



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2017-2019

**Legge n° 190 del 06/11/2012
Disposizioni per la prevenzione e la repressione della
corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione**

**Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1 in
data 30.01.2017**

SOMMARIO

<u>1.</u>	<u>PREMESSA</u>	3
<u>2.</u>	<u>IL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO</u>	4
<u>3.</u>	<u>LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'APSP SANTA CHIARA</u>	6
	<u>La struttura organizzativa</u>	7
		8
<u>4.</u>	<u>PRINCIPIO DI DELEGA, OBBLIGO DI COLLABORAZIONE, CORRESPONSABILITÀ</u>	8
<u>5.</u>	<u>LA FINALITÀ DEL PIANO</u>	9
<u>6.</u>	<u>L'APPROCCIO METODOLOGICO ADOTTATO PER LA COSTRUZIONE DEL PIANO</u>	9
<u>7.</u>	<u>IL PERCORSO DI COSTRUZIONE DEL PIANO</u>	10
	<u>Gli aspetti presi in considerazione</u>	10
	<u>Condivisione dell'approccio con responsabili dei servizi, Consiglio di Amministrazione e Revisore dei conti</u>	11
	<u>Individuazione dei processi più a rischio ("mappa/registo dei processi a rischio") e dei possibili rischi ("mappa/registo dei rischi")</u>	11
	<u>Proposta delle azioni preventive e dei controlli da mettere in atto</u>	13
	<u>Stesura e approvazione del Piano di prevenzione della corruzione</u>	13
	<u>Formazione a tutti gli operatori interessati dalle azioni del piano</u>	13
<u>9.</u>	<u>LE MISURE ORGANIZZATIVE DI CARATTERE GENERALE</u>	14
	<u>Rotazione degli incarichi</u>	14
	<u>Trasparenza</u>	14
	<u>Tutela del segnalante interno</u>	14
	<u>Codice di comportamento</u>	14
	<u>Procedimenti disciplinari</u>	15
	<u>Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi</u>	15
	<u>Autorizzabilità attività extraistituzionali</u>	15
	<u>Presenza d'atto del Piano triennale di prevenzione della corruzione in Azienda</u>	15
	<u>Ascolto e dialogo con il territorio</u>	15
	<u>Formazione</u>	15
<u>10.</u>	<u>IL SISTEMA DEI CONTROLLI E DELLE AZIONI PREVENTIVE PREVISTE</u>	16
<u>11.</u>	<u>AGGIORNAMENTO DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</u>	16
	<u>Modalità di aggiornamento</u>	16
	<u>Cadenza temporale di aggiornamento</u>	16
	<u>APPENDICE NORMATIVA</u>	16

- **PREMESSA**

La Legge n. 190/2012 Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione, prevede che le Pubbliche Amministrazioni, si dotino di Piani di prevenzione della corruzione quali strumenti di promozione della trasparenza e della integrità dei comportamenti dei propri dipendenti.

Tale normativa è applicabile anche all'Azienda Chiara, in quanto "Azienda Pubblica di Servizi alla Persona" - ASP. In merito all'**Osservanza delle regole in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione da parte degli Istituti pubblici di assistenza e beneficenza (IPAB) e delle Aziende pubbliche di servizi alla persona (ASP)**, l'Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC ha espressamente riconosciuto che *gli Istituti Pubblici di Assistenza e Beneficienza (IPAB) sono da ritenersi enti pubblici regionali e, quindi, in considerazione di tale qualificazione, sono da ricomprendersi fra gli enti cui si applicano le disposizioni del d.lgs. n. 33/2013. Laddove trasformati in aziende pubbliche di servizi alla persona (ASP) tali soggetti restano comunque inclusi nel novero delle "aziende ed amministrazioni" di Regioni, Province e Comuni, che l'art. 11 del d.lgs. n. 33/2013 contempla nell'ambito soggettivo di applicazione del decreto stesso in quanto pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 1, c. 2, del d.lgs. n. 165/2001.*

Inoltre Anac nel corso del monitoraggio sul rispetto delle regole della trasparenza e della prevenzione della corruzione da parte degli Istituti Pubblici di Assistenza e Beneficienza (IPAB) ha rilevato un quadro di generalizzata inosservanza della l. 190/2012 e dei decreti attuativi, e pertanto ha richiamato l'attenzione di tali soggetti sulla necessità di adeguarsi alle previsioni di Legge, pena, in caso di riscontrato inadempimento, l'adozione di provvedimenti di ordine, e ricorrendone i presupposti, l'avvio di procedimenti sanzionatori.

