garantire una leale concorrenza e pari opportunità di successo a tutti i partecipanti, nonché una corretta e trasparente esecuzione del procedimento di selezione e affidamento, l’Azienda adotterà il patto di integrità.

A cura dei Responsabili delle strutture preposte alla gestione delle relative procedure il Patto di integrità deve essere inserito nell’ambito della documentazione obbligatoria di gara.

Detti Responsabili devono inoltre curare l’inserimento nei bandi di gara e nelle lettere di invito della clausola di salvaguardia in virtù della quale la sottoscrizione del patto costituisce condizione di ammissione alla gara e il suo mancato rispetto determina l’esclusione dalla gara e, ove già stipulato, la risoluzione del contratto.

Delle eventuali violazioni del patto di integrità e dei conseguenti provvedimenti adottati deve essere data tempestiva comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Misure previste 2019 Adozione patto di integrità, allegato al presente documento.

11 - Le azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Il sistema di garanzie introdotto dal PTPC fonda sul ruolo attivo del cittadino ed implica un rapporto equo e costante tra Azienda e cittadini.

La partecipazione attiva dei cittadini ed il coinvolgimento dei portatori di interesse sono prioritariamente attuati attraverso una efficace comunicazione.

Uno degli obiettivi strategici principali dell’azione di prevenzione della corruzione è, quello dell’emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi.

A tal fine, l’Azienda attua ogni iniziativa utile a realizzare il coinvolgimento dell’utenza e l’ascolto della cittadinanza, anche mediante azioni di sensibilizzazione, che sono volte a creare dialogo con l’esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all’emersione di fenomeni corruttivi altrimenti “silenti”.

Il coordinamento, l’attuazione e la responsabilità di tali iniziative e misure sono ascritti all’Ufficio Relazioni col Pubblico dell’Azienda e anche al Responsabile della comunicazione aziendale.

L’Azienda è, pertanto, tenuta a pianificare ed attuare adeguate misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità.

A tal fine, l’Ufficio Relazioni col Pubblico è tenuto ad assicurare la efficace e costante comunicazione e diffusione della strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante il PTPC e delle connesse misure.

L’Azienda valuta modalità, soluzioni organizzative e tempi per l’attivazione di canali dedicati alla segnalazione (dall’esterno dell’amministrazione, anche in forma anonima, ed in modalità informale) di episodi di cattiva amministrazione, conflitto d’interessi, corruzione, anche valorizzando il ruolo dell’Ufficio Relazioni col Pubblico quale rete organizzativa che opera come interfaccia comunicativa

Le modalità con le quali si attua il raccordo e i canali di collegamento debbono essere pubblicizzati, a cura del dell'Ufficio Relazioni col Pubblico, in modo da rendere trasparente il processo di rappresentazione degli interessi da parte dei vari portatori.

Misure previste 2019

Organizzazione di un ciclo di seminari atti alla formazione della Trasparenza e della prevenzione della corruzione dell'Azienda.

12 - Dichiarazioni di conoscibilità delle relazioni e/o interessi che possono coinvolgere i professionisti di area sanitaria e amministrativa nell'espletamento di attività inerenti alla funzione che implicino responsabilità nella gestione delle risorse e nei processi decisionali in materia di farmaci, dispositivi, altre tecnologie, nonché ricerca, sperimentazione e sponsorizzazione.

La Determinazione ANAC n. 12/2015, introduce un ulteriore adempimento, specifico per il settore sanitario, relativo all'obbligo di fornire da parte di professionisti di area sanitaria e amministrativa nell'espletamento di attività inerenti alla funzione che implicino responsabilità nella gestione delle risorse e nei processi decisionali in materia di farmaci, dispositivi, altre tecnologie, nonché ricerca, sperimentazione e sponsorizzazione, idonee dichiarazioni di conoscibilità delle relazioni e/o interessi che possono coinvolgere gli stessi.

Le suddette dichiarazioni pubbliche di interessi costituiscono ulteriore misura di prevenzione della corruzione da inserirsi tra le azioni di contrasto a potenziali eventi di rischio corruttivo: si tratta, infatti, di strumenti per rafforzare la trasparenza nel complesso sistema di interrelazioni interprofessionali e interistituzionali di cui è connotata l'organizzazione sanitaria. Al fine di agevolare un'omogenea applicazione di tale ulteriore misura da parte dei Soggetti destinatari è stata resa disponibile sul sito istituzionale dell'Agenas una modulistica standard che costituisce in sé un a modello di riferimento per l'identificazione da parte del dichiarante delle attività/interessi/relazioni da rendersi oggetto di dichiarazione pubblica. Al fine di renderne agevole la compilazione, l'Agenas mette a disposizione un apposito supporto informatico, le cui specifiche sono in corso di definizione.

