



A.S.L. TO4

Azienda Sanitaria Locale
di Ciriè, Chivasso e Ivrea

Sede legale: Via Po, 11 - 10034 CHIVASSO (TO)

Tel. +39 011.9176666

Sede amministrativa: Via Aldisio, 2 - 10015 IVREA (TO)

Tel. +39 0125.4141

www.aslto4.piemonte.it

P.I./Cod. Fisc. 09736160012

AZIENDA SANITARIA LOCALE TO4

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2016 – 2018

(Legge 6 Novembre 2012 n° 190)

(approvato con Deliberazione n°62 del 27.01.2016)

INDICE:

Premessa	pag. 3
1. Disposizioni normative	pag. 3
2. Obiettivi e azioni del Piano	pag. 4
3. Elaborazione ed adozione del Piano	pag. 5
4. Soggetti coinvolti nella Prevenzione della Corruzione	pag. 5
4.a) Il Direttore Generale	pag. 6
4.b) Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione	pag. 6
4.c) I Referenti per la Prevenzione della Corruzione	pag. 6
4.d) Tutti i Responsabili/Referenti aziendali per l'area di rispettiva competenza	pag. 7
4.e) L'Organismo Indipendente di Valutazione	pag. 8
4.f) L'Ufficio Procedimenti Disciplinari	pag. 8
4.g) Tutti i dipendenti dell'Amministrazione	pag. 8
4.h) I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amm.ne	pag. 8
5. Gestione del rischio	pag. 8
5.1) Analisi del contesto	pag. 9
5.2) Analisi del contesto esterno	pag. 9
5.3) L'analisi del contesto interno	pag. 10
5.4) Le aree di rischio e la mappatura dei processi	pag. 11
5.5) Valutazione del rischio	pag. 12
6. Misure per la riduzione del rischio	pag. 13
6.1) Obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni	pag. 13
6.2) Codice di Comportamento	pag. 14
6.3) Formazione	pag. 15
6.4) Rotazione del Personale	pag. 15
6.5) Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse	pag. 16
6.6) Inconferibilità ed incompatibilità incarichi dirigenziali	pag. 17
6.7) Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	pag. 17
6.8) Formazione di Commissioni, assegnazioni agli uffici	pag. 18
6.9) Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	pag. 19
6.10) Patti di Integrità negli affidamenti	pag. 19

6.11) Azioni di sensibilizzazione e rapporti con la società civile	pag. 20
6.12) Acquisizione informazioni Ufficio Disciplinare, Ispettivo e U.R.P.	pag. 20
6.13) Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti	pag. 21
7. Misure ulteriori per la riduzione del rischio	pag. 21
8. Responsabilità	pag. 22
9. Monitoraggio sull'efficacia del Piano	pag. 22
10 Coordinamento tra il PTPC e il Piano sulla Performance	pag. 22

ALLEGATI:

Tabella 1: Aree e processi esposti particolarmente a rischio e relative possibili fattispecie corruttive

Tabella 2: Mappatura e Valutazione del Rischio

Tabella 3: Misure di Prevenzione

Programma Triennale della Trasparenza e Integrità e Tabella allegata relativa all'elenco degli obblighi di pubblicazione.

PREMESSA

Il presente documento costituisce il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) dell'Azienda Sanitaria A.S.L. TO4, rappresentando la naturale evoluzione del PTPC relativo al triennio 2014-2016 e del PTPC relativo al triennio 2015-2017, approvati rispettivamente con deliberazioni n° 48 del 30.01.2014 e n° 64 del 20.01.2015 e prende a riferimento il triennio successivo a scorrimento 2016-2018, così come indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione.

Lo stesso è stato predisposto in attuazione della L. 190 del 6 novembre 2012 (di seguito L. 190/2012) avente ad oggetto "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", della Deliberazione CIVIT (ex Commissione Indipendente per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni pubbliche) ora A.N.AC. (Autorità Nazionale Anti Corruzione) n. 72 dell'11 settembre 2013 relativa all'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione e della determinazione ANAC n° 12 del 28 ottobre 2015 avente ad oggetto: "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione", che fornisce indicazioni integrative e chiarimenti rispetto ai contenuti del sopracitato Piano.

L'A.S.L. TO4 riconosce e fa proprie le finalità di prevenzione della corruzione, nel perseguimento della mission aziendale e delle funzioni istituzionali; sviluppa un sistema di prevenzione e monitoraggio dei comportamenti e degli illeciti basato sul rispetto del "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, sul Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33: "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

La legge n. 190/2012 non contiene una definizione della corruzione che, invece, viene esposta nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 25 gennaio 2013:

“il concetto di corruzione deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica che è disciplinata negli artt. 318,319 e 319ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite”.

La cosiddetta “maladministration” intesa come assunzione di decisioni derivanti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari.

1. DISPOSIZIONI NORMATIVE

Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”.

Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33: “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”.

Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39 “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, comma 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190”.

Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 concernente: “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”. Il Codice stabilisce l’obbligo di “assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell’interesse pubblico”.

Intesa tra Governo, Regioni ed Enti Locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013, con la quale sono stati individuati gli adempimenti, con l’indicazione dei relativi termini, per l’attuazione della legge 6 novembre 2012 n° 190.

Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165 recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.

Decreto Legislativo n. 196 del 30 giugno 2003 denominato “Testo unico sulla privacy”.

Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”.

Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica 25 gennaio 2013 n° 1 avente ad oggetto “Legge 190 del 2012 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”.

Circolare Dipartimento Funzione Pubblica 19 luglio 2013 n° 2 avente ad oggetto “D.Lgs. 33/2013 – Attuazione della Trasparenza”.

Delibera CIVIT n. 72/2013 dell’11 settembre 2013 relativa all’approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione.

Decreto Legge n° 90 del 24 giugno 2014 “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari, convertito con modificazioni nella Legge 114/2014, che ha disposto il trasferimento all’ANAC delle funzioni attribuite al Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di prevenzione della corruzione di cui alla Legge 190/2012 ed in materia di trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013.

Determinazione ANAC n° 12 del 28/10/2015 “Aggiornamento 2015 del Piano Nazionale Anticorruzione”.

Articoli da 318 a 322 del Codice Penale Italiano.

2. OBIETTIVI E FINALITA’ DEL PIANO

Il presente Piano ha lo scopo di individuare le misure atte a prevenire ogni possibile episodio corruttivo all’interno dell’Azienda, identificando i soggetti dell’attività di prevenzione, a cui spetterà il compito di monitorare i processi più delicati e a rischio di eventuali comportamenti

illeciti mediante il coinvolgimento dei singoli Responsabili/Referenti aziendali e utilizzando gli strumenti in esso previsti.