Ricorrendo dunque i presupposti di applicabilità della normativa anticorruzione, è necessario che anche l'Azienda Santa Chiara si doti di idonei strumenti, funzionali al contrasto ed alla prevenzione dei fenomeni corruttivi.

Il "Piano Triennale di prevenzione della corruzione" (P.T.P.C.) è il documento previsto dall'art. 1 della Legge 6 novembre 2012, n. 190 quale modalità attraverso la quale le Amministrazioni Pubbliche definiscono "la valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici a rischio di corruzione e indicano gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio" (art. 1, comma 5).

L'art. 19 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, ha introdotte modifiche alla legge 190/12, in particolare attribuendo ad ANAC le competenze in materia di prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni.

Con la Delibera 831 del 3 agosto 2016 l'Anac ha effettuato il secondo aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione che costituisce un atto di indirizzo per le amministrazioni chiamate ora ad adottare o ad aggiornare concrete e effettive misure di prevenzione di fenomeni corruttivi.

L'attuale PNA è in linea con le rilevanti modifiche legislative intervenute recentemente, in molti casi dando attuazione alle nuove discipline della materia, di cui le amministrazioni dovranno tener conto nella fase di attuazione del PNA nei loro Piani triennali di prevenzione della corruzione (di seguito PTPC), in particolare a partire dalla formazione dei PTPC per il triennio 2017-2019. Si fa riferimento, in particolare, al decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, «Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche» (di seguito d.lgs. 97/2016) e al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 sul Codice dei contratti pubblici.

La nuova disciplina in materia di trasparenza dettata Decreto Legislativo n. 97 del 25 maggio 2016, nell'ottica della semplificazione delle attività delle amministrazioni, ha previsto la completa integrazione delle misure che garantiscono la trasparenza con le misure anticorruzione; in particolare

unificando in un solo strumento il PTPC e il Programma triennale della trasparenza e dell'integrità. La trasparenza è quindi non da considerarsi come fine, ma come strumento per avere un'amministrazione eticamente corretta e che persegue obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione valorizzando la responsabilità dell'Azienda nei confronti del cittadino.

E' stato inoltre rafforzato Il ruolo dei Responsabili della prevenzione della corruzione quali soggetti titolari del potere di predisposizione e di proposta del PTPC all'organo politico.

La nuova disciplina pertanto è volta a unificare in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e a rafforzarne il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative. D'ora in avanti, pertanto, il Responsabile viene identificato con riferimento ad entrambi i ruoli come Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)"

Il Consiglio di Amministrazione dell'ASP Santa Chiara per il triennio 2017/2019 adotta il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità, tenendo conto delle indicazioni disponibili alla data di approvazione, in particolare quelle fornite dalla legge n. 190/2012, dal DLgs. 33/2013, dalla circolare n.1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica (di seguito per brevità DFP), dal Regolamento recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 del decreto legislativo n. 165/2001, dal Piano nazionale anticorruzione (P.N.A.) approvato dalla CIVIT-ANAC con deliberazione n. 72/2013, dall'Atto di Intesa Stato Regioni del 31/7/2013, dalla circolare F.P. n. 1/2014 per la parte applicabile, della Determinazione ANAC n. 12/2015.

L'ASP inoltre assicura mediante l'istituzione della sezione Amministrazione Trasparente nel proprio sito istituzionale - il rispetto degli adempimenti sulla trasparenza della propria attività secondo le norme di cui al D.Lgs n. 33/2013, anche a seguito di quanto contenuto nel D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014 e alle Linee Guida impartite dalla ANAC.