PARTE QUARTA - IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

Introduzione al Programma

Il presente programma viene redatto in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs.n. 33 del 14 marzo 2013 e ss.mm.ii che ha riordinato l'intera disciplina in materia di obblighi di trasparenza, pubblicità, diffusione delle informazioni, e responsabilità.

Nel d.Lgs. n. 33/2013 la "trasparenza" viene così definita: *"La trasparenza e' intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione"*. Il richiamo all'articolo 117 della

Costituzione fa rientrare, quindi, la trasparenza tra i diritti civili e sociali che devono essere garantiti in modo uniforme, su tutto il territorio nazionale.

La disciplina della trasparenza risulta inoltre funzionale al fine della prevenzione e lotta alla corruzione, di cui alla legge n. 190/2012. Principale normativa di riferimento

La principale normativa di riferimento viene di seguito elencata.

- Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”.
- Decreto Legislativo 31 dicembre 2012, n. 235, recante “Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell’articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190”.
- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni e ss.mm.ii”.
- Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39, recante “Disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”.
- Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, avente ad oggetto “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”, entrato in vigore in data 19 giugno 2013.
- Circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2013 in data 25 gennaio 2013, avente ad oggetto “Legge n. 190 del 2012 -Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e n. 2/2013 in data 19 luglio 2013, avente ad oggetto “D.Lgs. n. 33 del 2013 - attuazione della trasparenza”;
- Linee di indirizzo 13.03.2013 del Comitato Interministeriale contenenti le prime indicazioni sui contenuti fondamentali del Piano Nazionale Anticorruzione e sui contenuti essenziali dei Piani Triennali di prevenzione della corruzione;
- Intesa in Conferenza unificata sancita in data 24 luglio 2013 tra Governo, Regioni ed Enti Locali per l’attuazione dell’art. 1, commi 60 e 61, della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e adottato in data 11 settembre 2013 dalla Autorità Nazionale Anticorruzione, con delibera n. 72/2013.
- Delibera n° 1309 del 28/12/2016 G.U. 10 gennaio 2017 recante Indicazioni Operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’Accesso Civico de cui all’art. 5 CO. 2 del d.lgs. 33/2013 Art. 5- bis, comma 6, del d.lgs. n. 33 del 14/03/2013 recante «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;
- Delibera n°1310 del 2017 recante “indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2017;
- Delibera della CIVIT n. 75/2013 recante le “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche (art. 54, comma 5, d.lgs. n.165/2001);

- Delibera dell'ANAC n. 146/2014 in materia di esercizio del potere di ordine nel caso di mancata adozione di atti o provvedimenti richiesti dal piano nazionale anticorruzione nonché dalle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa o nel caso di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza citati;
- Delibera dell'ANAC n. 149/2014 ad oggetto "Interpretazione e applicazione del decreto legislativo n. 39/2013 nel settore sanitario".
- D.L. n. 66 del 2014 Misure urgenti per la Competitività e la giustizia Sociale
- D.L. n.90 del 24 giugno 2014 convertito con modificazione in L. 11 agosto 2014 n. 114 Misure Urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari
- Circolare n. 6 del 2014 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica amministrazione Interpretazione e applicazione dell'articolo 5, comma 9, del decreto-legge n.95 del 2012, come modificato dall'articolo 6 del decreto-legge 24 giugno 2014, n.90
- Delibera dell'ANAC n.10 del 2015 Individuazione dell'autorità amministrativa competente all'irrogazione delle sanzioni relative alla violazione di specifici obblighi di trasparenza(art.47 del d. lgs.33/2013)
- Delibera dell'ANAC n.22 del 2014 pubblica il 15 Dicembre 2014 Attuazione delle disposizioni di cui agli artt. 9 , comma 7 e 10, commi 3 e 4 lettere a)e b) del decreto-legge 24 aprile 2014 n.66 convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n.89
- Determinazione dell'ANAC n.1 del 2015 Criteri interpretativi in ordine alle disposizioni dell'art. 38, comma 2-bis e dell'art.46, comma 1-ter del D.Lgs. 12 Aprile 2006, n. 163.
- Decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, recante il trasferimento completo delle competenze sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) all'ANAC
- Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 – Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione
- Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 - Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato. GU Serie Generale n.291 del 14-12-2017

Un primo necessario elemento di aggiornamento ha riguardato la necessaria integrazione della già complessa normativa sulla trasparenza con quella relativa alla Privacy in particolare relativamente alla necessità di recepire nell'ordinamento nazionale la nuova direttiva 2013/37/UE attinente al riutilizzo dell'informazione del settore pubblico.