Il Piano costituisce, dunque, il primo atto di un processo caratterizzato da una continua implementazione e un progressivo perfezionamento, attraverso la collaborazione con i Responsabili delle strutture aziendali e tramite periodiche verifiche da parte dei soggetti aziendali coinvolti nel processo.

Il presente documento intende inoltre garantire il raccordo tra le finalità della L. 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013 sulla trasparenza. Infatti la trasparenza viene individuata quale strumento principale per la prevenzione della corruzione, intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di fornire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo corretto delle risorse pubbliche.

A tal proposito il PTTI (Programma Triennale Trasparenza e Integrità) e la Tabella allegata relativa all'elenco degli obblighi di pubblicazione, vengono inseriti come specifica sezione all'interno del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, in un'ottica di reale integrazione del processo di prevenzione.

3. ELABORAZIONE ED ADOZIONE DEL PIANO

Il Piano della prevenzione della corruzione ha validità temporale di tre anni e viene aggiornato con cadenza annuale entro il 31 gennaio di ogni anno, con riferimento al triennio successivo a scorrimento.

Trattandosi di uno strumento di programmazione viene modificato in relazione ai risultati conseguiti, alle criticità riscontrate nell'anno precedente, alle normative che intervengono sulla materia, all'emersione di nuovi rischi e alle modifiche organizzative.

Il PNA prevede altresì delle forme di consultazione nel processo di aggiornamento del Piano, con il coinvolgimento dei portatori di interesse (c.d. stakeholder) interni ed esterni.

A tal fine è stato predisposto e pubblicato sul sito istituzionale dell'A.S.L. un apposito avviso per acquisire proposte e suggerimenti per l'aggiornamento del Piano. L'avviso è stato pubblicato dal giorno 18 dicembre 2015, ed è stato altresì trasmesso ai portatori di interessi interni ed esterni.

Il Piano è adottato con deliberazione del Direttore Generale, quale organo di indirizzo politico dell'Azienda, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione.

Viene trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica, alla Regione Piemonte e viene pubblicato sul sito internet istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente" – sottosezione Altri Contenuti – Corruzione.

4. SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

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

- a) Il Direttore Generale quale autorità di indirizzo politico dell'Azienda,
- b) Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione,
- c) I Referenti per la Prevenzione della Corruzione,
- d) Tutti i Responsabili/Referenti aziendali per l'area di rispettiva competenza,
- e) L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.),
- f) L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.),
- g) Tutti i dipendenti dell'Amministrazione,
- h) I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione.

4.a) Il Direttore Generale

Il Direttore Generale quale autorità di indirizzo politico dell'Azienda:

- a) Designa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- b) Adotta il PTCP e i suoi aggiornamenti e li comunica al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- c) Adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

4.b) Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione

L'Azienda ha individuato un unico soggetto per lo svolgimento delle funzioni di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e di Responsabile della Trasparenza. Con deliberazione del Direttore Generale dell'ASL TO4 n. 364 del 15/05/2013 e successiva modificazione approvata con deliberazione n. 668 del 05/08/2014 è stato individuato il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 7, della Legge n. 190/2012, nonché Responsabile della Trasparenza.

Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione sono attribuiti prioritariamente i seguenti compiti:

- elaborazione del Piano della Prevenzione della Corruzione da proporre al Direttore Generale;
- trasmissione del Piano, in via telematica, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) e pubblicazione nella sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito internet della ASL TO4 (www.aslto4.piemonte.it);
- verifica dell'efficace attuazione del piano e proposta di eventuali modifiche;
- aggiornamento annuale del Piano, tenuto conto delle normative sopravvenute e delle modifiche organizzative nel frattempo intervenute;
- pubblicazione nel sopracitato sito web istituzionale di una relazione con i risultati dell'attività svolta, predisposta secondo le indicazioni e la tempistica fornite da ANAC;
- collaborazione con i Responsabili/Referenti delle Strutture a più elevato rischio di corruzione per l'individuazione del personale da inserire in percorsi di formazione sui temi della legalità e dell'etica e temi dell'anticorruzione (comma 9 dell'art. 1 dello L. 190/2012);
- verifica, d'intesa con i Responsabili/Referenti delle Strutture competenti, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici a più elevato rischio di corruzione.
La rotazione non si applica per le figure infungibili.

I compiti identificati di fatto si inseriscono nella più specifica attività di gestione del rischio di corruzione.

4.c) I Referenti per la Prevenzione della Corruzione

In considerazione dell'impegnativo e delicato compito di raccordo con tutte le strutture aziendali si è ritenuto di assicurare al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza l'apporto di un gruppo di Referenti che operano in stretto collegamento con lo stesso.

I referenti individuati a supporto del Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) sono gli apicali delle seguenti Strutture/Uffici/Comitati:

Affari Generali

Servizio Amministrativo Territoriale (S.A.T.)

Legale
Amministrazione del Personale
Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane (OSRU)
Formazione
Provveditorato
Economato
Attrezzature Sanitarie
Ufficio Ingegneria Clinica
Servizio Tecnico
Patrimoniale
Economico Finanziario
Farmacia Ospedaliera e Territoriale
Programmazione e Controllo di Gestione
Sistemi informativi
Ufficio Comunicazione
Ufficio Libera Professione
Ufficio Relazioni con il Pubblico
Direzioni Mediche di Presidio
Direzione Integrata dell'Assistenza Distrettuale
Distretti
Centri di Salute Mentale
Servizi per le Tossicodipendenze (Ser.T.)
Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)
Dipartimento di Prevenzione

I Referenti hanno compiti di coordinamento e raccordo al fine di facilitare il meccanismo di comunicazione-informazione, tra il Responsabile della prevenzione e le varie strutture aziendali interessate all'applicazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo.

L'azione dei Referenti è subordinata alle indicazioni del Responsabile che resta il riferimento aziendale; i Referenti sono tenuti a relazionare al Responsabile e segnalare tempestivamente fatti corruttivi tentati o realizzati all'interno dell'amministrazione e del contesto in cui la vicenda si è sviluppata ovvero di contestazioni ricevute circa il mancato adempimento agli obblighi di trasparenza.

Nel corso della vigenza del Piano la composizione del gruppo potrà essere integrata con altre figure di riferimento.

4.d) Tutti i Responsabili/Referenti aziendali per l'area di rispettiva competenza

Tutti i Responsabili/Referenti aziendali sono tenuti a fornire il necessario apporto al Responsabile Anticorruzione e ai Referenti delle aree definite.

Infatti nell'esplicazione delle attività il Responsabile dell'Anticorruzione dovrà essere affiancato anche dai Responsabili/Referenti aziendali ai quali sono affidati poteri di controllo e attribuiti obblighi di collaborazione e monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione.