• IL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale opera l'Azienda, con riferimento ad alcune variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le eventuali influenze e pressioni a cui l'Azienda è sottoposta consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

L'aggiornamento del PNA operato dall'ANAC nell'ottobre 2015, ha evidenziato come la prima ed indispensabile fase del processo di gestione del rischio sia quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio di corruzione/illegalità possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di variabili territoriali di tipo culturale, criminologico, sociale ed economico, nonché in relazione alle caratteristiche interne con riguardo agli aspetti legati alla organizzazione ed alla gestione interna operativa.

In tale contesto è necessario partire dall'analisi delle dinamiche socio-territoriali afferenti principalmente alla dimensione regionale, provinciale, comunale, nonché l'analisi del contesto interno.

Si rappresenta qui di seguito una sintesi delle dimensioni e degli esiti della analisi prodromica alla definizione della strategia di prevenzione aziendale del presente PTPC.

Attualmente l'immagine dell'Italia è quella di un paese ad elevato grado di corruzione sia nella percezione dei cittadini che di imprese e analisti.

Secondo l'indicatore di corruzione (Corruption Control Index) elaborato dalla Banca Mondiale nell'ambito dei Worldwide Governance Indicators, l'Italia si colloca tra gli ultimi posti in Europa e mostra un trend costantemente negativo.

Anche i risultati del Global Corruption Barometer 2013 mostrano che la corruzione è assai diffusa nel nostro paese: i cittadini intervistati ritengono ci sia stato un ulteriore peggioramento negli ultimi due anni. Tra le istituzioni più corrotte, gli italiani indicano i partiti politici (69%), il Parlamento (44%), la pubblica amministrazione (29%) e il sistema sanitario (24%).

A livello nazionale secondo l'analisi condotta dall'ANAC, nel documento "Corruzione sommersa e corruzione emersa in Italia: modalità di misurazione e prime evidenze empiriche", delle sentenze pronunciate dalla Corte dei Conti nel periodo 2001-2012 è emerso che più della metà delle sentenze di condanna nel periodo di riferimento, sono state pronunciate per episodi di corruzione e concussione avvenuti nelle Regioni del Nord (59%), di cui oltre la metà nella sola Lombardia (33%). Risultano invece equamente distribuite le pronunce nelle Regioni del Centro (20%), di cui oltre la metà nel Lazio (12%), e nella macro-area del Sud e Isole.

Declinando le evidenze dell'analisi per tipologia di amministrazioni, si evince che oltre la metà delle condanne per reati di corruzione e concussione ha riguardato dipendenti di amministrazioni statali (62%), mentre nelle ASL e Aziende Ospedaliere il fenomeno appare più contenuto (12%).

Nel contesto regionale si registrano presenze ed infiltrazioni di criminalità organizzata nazionale e di organizzazioni criminali straniere, interessate anche alla infiltrazione nell'economia legale in particolare nel settore edilizio, come risulta dalla Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e dalla Direzione Investigativa antimafia relativa al secondo semestre 2014.

Con specifico riferimento alla provincia di Pisa, le relazioni sul sito del Ministero dell'Interno segnalano un'attività giudiziaria e di polizia riferita, principalmente, a reati legati al traffico ed al consumo di stupefacenti e nelle White List attive presso la Prefettura di Pisa diverse imprese, ai sensi dell'art. 1, comma 52, della Legge 190/2012, hanno dichiarato di non essere soggette a tentativi di infiltrazione mafiosa.

Inoltre, sempre riguardo al contesto provinciale, da un recente studio condotto dal Sole 24 Ore su dati ufficiali del Ministero dell'Interno e Istat, è confermato un basso livello di delittuosità nella provincia di Pisa, che si colloca al 15° posto nella graduatoria delle province italiane oggetto di analisi. La statistica 2014 parla di 22.486 reati denunciati, per la media di 5.331 reati ogni 100mila abitanti. Le fattispecie sono solo in minima parte riconducibili all'ambito oggetto della legge 190/2012. Tale circostanza appare indicativa di come la provincia di Pisa presenti un contesto territoriale e culturale abbastanza favorevole alla cultura della legalità.