Il Garante per la Protezione dei dati personali, nel Provvedimento n. 49 del 7 febbraio 2013 "*Parere Garante su uno schema di decreto legislativo concernente il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pa – 7 febbraio 2013*", evidenzia come il diritto alla protezione dei dati personali trova il suo pieno ed effettivo riconoscimento solo se sono rispettati tutti i principi e le regole alla base delle garanzie previste dalla normativa comunitaria e dal Codice a tutela dell'individuo, della sua riservatezza e della sua dignità. Fra questi:

- il principio di necessità, il quale comporta un obbligo di attenta configurazione di sistemi informativi e di programmi informatici per ridurre al minimo l'utilizzazione di dati personali (art. 3 del Codice);
- il principio di pertinenza e non eccedenza dei dati personali e quello di indispensabilità del trattamento di dati sensibili e giudiziari.

Tali principi devono trovare applicazione anche in presenza di norme di legge e di regolamento che impongano la pubblicazione di atti o documenti. In tal caso, deve essere rimessa alla cura dell'amministrazione la selezione, all'interno dell'atto o documento in via di pubblicazione, dei dati personali da oscurare o comunque da espungere.

Tra i vari aggiustamenti e precisazioni che sono intervenuti a riguardo, di particolare rilievo per il settore sanitario appare la Delibera ANAC del 22 dicembre 2014 "Interpretazione e applicazione del decreto legislativo n. 39/2013 nel settore sanitario" che costituisce una decisa inversione di tendenza rispetto a quanto stabilito con la precedente Delibera ANAC n. 58/2013 sullo stesso argomento, riguardante gli obblighi relativi alle disposizioni in tema di inconferibilità ed incompatibilità dei dirigenti nelle Aziende Sanitarie locali e nelle Aziende Ospedaliere.

La delibera in oggetto specifica che le ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi, in tali ambiti, devono intendersi applicate solo con riferimento agli incarichi di direttore generale, direttore amministrativo e direttore sanitario e non più anche ai dirigenti del SSN con incarichi di struttura.

L'ANAC con l'adozione della Delibera n°1310 del 28 dicembre ha dato indicazioni: "sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs 33/2013 come modificato dal d.lgs 97/2016..".

L'Azienda in occasione del rilascio del software di gestione dell'Amministrazione Trasparente ha definito gli obblighi scaturiti dal testo legislativo, delimitando i vari livelli di responsabilità della pubblicazione dei dati e della trasmissione dei degli stessi per la loro pubblicazione. (tabella 2)

Le sanzioni per violazione degli obblighi di trasparenza

All'articolo 46 del sopra citato Decreto, inoltre, vengono fissate le sanzioni per violazione degli obblighi di trasparenza:

- l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente o la mancata predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.
- il responsabile non risponde dell'inadempimento degli obblighi sopra citati se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

L'ANAC, con Delibera n. 146 del 18 novembre 2014 ha specificato il potere d'ordine esercitato dalla medesima Autorità, i provvedimenti adottabili, il procedimento per l'adozione del provvedimento di ordine e le conseguenze della mancata ottemperanza all'ordine dell'ANAC nel caso di mancata adozione di atti o provvedimenti richiesti dal piano nazionale anticorruzione e dal piano triennale di prevenzione della corruzione, nonché dalle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa o nel caso di

comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza citati (articolo 1, comma 3, della legge 6 novembre 2012, n. 190).

Come sancito dall'art.10 ex d.lgs. 33/2013, il Piano della Prevenzione della Corruzione identifica i Responsabili della Pubblicazione dei dati ed i responsabili degli obblighi di trasmissione dei dati per la loro pubblicazione.

La successiva Tabella risponde all'esigenza che l'amministrazione identifichi con certezza i responsabili degli adempimenti ed i responsabili della trasmissione dei dati.

Il mancato adempimento degli obblighi di pubblicazione dei dati rileva ai fini disciplinari così come previsto dal Codice di Comportamento.

Misure previste 2019

- proposta per l'adozione del Piano della Prevenzione della Corruzione 2019-2021 entro la scadenza prevista;
- ricognizione trimestrale rispetto gli obblighi di trasparenza: pubblicazione dei dati e trasmissione dei dati ai fini della pubblicazione;
- aggiornamento sezione bandi di concorso e bandi di gara e contratti; attivazione sul sito web aziendale di una sezione dedicata all'URP;
- aggiornamento regolamento Aziendale per la gestione delle attività degli studi clinici;
- Adozione regolamento gestione short-list
- Adozione Codice Etico Aziendale
- verifiche periodiche semestrali a cura del Responsabile della Trasparenza sull'effettivo grado di assolvimento degli adempimenti da parte dei vari Responsabili individuati dal Programma della Trasparenza;
- ultimazione della ponderazione del rischio per i processi mappati per le UU.OO.CC clinico assistenziale tecnico e riabilitativo

Allegati

- 1 – Dichiarazione di assenza di conflitto di interessi ed Incompatibilità;
- 2 - Regolamento Accesso Civico ed Accesso Civico Generalizzato.
- 3.- Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità'