

## **Prevenzione della Corruzione** **Relazione ex art.1 - comma 14, Legge 190/2012**

La Legge 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” ha sancito l’ingresso nel sistema giuridico italiano di una disciplina di carattere generale destinata alla prevenzione del fenomeno della corruzione intesa in un’accezione non più esclusivamente penalistico di repressione del fenomeno, e, quindi, nel momento della sua effettiva consumazione ma piuttosto in un’ottica fondata sulla prevenzione del malcostume amministrativo tramite l’utilizzo di strumenti propri del diritto amministrativo.

La normativa in argomento impone a tutte le Pubbliche Amministrazioni, la nomina di un Dirigente Responsabile della Prevenzione della Corruzione che, rappresentando il riferimento per l’implementazione dell’intera politica di prevenzione nell’ambito dell’Amministrazione, è chiamato a curare tutti gli adempimenti discendenti dall’applicazione delle relative disposizioni normative.

In ossequio alla Legge in argomento l’Azienda Sanitaria Provinciale di Caltanissetta, con deliberazione n. 1462 dell’11 settembre 2013, ha nominato la scrivente, Responsabile Aziendale per la Trasparenza e per la Prevenzione della Corruzione.

La eccezionale innovatività della legge, che ha introdotto numerose prescrizioni per le Pubbliche Amministrazioni, ha necessariamente comportato una fisiologica iniziale difficoltà nel primo avvio della sua applicazione, anche per via della molteplicità delle strutture e della tipologia di attività gestite all’interno dell’ASP di Caltanissetta.

Pertanto nell’ambito del ruolo conferito, si è reso preliminarmente necessario procedere ad un’analisi del contesto aziendale finalizzata a pianificare le attività prodromiche ad una compiuta attuazione delle disposizioni legislative.

Dalla lettura sistematica dell’intero impianto normativo in materia di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza, nella considerazione che i meccanismi di prevenzione nella lotta alla corruzione si incentrano principalmente sulla promozione dell’integrità del pubblico dipendente, anche attraverso percorsi di sensibilizzazione e formazione sui temi dell’etica e della legalità, nonché sulla promozione della trasparenza amministrativa mirata a rendere effettivo un controllo dell’operato della Pubblica Amministrazione anche da parte del cittadino, si è ritenuto prioritario procedere all’elaborazione del “Programma triennale per la

Trasparenza e l'Integrità" e contestualmente alla revisione del sito nel sito web aziendale (e alla sezione "Trasparenza Valutazione e Merito" introdotta dall'art.18 del D.L. 22 giugno 2012), al fine di conformarsi all'intervenuto Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n.33.

Pertanto, avvalendosi del gruppo di lavoro per la gestione del sito web A.S.P. (costituito con Atto deliberativo n.1478 del 13 settembre 2013) è stata creata la sezione "Amministrazione Trasparente" e si è proceduto ad una rivisitazione sia in termini di dei dati da pubblicare sia in termini di modalità operative e formato della pubblicazione medesima.

Contestualmente, preso atto dell'intervenuto Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dall'ANAC (già CIVIT) con delibera n.72 dell'11/09/13, è stato tracciato il percorso da seguire per la redazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, da sottoporre alla Direzione Aziendale in tempo utile per l'approvazione entro il termine di scadenza del 31/01/2014, normativamente fissato.

In atto, pertanto, è in corso l'iter di elaborazione del Piano, anche sulla scorta delle indicazioni dell'ANAC che, oltre a chiarire i contenuti da inserire in esso ha precisato la natura giuridica dei piani, i quali devono essere strutturati come documenti di programmazione, con l'indicazione di obiettivi, indicatori, misure, responsabili, tempistica e risorse.

Le azioni intraprese sono state conseguentemente indirizzate ad una analisi e monitoraggio delle attività istituzionali delle diverse strutture aziendali che, come detto, presentano una complessa articolazione sia sotto il profilo funzionale sia per l'ambito territoriale a ciascuna di esse afferente.

Le principali tappe attraverso le quali si è estrinsecata l'attività, nel breve arco di tempo intercorso dalla nomina, possono essere come di seguito sintetizzate:

- **Creazione delle seguenti caselle di posta elettronica dedicate alla trasparenza e alla nuova procedura denominata "accesso civico" per consentire ai cittadini/utenti di operare eventuali segnalazioni della carente pubblicazione di documenti, informazioni o dati esercitando il diritto di accesso:**

[trasparenza@asp.cl.it](mailto:trasparenza@asp.cl.it)

[accessocivico@asp.cl.it](mailto:accessocivico@asp.cl.it)

- **Nota del 7 ottobre 2013 prot. n°20220, avente ad oggetto “Legge 190/2012 – Adempimenti”, indirizzata ai Dirigenti/Responsabili della macro-strutture aziendali di cui si riporta integralmente il contenuto:**

*Con delibera n. 1462 dell’11 settembre 2013 questa ASP, in aderenza a quanto previsto dalla Legge 6 novembre 2012 n.190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, ha nominato la dott.ssa Patrizia Cigna, Coordinatore Amministrativo del Distretto Ospedaliero CLI, Responsabile Aziendale dell’Anticorruzione e Trasparenza.*

*Le disposizioni introdotte dalla normativa in argomento impongono la creazione di un sistema di prevenzione che interessa il livello nazionale, attraverso il Piano Nazionale Anticorruzione, e ogni amministrazione pubblica che, ai sensi dell’art. 1 commi 5 e 59 della citata Legge, deve adottare il proprio Piano di Prevenzione Triennale della Corruzione, entro il 31 gennaio di ogni anno.*

*Il Piano così come delineato si sostanzia in un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione della corruzione da monitorare e manutentare nel tempo anche attraverso modifiche successive in relazione alla evoluzione organizzativa e normativa e in relazione ai continui e necessari riscontri da parte della struttura aziendale.*

*Tra i numerosi adempimenti richiesti in tema di prevenzione dei fenomeni corruttivi, l’art. 1 comma 15, nel rilevare che la trasparenza dell’attività amministrativa costituisce livello essenziale delle prestazioni relative ai diritti sociali e civili ex art. 117 della Costituzione, ribadisce che sul sito web istituzionale devono essere pubblicate, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e pronta consultazione, le informazioni relative ai procedimenti amministrativi.*

*In vista della redazione e approvazione del predetto piano (costituente Atto programmatico dell’ASP di Caltanissetta), risulta prodromico, pertanto, pur nel rispetto della normativa posta a garanzia della riservatezza, acquisire informazioni relativamente ai procedimenti amministrativi posti in essere da ciascuna delle UU.OO. afferenti alle Macro-Strutture dalle SS.LL. dirette.*

*Inoltre, in considerazione dell’impegnativo e delicato compito di raccordo con tutte le strutture aziendali, la circolare n. 1/2013 della Funzione Pubblica prevede che, laddove l’organizzazione amministrativa sia particolarmente complessa ancorché articolata in Centri*

*di Responsabilità, possano essere individuati specifici Referenti per la corruzione operanti nelle strutture dipartimentali e/o territoriali, che dovranno raccordarsi comunque con il Responsabile Aziendale, alle cui indicazioni dovranno attenersi.*

*Le modalità di raccordo e di coordinamento tra il Responsabile ed i vari referenti saranno inserite nel piano triennale di prevenzione in modo da creare un meccanismo di comunicazione/informazione, input/output per il corretto esercizio delle funzioni.*

*Quanto sopra premesso le SS.LL. dovranno:*

- 1) trasmettere al Responsabile Aziendale dell'Anticorruzione e Trasparenza entro il termine di 10 giorni, gli esiti del monitoraggio condotto presso le varie articolazioni aziendali di competenza, compilando in modo chiaro e puntuale il report allegato. Si precisa che dovrà essere redatto un report per ciascuna U.O. afferente alle strutture in indirizzo*
- 2) Individuare per ciascuna delle predette UU.OO. il relativo referente comunicandone, nei termini fissati al precedente punto 1, i nominativi, corredati della relativa posizione funzionale rivestita, al Responsabile Aziendale dell'Anticorruzione e Trasparenza.*

*Stante la cogenza delle disposizioni normative sopra richiamate, le SS.LL. rimangono onerate del riscontro alla presente nei termini fissati.*

- Nota del 9 ottobre 2013 prot. n°20550, avente ad oggetto: “Decreto Legislativo n.33/2013 – Pubblicazione curricula” indirizzata al Servizio Gestione Risorse Umane, di cui si riporta integralmente il contenuto:**