Tutti i Responsabili/Referenti aziendali hanno la responsabilità di effettuare la valutazione del rischio di corruzione dei processi gestiti, di definire, in accordo col Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, le azioni di miglioramento da intraprendere per la prevenzione della corruzione. Hanno inoltre la responsabilità in vigilando sui comportamenti degli addetti del Servizio di competenza e rispondono a quanto previsto dal D.Lgs. 165/2001. In particolare:

- curano l'applicazione di circolari, indirizzi, protocolli condivisi e ne monitorano il rispetto, segnalando eventuali criticità/anomalie;

- forniscono nei tempi richiesti gli elementi necessari per l'adozione e l'aggiornamento del Piano e garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare nel rispetto dei termini previsti dalla legge e di quanto disposto dal PTTI;
- adottano le misure disciplinari idonee a stigmatizzare comportamenti dei propri collaboratori non in linea con la correttezza amministrativa e, se rilevanti ai fini del presente Piano, lo segnalano al responsabile;
- organizzano periodicamente con i propri collaboratori riunioni di condivisione sui principi sottesi all'anticorruzione e ne inviano i verbali al Responsabile.

Ciascun Responsabile/Referente aziendale di Struttura/Servizio/Ufficio presenta al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, entro il 31 ottobre di ogni anno, una relazione dettagliata sulle attività poste in essere in merito alla attuazione effettiva delle regole di legalità o integrità indicate nel presente Piano per l'anno precedente, nonché i rendiconti sui risultati realizzati, in esecuzione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, individuando altre proposte dettagliate per il successivo PTPC.

4.e) L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)

L'Organismo Indipendente di Valutazione verifica la corretta applicazione del Piano ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato dei Responsabili/Referenti aziendali.

Esprime parere obbligatorio nell'ambito della procedura di adozione del Codice di comportamento, assicura il coordinamento tra i contenuti del codice ed il sistema di misurazione e valutazione della performance e svolge un'attività di supervisione sull'applicazione del Codice.

Al medesimo spetta inoltre il compito di attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed integrità, secondo le linee guida dell'A.N.A.C.

4.f) L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.)

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari per il personale del comparto e per il personale dirigente collabora con il RPCT alla predisposizione del Codice di Comportamento (art. 15 DPR 62/2013), ne cura l'aggiornamento e l'esame delle segnalazioni di violazione dello stesso, la raccolta degli atti delle condotte illecite accertate e sanzionate.

Può chiedere parere facoltativo all'ANAC, ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazioni del Codice di Comportamento.

4.g) Tutti i dipendenti dell'Amministrazione

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 o all'U.P.D., segnalano casi di personale conflitto di interessi.

La violazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare (art. 1 - comma 14 - della legge 190/2012).

4.h) I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda osservano le misure contenute nel Piano per quanto applicabili e segnalano le situazioni di illecito.

5. GESTIONE DEL RISCHIO

Il modello sviluppato per l'Azienda Sanitaria A.S.L. TO4 è il seguente:

- A) Analisi del contesto,

- B) Individuazione attività, processi e aree a rischio, individuando, altresì, per ciascun processo i possibili rischi,
- C) Valutazione del rischio, attribuendo a ciascun processo un grado di rischio specifico,
- D) Individuazione di misure di prevenzione per ridurre i rischi.

5.1) Analisi del contesto

L'analisi del contesto è un processo conoscitivo che ciascuna pubblica amministrazione deve compiere, avente lo scopo di:

- fornire una versione integrata della situazione in cui l'amministrazione va ad operare;
- stimare le potenziali interazioni e sinergie con i soggetti coinvolti;
- verificare i vincoli e le opportunità offerte dall'ambiente di riferimento;
- verificare i punti di forza e di debolezza che caratterizzano la propria organizzazione.

Le caratteristiche del contesto esterno ed interno costituiscono fattori in grado di influire sul livello di esposizione al rischio corruttivo dell'amministrazione e rappresentano uno degli elementi in base al quale definire la strategia di prevenzione ed attuare le misure relative alle criticità riscontrate.

5.2) Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno favorisce l'individuazione e la valutazione delle variabili significative dell'ambiente in cui si inserisce l'organizzazione. Riguarda variabili di tipo economico, sociale, tecnologico ed ambientale, tenendo conto delle peculiarità organizzative dell'amministrazione.

La "Sanità" è la prima spesa del Paese, produce un giro di affari ampio, che richiede pertanto a tutti un contributo di attenzione ed impegno. Ci sono in gioco i bisogni e le speranze di tante persone, le loro fragilità e le loro infermità.

Effettivamente le entità delle risorse gestite e le particolari dinamiche che si instaurano tra i professionisti, gli utenti e le ditte fornitrici, le relazioni tra attività istituzionali e libero professionali del personale medico e sanitario, espongono il settore sanitario a rischi specifici che possono svilupparsi nel suo ambito.

Sono stati raccolti infatti numerosi dati riguardanti i reati di corruzione in ambito sanitario, corruzione che purtroppo è diventata molto sofisticata. Generalmente si tratta di accordi tra persone in cui nessuno ha interesse a denunciare, e dove non ci sono quasi mai vittime dirette, né conseguenze immediate.

Da un esame della rassegna stampa delle più importanti testate giornalistiche nell'ambito territoriale di Torino e Provincia relativamente all'anno 2015, sono emersi alcuni reati di corruzione e truffa.

Un'operazione della magistratura ha messo in luce "un articolato sistema di aggiudicazione fraudolenta di gare pubbliche", che ha portato all'arresto di nove persone, fra i quali un dipendente ed un funzionario pubblico, direttore di struttura complessa di un'ASL di Torino e successivamente di una ASO della prima cintura Torinese.

Si sono altresì verificati casi di truffa con costi esorbitanti per il Servizio Sanitario Nazionale: medici di famiglia indagati per anomale assistenze domiciliari programmate a favore di pazienti ricoverati, per i quali era stato comunque avviato il programma di assistenza a

domicilio, il caso di un medico finto invalido, dipendente di un'azienda ospedaliera cittadina che, in un arco temporale di due anni, ha ottenuto la liquidazione, l'indennità dall'INAIL ed anche la pensione di inabilità.

Ciò sta a dimostrare come il Servizio Sanitario Nazionale sia un settore a rischio, indipendentemente dalla presenza di criminalità organizzata e da infiltrazioni di stampo mafioso.

5.3) L'analisi del contesto interno

L'A.S.L. TO4 istituita con D.C.R. n° 136-39452 del 22/10/2007, nasce dall'accorpamento delle pregresse A.S.L. 6 di Ciriè, A.S.L. 7 di Chivasso e A.S.L. 9 di Ivrea.

L'analisi del contesto interno riguarda principalmente le seguenti quattro dimensioni:

- 1) organizzazione,
- 2) risorse strumentali ed economiche,
- 3) risorse umane,
- 4) salute finanziaria.

La dimensione "organizzazione" comprende l'organigramma, l'individuazione delle responsabilità e, ove presenti delle "corresponsabilità", l'articolazione territoriale dell'amministrazione, il personale in servizio.

Territorialmente l'A.S.L. TO4 si estende dalla cintura torinese verso la Valle d'Aosta nella zona a nord e verso la Francia nella zona ovest, comprende 177 comuni, suddivisi in 5 distretti sanitari e risponde ai bisogni di salute di più di 520.000 abitanti, precisamente:

- Distretto di Ciriè e Lanzo con 122.575 abitanti,
- Distretto di Chivasso e San Mauro con 121.987 abitanti,
- Distretto di Settimo con 85.189 abitanti,
- Distretto di Ivrea con 111.275 abitanti,
- Distretto di Cuorgnè con 80.163 abitanti.

All'interno dell'A.S.L. TO4 insistono 5 Ospedali: il Presidio Ospedaliero di Chivasso, di Ciriè, di Lanzo Torinese, di Ivrea e di Cuorgnè, con una distanza chilometrica tra gli stessi che oscilla tra i 35 e 65 Km., con percorsi stradali difficoltosi per le aree montane.

Oltre ai sopracitati Ospedali si deve tener conto del Presidio di Settimo Torinese, a gestione mista pubblico privato, che unitamente all'A.S.L. TO2 è attore di una sperimentazione gestionale ex art. 9 bis D.L.gs. 502/92 e s.m.i..

Le risorse strumentali ed economiche sono rappresentate dalle risorse edilizie, che costituiscono il patrimonio immobiliare dell'ASL e dalle dotazioni tecnologiche di proprietà dell'ASL.

Le risorse umane costituiscono la dotazione organica dell'ASL che al 31.12.2015 è costituita da n° 4267 dipendenti.

Lo stato di salute finanziaria deve essere intesa in termini di equilibri finanziari, economici e patrimoniali, tenendo conto dei vincoli di bilancio e dei sistemi contabili propri di ogni amministrazione.

L'ASL elabora i propri bilanci in ottemperanza alle disposizioni regionali in materia di contabilità.

La valutazione delle voci di bilancio è effettuata ispirandosi ai principi civilistici ed ai criteri generali di prudenza e competenza.

Sviluppare l'analisi del contesto interno significa individuare i punti di forza e i punti di debolezza della propria organizzazione.

Punti di forza:

- ✓ avvio del percorso di rinnovamento del sistema aziendale (il nuovo atto aziendale è stato adottato con deliberazione n° 902 del 19/10/2015, è stato approvato dalla Regione Piemonte e parallelamente si stanno adottando le delibere attuative dello stesso);
- ✓ trend di riequilibrio economico, conseguito attraverso interventi di efficienza della spesa dei beni e servizi (centralizzazione degli acquisti e gare consorziate);
- ✓ miglior controllo dei costi, attraverso sistemi metodologici concernenti i tetti di spesa e budget per attività di erogazione diretta ed indiretta, razionalizzazione della spesa per il personale, quale logica conseguenza della razionale riorganizzazione aziendale.

Punti di debolezza:

- ✓ territorio ampio e disomogeneo (infatti l'estensione e la variabilità geografica sono notevoli),
- ✓ sedi di erogazione dei Servizi distanti tra loro, non sempre facilmente raggiungibili con mezzi pubblici e maggiormente difficoltosi per le aree montane,
- ✓ percorsi di difficile attuazione nella gestione di problematiche derivanti ancora dall'accorpamento delle tre ex Aziende,
- ✓ procedure ancora disomogenee in alcuni ambiti,
- ✓ una progressiva riduzione delle risorse che potrebbe creare difficoltà al mantenimento dei livelli assistenziali.

Anche nell'A.S.L. TO4 si è verificato un presumibile episodio di natura corruttiva, precisamente nell'area relativa al decesso in ambito ospedaliero. Nel mese di gennaio 2015 quattro dipendenti (di cui tre operanti presso le camere mortuarie dei Presidi Ospedalieri di Ivrea e di Cuorgnè e uno operante presso il Laboratorio Analisi del Presidio Ospedaliero di Ivrea), sono stati indagati, in quanto indirizzavano i famigliari delle persone decedute sull'impresa funebre alla quale rivolgersi, anche per l'effettuazione della vestizione delle salme.

Per i quattro indagati è stata subito applicata la misura della rotazione, infatti i medesimi sono stati assegnati ad altri servizi. E' stato altresì attivato il relativo procedimento disciplinare, temporaneamente sospeso in attesa della sentenza definitiva dell'Autorità Giudiziaria. Dal 01.02.2015 la vestizione delle salme è stata affidata ad una ditta esterna, come già avviene per il Presidio Ospedaliero di Chivasso, di Ciriè e di Lanzo Torinese.

5.4) Le aree di rischio e la mappatura dei processi

La legge n° 190/2012 aveva già individuato delle aree di rischio comuni a tutte le amministrazioni. La successiva deliberazione ANAC n° 12 del 28 ottobre 2015, viste la specificità e le caratteristiche del Servizio Sanitario Nazionale, ove il concetto di rischio è prevalentemente correlato agli effetti prodotti da errori che si manifestano nel processo clinico assistenziale, ha individuato particolari aree, c.d. aree di rischio generali e precisamente :

- a) contratti pubblici,
- b) incarichi e nomine,
- c) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio,
- d) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni,
- e) affari legali e contenzioso,

a cui si aggiungono quelle già precedentemente individuate dalla legge:

- f) autorizzazione o concessione (processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario),
- g) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati (processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario).

In aggiunta alle “aree generali” sono state definite altresì “aree di rischio specifiche”:

- a) attività libero professionale e liste di attesa,
- b) rapporti contrattuali con privati accreditati,
- c) farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie: ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni,
- d) attività conseguenti al decesso in ambito ospedaliero.

A cui si aggiungono quelle già identificate nel precedente Piano:

- e) gestione delle risorse umane,
- f) relazioni con il pubblico e marketing,
- g) gestione rischi dei lavoratori dipendenti.

E' stato pertanto rielaborato il censimento dei processi e dei relativi possibili rischi ed è stata rielaborata ed aggiornata la tabella relativa alle misure di prevenzione già attuate e da attuarsi dal 2016.

Tuttavia nei prossimi mesi dell'anno 2016 occorrerà procedere ad una nuova riassegnazione dei processi individuati nell'ambito delle diverse aree di rischio, con individuazione delle relative strutture e responsabilità, causati dal cambiamento dell'assetto organizzativo dovuto all'adozione, con deliberazione n° 902 del 19/10/2015, del nuovo atto aziendale già recepito dalla Regione Piemonte.

La tabella 1 esplicita la mappatura dei processi e dei relativi possibili rischi.

5.5) Valutazione del rischio.

La valutazione del rischio segue i criteri stabiliti nell'allegato 5 al Piano Nazionale Anticorruzione.

Per rischio si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'Azienda, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento.

L'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico.

Per ciascun rischio catalogato è stato stimato il valore della probabilità e il valore dell'impatto. I criteri utilizzati per stimare la probabilità e l'impatto e per valutare il livello di rischio del processo sono indicati nella tabella allegato 5 al Piano Nazionale Anticorruzione.

Nella tabella 2 allegata al presente Piano, ciascun Responsabile/Referente ha attribuito ai processi di propria competenza specifici punteggi, seguendo i criteri di cui al sopracitato allegato 5. Non sono emerse particolari situazioni di criticità, con valori massimi, anche nei processi più sensibili, pari al punteggio 8,25 in una scala da 0 a 25.

6. MISURE PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO

Nella tabella 3 sono individuate le misure di prevenzione per la riduzione del rischio già attuate e da attuarsi dal 2016.

Ai sensi di quanto indicato a pag. 22 dell'Aggiornamento 2015 al PNA, tenuto anche conto di quanto verrà elaborato dall'A.N.A.C. in linea con quanto previsto dall'art. 7 della legge 124/2015, sarà valutata la possibilità di rimodulare le misure per il trattamento del rischio.

Le principali misure attuate sono:

6.1) OBBLIGHI DI PUBBLICITA', TRASPARENZA E DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI (D.Lgs. n.33 14 marzo 2013)

La trasparenza costituisce una modalità efficace non soltanto nella prevenzione della corruzione ma anche quale strumento di dialogo con i cittadini e le imprese.

Gli adempimenti degli obblighi previsti dal D.Lgs n.33/2013 sono curati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza cui compete la definizione delle misure, dei modi e le iniziative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

La pubblicazione, nella sezione "Amministrazione Trasparente" nel sito web dell'ASL TO4, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, costituisce il metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione disciplinate dal presente piano.

In particolare l'attuazione del principio di trasparenza è garantito mediante la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web aziendale delle seguenti informazioni:

- Programma triennale della trasparenza e delle relative informazioni in esso previste (D.Lgs. 33/2013);
- procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali;
- bilanci e conti consuntivi, indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti, nonché dei costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche e di produzione dei servizi erogati ai cittadini. Le informazioni sui costi sono pubblicate sulla base di uno schema tipo redatto dall'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e

forniture (comma 15 dell'art. 1 della L. 190/2012);

- informazioni di attuazione dei protocolli di legalità o delle regole integrità indicate nel presente piano al comma 17 art. 1 L. 190/2012);
- retribuzioni dei dirigenti e sui tassi di assenza e di maggiore presenza del personale (art. 21 Legge 69/2009);
- pubblicazione sull'albo pretorio online degli atti deliberativi e delle determinazioni aziendali ai sensi dell'art. 32 della L. 69/2009 "Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile" e secondo le "Linee guida in materia di trattamento di dati personali contenuti anche in atti e documenti amministrativi effettuato da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione e diffusione sul web" del Garante Privacy (Deliberazione n. 88 del 2 marzo 2011).

Inoltre sono pubblicati in ottemperanza all'art. 1 comma 16, della Legge 190/2013 come livello essenziale di trasparenza dell'attività amministrativa i seguenti procedimenti:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI) è stato inserito come specifica sezione all'interno del presente PTPC.

6.2) CODICE DI COMPORTAMENTO (Misura di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento)

Il Piano di Prevenzione della Corruzione prevede, ai sensi del comma 44 art. 1 della Legge 190/2012, l'adozione di un Codice di Comportamento dei dipendenti che integra e specifica il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici di cui al Decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013 n. 62.

Nel Codice sono richiamati i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, nonché il divieto di favorire con la propria condotta, il conferimento di benefici personali in relazione alle funzioni espletate.

Il Codice di Comportamento dell'A.S.L. TO4 è stato adottato con deliberazione n° 46 del 30 gennaio 2014, con procedura aperta alla partecipazione ed acquisizione del parere obbligatorio da parte del Nucleo Interno di Valutazione (nella funzione di O.I.V.).

Il Codice è stato diffuso in modo capillare nel corso dell'anno 2014 mediante informazioni di carattere generale (avviso pubblicato sul sito aziendale), circolare informativa a tutti i dipendenti e a tutti i Responsabili/Referenti di struttura/ufficio con invito a far conoscere il codice a tutti coloro che sono assegnati alla propria struttura (lettera prot. n° 26302 del 18/03/2014).

I Responsabili/Referenti hanno il compito di promuovere il rispetto delle regole di comportamento definite nel Codice e di vigilare sulla loro osservanza, attivando tempestivamente, in caso di riscontrata violazione, il procedimento disciplinare nei confronti del trasgressore.

Tutti i destinatari sono tenuti ad osservare le norme di comportamento contenute nel codice,

la cui inosservanza si concretizza nella violazione degli obblighi derivanti dal presente piano e, pertanto, rilevante sia sotto il profilo della responsabilità disciplinare, sia sotto il profilo della valutazione della performance e della conseguente corresponsione della retribuzione di risultato.

Così come previsto dalla determinazione ANAC n° 12 del 28/10/2015 si procederà, secondo le linee guida che saranno emanate dall'Autorità, alla revisione dello stesso entro la fine del 2016, con la collaborazione degli Uffici Procedimenti Disciplinari del Comparto e della Dirigenza.

6.3) FORMAZIONE

La formazione riveste un'importanza rilevante nell'ambito dell'azione di prevenzione della corruzione. Nell'ambito di vigenza del piano saranno attivate iniziative formative atte a diffondere maggiormente la cultura dell'anticorruzione.

La formazione prevede l'approfondimento delle discipline in materia di responsabilità dei procedimenti amministrativi, delle norme penali relative ai reati contro la pubblica amministrazione, agli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte dell'amministrazione, l'approfondimento del codice disciplinare e di comportamento dei dipendenti pubblici.

L'organizzazione e la gestione dei corsi di formazione rientra nella competenza e responsabilità del Direttore della S.C. Formazione che collabora con il Responsabile per l'individuazione dei contenuti formativi, l'elaborazione delle linee programmatiche e la rilevazione del c.d. fabbisogno formativo inerente la materia, anche sulla base delle indicazioni fornite dai Referenti.

Nel secondo semestre dell'anno 2015 è stata attivata una iniziativa di formazione con modalità di formazione a distanza (FAD), accreditato ECM, rivolto a tutti i dipendenti finalizzato alla diffusione dei principi normativi di base e alla diffusione di valori etici e di legalità. La prima edizione, conclusasi al 31/12/2015, ha avuto una buona partecipazione di dipendenti.

Nell'anno 2016 con successive edizioni si intende acquisire l'iscrizione e la partecipazione dei restanti dipendenti.

Per il triennio 2016-2018 si intende altresì programmare percorsi di formazione mirati, diretti al personale operante nelle aree più a rischio, con l'obiettivo di definire le responsabilità e le procedure da attivare per evitare il verificarsi di episodi corruttivi.

In particolare per l'anno 2016 si prevede la possibilità di partecipare ad un percorso di formazione-azione, con la partecipazione comune di alcune Aziende Sanitarie dell'Area Metropolitana Torinese, organizzato dall'Università degli Studi di Torino e da Coripe Piemonte, nel quale gli aspetti etici e di legalità vengano affrontati partendo da casi concreti e conducano alla definizione di misure di prevenzione adeguate e condivise.

Tenendo conto dell'Aggiornamento 2015 al P.N.A. per il settore sanitario si prevede di focalizzare l'attenzione sui temi del conflitto di interessi, degli incarichi extra-istituzionali, delle sperimentazioni cliniche e si pone anche l'obiettivo di riesaminare, in un'ottica di semplificazione la modulistica proposta da AGENAS per la dichiarazione pubblica di interessi.

6.4) ROTAZIONE DEL PERSONALE

In linea generale la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura molto rilevante fra gli strumenti di prevenzione dei fenomeni di tipo corruttivo, anche se si tratta di uno strumento di non agevole attuazione in un'Azienda Sanitaria Locale con le caratteristiche dell'A.S.L. TO4 in termini di dimensioni,

numero di personale dirigenziale e non dirigenziale.

In particolare:

- la rotazione è difficilmente attuabile nei confronti del personale medico e, in generale, del personale dirigente del ruolo sanitario, in quanto questo personale deve essere necessariamente assegnato alla propria specifica disciplina medica di specializzazione;
- alcuni settori di attività amministrativa, in cui la misura della rotazione del personale avrebbe indubbiamente una significativa potenziale rilevanza (ad esempio il settore acquisti), non sono suscettibili di quei rallentamenti e/o sospensioni di attività che fisiologicamente si verificherebbero a causa dell'elevata specializzazione che il personale addetto a tali aree deve acquisire (ciò soprattutto in un momento in cui non è possibile acquisire nuove risorse umane);
- in ogni caso, la rotazione del personale intesa come misura sistematicamente adottata ai fini della prevenzione del fenomeno corruttivo, presuppone fasi di specifico confronto sindacale, così come osservato dalla Conferenza Unificata del 24 luglio 2013.

Nell'anno 2015 è stata attuata la rotazione del personale medico all'interno della S.C. Medicina Legale nell'ambito delle varie commissioni (es. invalidità civile, patenti, legge 104 ecc.) e per l'area amministrativa la rotazione ha riguardato il Responsabile della S.C. Provveditorato.

Viene individuata ed immediatamente attuata la misura della rotazione in caso di coinvolgimento del dipendente in fatti di natura corruttiva, a seguito di:

- avvio di procedimento penale;
- ricevimento di informazione di garanzia o ordine di esibizione ex art. 256 cpp o perquisizione o sequestro;
- avvio di procedimento disciplinare.

Ferma restando la possibilità di adottare un provvedimento di sospensione del rapporto di lavoro, l'Azienda procede a:

- per il personale dirigenziale, alla revoca dell'incarico in corso e al contestuale passaggio ad altro incarico (combinato disposto dell'art. 16 comma 1 lett. L quater e art. 55 ter comma 1 del D.Lgs. 165/2001);
- per il personale non dirigenziale, all'assegnazione ad altro servizio (art. 16 comma 1 lett. L quater D.Lgs. 165/2001).

Nell'anno 2016 oltre ad attuare la rotazione del personale in caso di coinvolgimento dello stesso in fatti di natura corruttiva, si attuerà la sopracitata misura nell'ambito delle Commissioni di Vigilanza dell'A.S.L. ed in eventuali altre Strutture ove sarà possibile, a seguito della riorganizzazione e dell'assegnazione delle funzioni prevista dal nuovo atto aziendale.

6.5) OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE

L'obbligo di evitare ogni possibile situazione di conflitto di interesse, anche solo potenziale, è già ben definito dalla normativa generale.

Si tratta infatti di un'importante misura preventiva che si realizza principalmente 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 pubblica e/o con

l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento e gli altri interessati e contro interessati.

La disciplina aziendale della questione è contenuta specificatamente nell'art. 7 del Codice di Comportamento dei dipendenti che prevede per il dipendente l'obbligo di comunicare al proprio Responsabile/Referente le ragioni che determinano l'obbligo di astensione per conflitto di interessi. Il Responsabile/Referente verifica l'effettiva sussistenza, nel caso specifico, delle condizioni che determinano l'obbligo di astensione e adotta i conseguenti provvedimenti di competenza.

6.6) INCONFERIBILITA' ED INCOMPATIBILITA' INCARICHI DIRIGENZIALI (D.Lgs. 8 aprile 2013 n. 39)

Il D.Lgs. 8 aprile 2013 n. 39 definisce "inconferibilità" come la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali interni o esterni a coloro che:

- abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice Penale anche con sentenza non passata in giudicato;
- abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione;
- siano stati componenti di organo di indirizzo politico.

La situazione di inconferibilità non può essere sanata e comporta la nullità dell'incarico conferito in violazione della relativa disciplina, ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 39/2013 e l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 18 del decreto medesimo.

Per "incompatibilità" s'intende l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza ed entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, la causa dovrà essere rimossa entro 15 giorni mediante rinuncia ad uno degli incarichi che la legge considera incompatibili tra loro, in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto di lavoro (art.19 D.Lgs. 39/2013).

In attuazione della deliberazione CIVIT n° 58/2013 la norma è stata applicata oltre che agli incarichi amministrativi di vertice anche ai direttori di struttura complessa e semplice a livello dipartimentale e la relativa dichiarazione è stata pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente – sottosezione Personale".

Con successiva delibera n° 149 del 22/12/2014, l'ANAC precisa che le sopracitate norme devono intendersi applicate solo con riferimento agli incarichi di Direttore Generale, Direttore Amministrativo e Direttore Sanitario.

6.7) ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE– REVOLVING DOORS)

La legge 190/2012 ha previsto una disciplina diretta a ridurre il rischio di situazioni di corruzione all'impiego del dipendente successivo alla cessazione dal rapporto di lavoro: il

rischio deriva infatti dal fatto che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttando la sua posizione ed il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

Allo scopo ai fini dell'applicazione dell'art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs. n. 165/2001, relativo alle misure per evitare potenziali conflitti di interesse e fenomeni di corruzione, nell'anno 2015 con deliberazione n° 241 del 10/03/2015 è stato adottato il modello "Patto di Integrità" in materia di contratti pubblici, da adottarsi nelle relative procedure, nel quale è specificata la condizione soggettiva di non aver concluso rapporti di lavoro subordinato o autonomo, o comunque di non aver attribuito incarichi a ex dipendenti dell'A.S.L. TO4, che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per il triennio successivo alla cessazione dal rapporto di lavoro.

Inoltre nei contratti di assunzione del personale è 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 data di cessazione del rapporto di lavoro, nei confronti dei soggetti privati destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente stesso, nel qual caso si agirà 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.

Anche per l'anno 2016 si confermano le sopracitate misure.

6.8) FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI

Ai sensi dell' art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001 (come modificato dall'art. 1 , comma 46 , della L. 190/2012), 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 lo 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.

Trattasi di misura che mira ad evitare la presenza di soggetti condannati, anche in via non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione, all'interno di organi amministrativi cui sono affidati poteri decisionali.

La situazione impeditiva viene meno ove, per il medesimo reato, venga pronunciata una sentenza di assoluzione, anche non definitiva.

Le strutture competenti pertanto, all'adozione del provvedimento, devono verificare l'insussistenza di precedenti penali mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante autocertificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art 46 del D.P.R. 445/2000 e ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 39/2013:

- a) all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- b) all'atto dell'assegnazione di dipendenti 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.

Si prevede che, anche per l'anno 2016, per dare concreta applicazione alla misura, sulle autocertificazioni acquisite le strutture interessate provvedano ad effettuare dei controlli a campione o, in caso di ragionevole dubbio, mirati.

6.9) TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (WHISTLEBLOWER) (Misura di segnalazione e protezione)

Una misura innovativa finalizzata a favorire la denuncia di condotte illecite, prevista dall'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla L. 190/2012 è la tutela del dipendente che segnala situazioni di illecito, il cosiddetto whistleblower.

In particolare al dipendente che effettua segnalazioni di illecito:

- sarà garantita la tutela dell'anonimato;
- la denuncia sarà esclusa dal diritto di accesso, salve le ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 dell' art. 54 bis D.Lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di conoscere l'identità del denunciante;
- saranno monitorate eventuali azioni discriminatorie nei suoi confronti.

Infatti Il pubblico dipendente che denuncia all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro non può essere:

- sanzionato
- licenziato
- sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per quanto riguarda la salvaguardia dell'anonimato, in caso di procedimento disciplinare l'identità del segnalante può essere rivelata all'incolpato solo in caso di espresso consenso del segnalante o se è assolutamente necessaria per la difesa dell'incolpato.

Con deliberazione n° 687 del 22/07/2015 è stata approvata la procedura per la segnalazione di condotte illecite dell'A.S.L. TO4.

La sopracitata procedura è stata inviata a tutti i Responsabili/Referenti, a tutto il personale dipendente, è stata pubblicata sul sito web aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente" alla voce Altri Contenuti – Corruzione e sull'intranet aziendale.

E' stato altresì creato un canale di comunicazione dedicato per l'inoltro delle segnalazioni (anticorruzione@aslto4.piemonte.it).

6.10) PATTI DI INTEGRITA' NEGLI AFFIDAMENTI

Le stazioni appaltanti, ai sensi del comma 17 dell'art. 1 della legge 190/2012, possono prevedere nei bandi di gara che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.

In particolare il patto d'integrità è un documento contenente una serie di condizioni dirette a valorizzare comportamenti eticamente adeguati che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e che permette un controllo reciproco e sanzioni (anche di carattere patrimoniale) in caso di elusione.

La legittimità di questa tipologia di misure è sancita anche dalla soppressa Autorità di

Vigilanza sui Contratti Pubblici (AVCP) con determinazione 4/2012.

Specifico riferimento all'obbligo dei singoli fornitori ed appaltatori di aderire alle clausole etiche è esplicitamente previsto anche dall'art. 2 del Codice di Comportamento Aziendale.

Con deliberazione n° 241 del 10/03/2015 è stato approvato il modello "Patto di integrità", che deve essere inserito negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito, nonché nelle lettere di affidamento, di incarico e nei contratti senza procedura di gara.

Il mancato rispetto del medesimo comporta l'esclusione dalla gara e/o dal contratto, oltre le eventuali sanzioni di carattere patrimoniale stabilite dal Patto stesso.

6.11) AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE

Al fine di disegnare un'efficace strategia anticorruzione, sono state altresì adottate le seguenti azioni di sensibilizzazione:

- a) fasi di consultazione pubblica per l'elaborazione e l'aggiornamento dei documenti cardine della programmazione delle politiche aziendali sull'anticorruzione e trasparenza (Piano Triennale Anticorruzione, Piano Triennale Trasparenza e Integrità, Codice Aziendale di Comportamento), infatti per l'aggiornamento del PTPC e PTTI 2016-2018 è stato pubblicato dal giorno 18 dicembre 2015 sul sito istituzionale dell'A.S.L. apposito avviso per acquisire proposte e suggerimenti ed è stato, altresì, inviato ai portatori di interessi interni ed esterni;
- b) acquisizione da parte dell'Ufficio Relazione con il Pubblico (U.R.P.) e dei "Punti di ascolto" quale rete organizzativa che operano come interfaccia comunicativa interno/esterno delle segnalazioni di episodi di cattiva amministrazione, conflitto d'interessi e corruzione;
- c) organizzazione della Giornata della Trasparenza secondo le modalità previste nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità. Nell'anno 2015, in data 21 aprile, in collaborazione con Federsanità ANCI – Federsanità Piemonte, A.O.U. Città della Salute e della Scienza di Torino, A.O.U. San Luigi Gonzaga di Orbassano, A.O. Ordine Mauriziano di Torino, A.S.L. TO 1, A.S.L. TO 2, A.S.L. TO 3 e A.S.L. TO5 è stata organizzata la "Prima Giornata Metropolitana Anticorruzione e Trasparenza".

6.12) ACQUISIZIONE INFORMAZIONI UFFICIO DISCIPLINARE, ISPETTIVO E U.R.P.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ai fini della mappatura del rischio e allo scopo di verificare settori e funzioni aziendali con maggiore esposizione al rischio di corruzione acquisisce, inoltre, le seguenti informazioni:

- segnalazioni di comportamenti, condotte illecite o comunque in violazione del codice di comportamento e disciplinare (U.P.D.);
- segnalazioni dall'Ufficio U.R.P.;
- segnalazioni dal servizio ispettivo aziendale;
- segnalazioni dall'ufficio competente al rilascio di autorizzazioni per lo svolgimento di attività extra istituzionali.

Fatto salvo quanto sopra indicato, ogni segnalazione (interna o esterna) di comportamenti/condotte illecite o comunque in violazione dei Codici di Comportamento e Disciplinare, dovrà essere fatta pervenire al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza che provvederà tempestivamente ad informare la Direzione Generale e, a

seconda della gravità dei fatti, segnalerà alle Autorità/Uffici competenti per i successivi provvedimenti di competenza.

6.13) MONITORAGGIO DEL RISPETTO DEI TERMINI PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI

Con deliberazione del Direttore Generale n°1064 del 23.12.2014 sono stati individuati i procedimenti amministrativi delle Strutture/Uffici dell'A.S.L. TO4 ed i loro termini di conclusione.

Il monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti, previsto dall'art. 1, comma 9, lett.d) della legge 190/2012 ha l'obiettivo di evidenziare eventuali omissioni o ritardi, che possono essere sintomi di fenomeni corruttivi, e di consentire la tempestiva adozione di adeguate iniziative in caso di scostamenti.

Nell'anno 2016 verranno perfezionate le misure per attuare il monitoraggio di cui trattasi mettendo a punto la metodologia di rilevazione e la definizione degli eventuali strumenti software da utilizzare, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione.

7. MISURE ULTERIORI PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO

Al fine di ridurre il rischio di corruzione, saranno predisposte, a partire dal 2016, ulteriori possibili procedure per la riduzione del rischio di corruzione:

- a) predisposizione di schede di verifica sulla puntuale osservazione dei regolamenti aziendali e sull'attuazione delle misure già individuate;
- b) trasmissione di report semestrali al RPC degli affidamenti diretti e delle procedure negoziate suddivisi per tipologia di procedura adottata, con le motivazioni che hanno fatto preferire i sopracitati metodi, le ditte affidatarie e l'indicazione dei relativi importi;
- c) trasmissione di report semestrali al RPC relativo alle proroghe/prosecuzioni dei rapporti contrattuali oltre l'originario termine di scadenza e dei contratti affidati in via d'urgenza, con indicazione del soggetto a favore del quale è stata disposta la proroga/prosecuzione, dell'oggetto e importo della proroga/prosecuzione e delle ragioni del mancato espletamento delle relative procedure di gara;
- d) verifica semestrale da parte dell'Ufficio Libera Professione della congruità tra le agende di prenotazione e l'erogazione /fatturazione delle prestazioni, sui volumi di attività delle prestazioni in libera professione con riferimento al volume svolto in attività istituzionale e segnalazione delle eventuali anomalie;
- e) predisposizione, all'esito di un percorso di formazione e di approfondimento condiviso con altre Aziende Sanitarie dell'Area Metropolitana Torinese, di modulistica semplificata per la dichiarazione pubblica di interessi da far compilare a tutti i dirigenti (sanitari e amministrativi);
- f) predisposizione del Regolamento di autorizzazione allo svolgimento di attività extra-istituzionali da parte del personale dipendente.

8. RESPONSABILITA'

Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge 114/2014, l'ANAC applica una sanzione non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000 nei casi di omessa adozione, da parte del soggetto obbligato, dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione, dei Programmi Triennali di Trasparenza e dei Codici di Comportamento.

Anche per il Responsabile della Prevenzione della Corruzione la norma prevede consistenti responsabilità in caso di inadempimento. La responsabilità è esclusa qualora l'inadempimento degli obblighi dipenda da cause non imputabili allo stesso.

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

I Responsabili/Referenti sono altresì responsabili in caso di inadempimento degli obblighi di controllo e vigilanza posti a loro carico dal presente Piano e dal Codice di Comportamento.

Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai C.C.N.L. e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.

9. MONITORAGGIO SULL'EFFICACIA DEL PIANO

Le misure di monitoraggio e vigilanza sull'efficacia del Piano non riguardano soltanto le attività di semplice controllo sulla sua attuazione, ma si estendono a tutti gli interventi di implementazione e di miglioramento del suo contenuto. Tali interventi comprendono:

- a) la predisposizione da parte del Responsabile di una relazione annuale, secondo lo schema e la tempistica comunicate dall'ANAC che riporta il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal Piano. La relazione è trasmessa annualmente alla Direzione aziendale ed all'Organismo Indipendente di Valutazione, ed è pubblicata sul sito web aziendale. Per la relazione riferita all'anno 2015, l'ANAC ha pubblicato in data 11/12/2015 la scheda standard che i Responsabili della Prevenzione della Corruzione dovevano compilare e pubblicare entro il 15/01/2016;
- b) la definizione di schede di autocontrollo per le singole strutture da inviare al RPC entro il 31 ottobre di ogni anno in modo da consentire il monitoraggio sullo stato di avanzamento di attuazione delle misure contenute nel piano e per gli interventi di implementazione del nuovo piano;
- c) le attività di verifica e valutazione svolte dall'Organismo Indipendente di Valutazione nell'ambito del ciclo della performance aziendale, stante la stretta correlazione esistente con il Piano.

10. COORDINAMENTO TRA IL PTPC E PIANO SULLA PERFORMANCE (ART. 10 DEL D.LGS. N. 150 DEL 2009)

Il Piano riveste un ruolo importante nell'ambito della performance aziendale, in quanto non solo costituisce una parte rilevante dei programmi di attività dell'azienda, ma ne consente la

piena conoscibilità da parte di tutti i cittadini, anche in riferimento al loro stato di attuazione ed ai risultati conseguiti.

La rilevanza strategica dell'attività di prevenzione e contrasto della corruzione comporta che le amministrazioni debbono procedere all'inserimento dell'attività che pongono in essere per l'attuazione della L. 190/2012 nella programmazione strategica operativa, definita in via generale nel Piano della Performance, approvato con deliberazione n° 1088 del 29/12/2014.

Per l'anno 2016 si sta perfezionando l'inserimento dei processi e delle attività di programmazione posti in essere per attuare il PTPC nel duplice versante della performance organizzativa (art. 8 d.lgs. n. 150/2009) ed individuale (art. 9 d.lgs. 150/2009), in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione.

Dell'esito del raggiungimento degli specifici obiettivi in tema di contrasto del fenomeno della corruzione, individuati nel PTPC, occorrerà dare specificatamente conto nell'ambito della Relazione delle Performance, dove a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, occorrerà verificare i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.