*Le disposizioni normative di cui al D.Lgs. n.33 del 14 marzo 2013 - “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni”, fanno obbligo alle Pubbliche Amministrazioni, tra l'altro, di pubblicare i curricula vitae di tutti i dirigenti, corredati dei dati retributivi, e i curricula dei titolari di posizione organizzativa.*

*In aderenza alle previsioni di cui alla citata normativa, nell'ambito dell'avviato processo di rivisitazione del sito web aziendale, si sta procedendo ai necessari aggiornamenti e/o integrazioni della “Sezione Trasparenza” .*

Conseguentemente, codesto Servizio, vorrà provvedere ad acquisire i curricula vitae (completi dei dati retributivi) di **tutto** il personale dirigente e i curricula del personale titolare di posizione organizzativa, in formato elettronico secondo le modalità di compilazione indicate nel sito del Ministero per la Pubblica Amministrazione e Semplificazione [www.magellanopa.it](http://www.magellanopa.it), avendo cura, completato il procedimento di acquisizione, di trasmetterli alla casella di posta elettronica **trasparenza@asp.cl.it**

Fermo restando che sarà cura della S.V. fissare modalità e termini per la definizione del procedimento, stante la cogenza delle disposizioni normative sopra richiamate, non può non evidenziarsi l'esigenza che lo stesso sia portato a compimento entro tempi ristretti.

- **Nota del 25 ottobre 2013 prot. n° 463, avente ad oggetto: “Trasmissione proposta di Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2013 – 2015”, inviata agli Organi della Direzione Aziendale, di cui si riporta integralmente il testo:**

*Si trasmette, in allegato, proposta di Programma per la Trasparenza ed Integrità, elaborato dalla scrivente in adempimento dell’incarico conferito con deliberazione n. 1462 dell’11/09/2013, ai fini dell’adozione formale, da parte di Codesta Direzione ove se ne condivide il contenuto.*

*Si ritiene utile evidenziare che la scrivente, dall’analisi del contesto effettuata nell’immediatezza della nomina, ha ritenuto prioritario procedere all’elaborazione del Piano della Trasparenza al fine di dare compiuta attuazione ai numerosi obblighi di pubblicità previsti e disciplinati dal D.Lgs 33/2013.*

*Il programma triennale per la trasparenza e l’integrità, pur essendo normativamente delineato come strumento di programmazione autonomo rispetto al Piano di prevenzione della corruzione, rimane ad esso strettamente collegato, costituendone “di norma” una sezione. Conseguentemente è da ritenere che l’adozione del Programma della Trasparenza sottoposto a Codesta Direzione non esclude che lo stesso possa essere inglobato, come sezione autonoma, nel redigendo Piano triennale di prevenzione della corruzione.*

- **Nota del 06 novembre 2013 prot. n° 480 avente ad oggetto “Legge 190/2012 – Identificazione aree di rischio - Convocazione riunione operativa” indirizzata ai**

**Dirigenti/Responsabili della macro-strutture aziendali, di cui si riporta integralmente il contenuto:**

*In applicazione della Legge 190/2012, è in fase di predisposizione il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, per la cui elaborazione, tenuto conto delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) approvato dalla CIVIT con delibera n. 72 dell'11 settembre 2013, risulta propedeutico, per la mappatura dei rischi, effettuare l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione tenendo conto delle peculiarità funzionali e di contesto. Trattasi di un processo di gestione del rischio che richiede il coinvolgimento dei dirigenti per le aree di rispettiva competenza, i quali sono chiamati a contribuire fattivamente nella identificazione, analisi e ponderazione dei singoli rischi.*

*Pertanto alle aree di rischio comuni e obbligatorie riferibili a tutte le Pubbliche Amministrazioni indicate nell'allegato 2 al P.N.A. ed elencate in via semplificativa nel successivo allegato 3, vanno aggiunte ulteriori aree che ciascuna Amministrazione deve individuare in relazione alla propria specificità.*

*Al processo di individuazione delle predette aree segue la fase di valutazione del relativo rischio sulla base dei parametri indicati nella "tabella di valutazione del rischio" riportata nell'allegato 5 al P.N.A. contenente gli "indici di valutazione della probabilità" del verificarsi del rischio e gli "indici di valutazione dell'impatto" relativo.*

*Quanto sopra premesso, in aderenza alle indicazioni fornite dalla CIVIT, si rende necessario fissare apposito incontro per il giorno 13 novembre 2013 - ore 10.00 presso la sala riunioni sita al primo piano dell'edificio "D" del Presidio Ospedaliero S.Elia, onde acquisire dalle SS.LL. le necessarie indicazioni utili a tracciare la mappatura generale delle aree di rischio e delle conseguenti misure di prevenzione da implementare per ridurre la probabilità che il rischio si verifichi.*

*Al fine di agevolare l'attività di identificazione, analisi e ponderazione dei rischi delle aree di rispettiva competenza, si trasmette alle SS.LL. copia dei sopra citati allegati al P.N.A., al fine di potere pervenire, già in sede di riunione, ad una compiuta mappatura dei rischi da inserire nel redigendo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.*

*Non appare superfluo rappresentare la cogenza delle attività richieste, indispensabili a dare pedissequa attuazione al dettato normativo.*

□ **Verbale della riunione del 13 novembre 2013 convocata con nota 06 novembre 2013 prot. n.480.**

*Nel corso della riunione, previa illustrazione dei principali adempimenti connessi all'applicazione del dettato normativo, si è proceduto ad un'analisi preliminare della mappatura delle aree di rischio da inserire nel redigendo Piano triennale di Prevenzione della corruzione in sinergia con i Responsabili della Macro-Strutture aziendali. Tutti i partecipanti alla riunione sono stati pertanto invitati a procedere, in tempi ristretti, nell'ambito delle rispettive Unità Operative ad una accurata analisi degli specifici rischi potenzialmente connessi all'espletamento delle attività istituzionali di competenza.*

□ **Nota del 18 novembre 2013 prot. n°5/A.T. avente ad oggetto "Legge 190/2012 – Identificazione aree di rischio - Adempimenti" indirizzata ai Dirigenti/Responsabili della macro-strutture aziendali, di cui si riporta integralmente il testo:**

*In esito alla riunione operativa del 13 novembre 2013, nel corso della quale si è tra l'altro delineato il percorso da seguire per una corretta e compiuta identificazione delle aree di rischio, si trasmette copia del relativo verbale per ogni opportuna conoscenza da parte delle SS.LL.*

*Si evidenzia che, per come convenuto dai partecipanti all'incontro, tutti i direttori delle Macro-Strutture Aziendali sono tenuti a produrre, entro il 30 novembre 2013, una mappatura dei rischi inerenti l'area di rispettiva competenza.*

*Conseguentemente le SS.LL. dovranno procedere a tale attività coinvolgendo, se del caso, i dirigenti delle diverse strutture afferenti il proprio Dipartimento.*

*Il Direttore del Dipartimento Amministrativo avrà altresì cura di far pervenire la mappatura delle aree di rischio anche per quei servizi amministrativi che in atto risultano privi di dirigente responsabile.*

*Nel confidare in una fattiva collaborazione, si ribadisce la cogenza delle attività richieste, indispensabili a dare puntuale attuazione al dettato normativo.*

□ **FORMAZIONE**

In aderenza al P.N.A., attesa la rilevanza della diffusione della cultura della trasparenza e della legalità, per la prevenzione del fenomeno corruttivo, è stato chiesto all'Ufficio Formazione Aziendale, nell'ambito della riunione programmatica annuale per la stesura del piano di formazione aziendale, prevedere appositi percorsi formativi, da individuarsi in raccordo con i Responsabili delle diverse articolazioni aziendali privilegiando quelle aree di attività nel cui ambito risulta più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

All'individuazione dei contenuti formativi, all'elaborazione delle relative linee strategiche e programmatiche ed alla rilevazione degli specifici fabbisogni formativi si provvederà, d'intesa con i Referenti, secondo un approccio sistemico che accresca le competenze e lo sviluppo del senso etico.

Al fine di assicurare che i percorsi formativi siano effettivamente mirati ad una formazione continua, capillare e diffusa del personale interessato, tenuto anche conto della molteplicità e della varietà delle attività amministrative e sanitarie svolte e della conseguente necessità di predisporre attività formative anche specifiche e settoriali, sono stati avviati contatti informali con il CEFPAS (Centro per la Formazione Permanente e l'Aggiornamento del Personale del Servizio Sanitario) nell'ottica di realizzare un percorso di formazione comune a tutte le Aziende Sanitarie della Regione Sicilia.

Un primo approccio formativo ha interessato il Responsabile Aziendale con la partecipazione all'evento: "L'applicazione delle misure anticorruzione nel Sistema Sanitario Nazionale" tenutosi a Roma in data 6 dicembre 2013, organizzato da Federsanità in collaborazione con l'Università Link Campus e la Rivista "Amministrativamente".

#### **□ INCARICHI, INCOMPATIBILITÀ/INCONFERIBILITÀ**

In un'ottica di monitoraggio degli incarichi extra istituzionali ex Decreto Legislativo 165/2001 e di verifica dell'insussistenza di causa di inconferibilità e incompatibilità ex Decreto Legislativo 39/2013, sono state all'uopo acquisite le dichiarazioni del Commissario Straordinario e dei Direttori Amministrativo e Sanitario rese ai sensi del DPR 445/2000.

Inoltre, attraverso apposita modulistica sono state acquisite analoghe dichiarazioni dai Dirigenti Direttori di Struttura Complessa e più in generale da tutto il personale dipendente per le finalità di cui all'art.53 del Decreto Legislativo 165/2001.



## □ CODICE DI COMPORTAMENTO

In atto, è *in itinere* la procedura per l'adozione del Codice di Comportamento dei dipendenti, in aderenza al D.P.R. 62/2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici" ed alle indicazioni contenute nel Piano nazionale Anticorruzione la cui bozza è stata pubblicata sul sito Web Aziendale per consentirne un'ampia diffusione finalizzata ad agevolare la partecipazione da parte dei soggetti portatori di interesse (Stakeholders).

Di seguito si riportano gli *step* dello specifico iter procedurale posto in essere.

- **Nota prot. 07/A.T. del 3/12/2013 avente ad oggetto "Tx bozza codice di comportamento dipendenti ASP Caltanissetta" indirizzata all'O.I.V., di cui si riporta integralmente il testo:**

*In aderenza alle linee guida in materia di codici di comportamento delle Pubbliche Amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5 D.Lvo 165/2001, emanate dall'ANAC (già CIVIT), che per comodità di consultazione si allegano in copia, si trasmette bozza del Codice di Comportamento dei Dipendenti dell'A.S.P. di Caltanissetta elaborato dalla scrivente, al fine di consentire a Codesto Organismo di rendere il previsto parere obbligatorio nell'ambito della procedura di adozione del codice, finalizzata ad assicurare il coordinamento tra i contenuti del Codice ed il sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché del parere.*

*Rimanendo in attesa del dovuto parere, si ritiene utile evidenziare che il Codice deve essere adottato con Atto formale della Direzione Aziendale entro il 31 dicembre p.v.*

- **Nota prot. 08/A.T. del 3/12/2103 avente ad oggetto "Tx bozza codice di comportamento dipendenti ASP Caltanissetta" indirizzata al Presidente del Comitato Consultivo Aziendale nonché alle OO.SS. di cui si riporta**

**integralmente il testo:**

*In aderenza alle linee guida in materia di codici di comportamento delle Pubbliche Amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5 D.Lvo 165/2001, emanate dall'ANAC (già CIVIT), si trasmette bozza del Codice di Comportamento dei Dipendenti dell'A.S.P. di Caltanissetta elaborato dalla scrivente, al fine di consentire la formulazioni di eventuali osservazioni e/o proposte.*

*Nel comunicare che copia della predetta bozza viene pubblicata sul sito internet aziendale, si significa che, dovendo il Codice essere adottato con Atto formale della Direzione Aziendale entro il 31 dicembre p.v., le predette osservazioni/proposte dovranno pervenire all'URP entro e non oltre il 9 dicembre 2013 precisando che in mancanza, il testo trasmesso è da intendersi condiviso.*

Questa in sintesi l'attività dispiegata, nel ristretto arco temporale intercorso dalla data di nomina (11 settembre 2013), in relazione alla quale va sottolineato che la corposità dell'impianto normativo e la novità degli obblighi che lo stesso ha introdotto, ha richiesto, per la realizzazione dei sopra elencati adempimenti, una continua attività di supporto e consulenza da parte del Responsabile volta a fornire chiarimenti e indicazioni alle diverse Strutture Aziendali, in un'ottica di una collaborazione sinergica finalizzata a rendere concretamente operativa l'azione di contrasto alla corruzione nell'ampia accezione introdotta dalla normativa.

Caltanissetta 13/12/2013

**firmato**  
**Il Responsabile Aziendale della Prevenzione**  
**della Corruzione e della Trasparenza**  
*(dott.ssa Patrizia Cigna)*