Nel processo di costruzione del presente Piano si è pertanto tenuto conto della suddetta analisi, ma anche delle risultanze dell'ordinaria vigilanza sui possibili fenomeni corruttivi. Sinora non sono emerse in Azienda irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo e non sono state irrogate sanzioni. Si può quindi fondatamente ritenere che il contesto interno sia sano e non generi allo stato particolari preoccupazioni.

• **LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'APSP SANTA CHIARA**

L'APSP Santa Chiara è un'azienda pubblica di servizi alla persona (D.Lgs. 201/2001 e L.R.T. 43/04), ente senza fini di lucro, avente personalità giuridica di diritto pubblico che svolge una pluralità di attività, di prevenzione-promozione della salute e di assistenza e di riabilitazione, rivolte principalmente, ma non esclusivamente, a persone adulte anziane.

I servizi offerti, residenziali, semi-residenziali, e domiciliari, che di seguito si elencano, sono caratterizzati dalla necessaria riservatezza, da un'accurata accoglienza, dal rispetto della dimensione familiare, dalla promozione di occasioni di socializzazione e di apertura verso la comunità e il territorio, anche valorizzando il volontariato di singoli e associazioni.

L'Azienda è strutturata nei seguenti settori di attività:

- **Residenza Sanitaria Assistenziale**, Offre ospitalità a persone prevalentemente non autosufficienti, sia in convenzione con l'Azienda USL che in regime privatistico, anche per

- esigenze temporanee;
- **Centro riabilitativo**, aperto a tutti coloro che necessitano di sedute di fisioterapia, di ginnastica della mente, ginnastica di gruppo, attività fisica adattata (AFA);
 - **Assistenza a domicilio**, sia tramite i servizi sociali dell'USL che su diretta richiesta delle famiglie;
 - **Servizi di informazione per giovani e per stranieri immigrati**;
 - **Centro di accoglienza per migranti**.

Nell'esplicazione delle sue attività l'Azienda considera il personale una risorsa fondamentale per offrire sostegno e accompagnamento alla fragilità dell'anziano e assegna notevole importanza alle competenze etiche e relazionali nell'aiuto alla persona. L'Azienda riserva particolare attenzione e risorse al lavoro per progetti, al lavoro di equipe, alla supervisione del lavoro assistenziale, alla formazione continua, alla sperimentazione e all'innovazione.

Il Consiglio d'Amministrazione dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Santa Chiara" è composto da tre membri, nominati dal Sindaco del Comune di Volterra. Il Consiglio d'Amministrazione è l'organo di direzione politico-istituzionale, fornisce gli obiettivi e i programmi da attuare e verifica la rispondenza dei risultati della gestione alle direttive generali impartite.

I componenti del Consiglio d'Amministrazione sono: Davide Arcieri (presidente), Diego Bellacchini, Giulia Moretti.

Il Presidente è nominato dal Consiglio d'Amministrazione nella sua prima seduta. Tra i suoi compiti più importanti, ha la rappresentanza legale e vigila sull'andamento dell'azienda. Inoltre, promuove e dirige l'attività del Consiglio e sviluppa ogni utile iniziativa di collegamento con le amministrazioni pubbliche, con gli operatori privati e con ogni altra organizzazione interessata al campo di attività dell'azienda. Presidente in carica: Davide Arcieri.

Il Collegio dei Revisori svolge la funzione di controllo sulla regolarità contabile e finanziaria della gestione dell'azienda. È composto da tre membri, di cui due nominati dal Comune di Volterra (dott. Marzia Carusi rag. Giorgio Ghionzoli) e uno dal Consiglio d'Amministrazione (dott. Patrizia Zucchetti).

Il Direttore collabora con il Presidente e con il Consiglio d'Amministrazione e coordina le attività assistenziali e amministrative. È responsabile della gestione finanziaria, tecnica e amministrativa e come tale adotta tutti i provvedimenti di organizzazione delle risorse umane e strumentali disponibili, compresi quelli che impegnano l'azienda verso l'esterno, finalizzati al raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal Consiglio d'Amministrazione e risponde dei risultati ottenuti. Nella sua attività è coadiuvato dai coordinatori dei servizi assistenziali e amministrativi. Attualmente, Direttore del Santa Chiara è il Dott. Fabrizio Calastri.

La struttura organizzativa dell'Azienda viene evidenziata nella pagina che segue: il raccordo tra gli uffici e i servizi è favorito da procedure di lavoro che supportano la comunicazione tra le professionalità e tra i diversi livelli di responsabilità e da un sistema di controllo di gestione che consente la rendicontazione economica relativa ai singoli centri di attività.

Con deliberazione n. _____ del ___ il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a nominare il direttore dell'A.P.S.P., dott. Fabrizio Calastri, quale Responsabile Anticorruzione dell'Azienda ai sensi dell'art. 1, comma 7 della Legge 190/2012.

La struttura organizzativa



- - **PRINCIPIO DI DELEGA, OBBLIGO DI COLLABORAZIONE, CORRESPONSABILITÀ**

La bozza di Piano di prevenzione della corruzione è predisposta dal Direttore con il coinvolgimento dei dipendenti con responsabilità organizzativa sulle varie strutture dell'Ente: nella logica adottata dal PNA, infatti, i soggetti titolari del rischio sono chiamati ad assumere responsabilità realizzative delle azioni previste nel Piano ed a collaborare attivamente nella promozione ed adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione.

A questi fini si è provveduto ad assegnare a detti responsabili, le seguenti funzioni:

- collaborazione per l'analisi organizzativa e l'individuazione delle varie criticità;
- collaborazione per la mappatura dei rischi all'interno delle singole unità organizzative e dei processi gestiti;
- progettazione e formalizzazione delle azioni e degli interventi necessari e sufficienti a prevenire la corruzione e i comportamenti non integri da parte dei collaboratori in occasione di lavoro.

Si ritiene che dal succitato lavoro collegiale possano emergere proposte di ordine procedurale utili a risolvere criticità e/o disfunzioni condizionanti l'efficienza operativa dell'Azienda.

- **LA FINALITÀ DEL PIANO**

Come declinato anche dal Piano Nazionale Anticorruzione del 2013, e nel suo aggiornamento dell'ottobre 2015, i principali obiettivi da perseguire attraverso idonei interventi previsti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione aziendale sono:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

La finalità del presente Piano Anticorruzione è quindi quella di dotare l'Azienda di un sistema organico di strumenti volti ad individuare situazioni di utilizzo delle funzioni pubbliche per l'interesse privato anziché per il perseguimento dell'interesse collettivo, anche se non rientrati nelle fattispecie di reato previste dal Codice Penale.

Il concetto di corruzione, a cui si fa riferimento nel presente Piano, è quello richiamato nella circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica e ripreso anche nel recente aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione, che ricomprende tutte le 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 più ampie della fattispecie penalistica e sono tali da ricomprendere 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”*.

• L'APPROCCIO METODOLOGICO ADOTTATO PER LA COSTRUZIONE DEL PIANO

Obiettivo primario del Piano di prevenzione della corruzione è quello di garantire nel tempo, attraverso un sistema di misure organizzative e di controlli preventivi, il presidio del processo di monitoraggio e di verifica sull'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

Ciò consente da un lato la prevenzione dei rischi, anche per danni all'immagine, derivanti da comportamenti scorretti o illegali del personale, dall'altro di rendere il complesso delle azioni sviluppate efficace anche a presidio della corretta gestione dell'ente.

La metodologia adottata nella stesura del Piano si rifà a due approcci:

- **l'approccio dei sistemi normati**, che si fonda sul principio di documentabilità delle attività svolte e sul principio di documentabilità dei controlli: in ogni processo le azioni devono essere verificabili in termini di coerenza e congruità, in modo che sia sempre attestata la responsabilità della progettazione delle attività, della validazione, dell'autorizzazione, dell'effettuazione (ogni attività di supervisione o controllo deve essere documentata e firmata da chi ne ha la responsabilità). In coerenza con tali principi, sono da formalizzare procedure, check-list, regolamenti, criteri e altri strumenti gestionali in grado di garantire omogeneità, oltre che trasparenza e equità;
- **l'approccio mutuato dal D.lgs. 231/2001** che consente di prevedere che l'ente non sia responsabile per i reati commessi (anche nel suo interesse o a suo vantaggio) se sono soddisfatte le seguenti condizioni:
- l'adozione da parte dell'organo dirigente di modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'affidamento ad un organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di

controllo, della vigilanza sull'osservanza e sull'aggiornamento dei modelli di comportamento codificati;

- l'inesistenza di situazioni di omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

I succitati approcci, pur con i necessari adattamenti, sono in linea con la proposta di Piano Nazionale Anticorruzione elaborata dal Dipartimento della funzione pubblica in base alla legge n. 190 del 2012, approvata dalla C.I.V.I.T., ora ANAC, Autorità nazionale anticorruzione, in data 11 settembre 2013, e dell'aggiornamento 2015 del PNA medesimo.

7. IL PERCORSO DI COSTRUZIONE DEL PIANO

Gli aspetti presi in considerazione

Nel percorso di costruzione del Piano sono stati tenuti in considerazione gli aspetti espressamente citati dalle Linee di indirizzo del Comitato interministeriale del marzo 2013 e riconfermati dal PNA:

- il coinvolgimento dei Responsabili operanti nelle aree a più elevato rischio nell'attività di analisi, valutazione e proposta per la definizione di azioni preventive efficaci rispetto alle reali esigenze della A.P.S.P.;
- la rilevazione delle misure di contrasto già adottate oltre all'indicazione delle misure che si prevede di adottare in futuro.
- l'impegno a stimolare e recepire le eventuali osservazioni dei portatori di interessi sui contenuti delle misure adottate nelle aree a maggior rischio di comportamenti non integri, per poter arricchire l'approccio con l'essenziale punto di vista dei fruitori dei servizi della APSP, e nel contempo rendere consapevoli gli interessati degli sforzi messi in campo dall'organizzazione per rafforzare e sostenere l'integrità e trasparenza dei comportamenti dei propri operatori a tutti i livelli;
- la sinergia con quanto già realizzato o in corso di realizzazione nell'ambito della trasparenza, ivi compresi:
- l'attivazione del sistema di trasmissione delle informazioni al sito web dell'amministrazione;
- l'attivazione del diritto di accesso civico di cui al citato D.lgs. n.33/2013, così come confermato dalla L.R.10 /2014 in tema di trasparenza;
- la previsione e l'attuazione di specifiche attività di formazione del personale, con attenzione prioritaria al responsabile anticorruzione dell'amministrazione e ai responsabili amministrativi competenti per le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione, e al coinvolgimento degli Amministratori e di tutto il personale dell'Amministrazione in relazione alle tematiche della legalità ed eticità dei comportamenti individuali.

Condivisione dell'approccio con responsabili dei servizi, Consiglio di Amministrazione e Revisore dei conti.

Dovrà essere attivato da parte dell'Amministrazione dell'Azienda il percorso di promozione nel contesto organizzativo della consapevolezza sul problema dell'integrità dei comportamenti, in primis attraverso l'adempimento degli obblighi relativi all'"Amministrazione trasparente".

Nello specifico il Consiglio di Amministrazione ha partecipato attivamente, in particolare il Presidente, al confronto sulle tematiche dell'anticorruzione e della trasparenza. Lo stesso Consiglio di Amministrazione ritiene doveroso e strategico, sia in termini di indirizzo politico – amministrativo che di condivisione dei principi di sana ed integra gestione della cosa pubblica, il

proprio coinvolgimento nella formazione prevista dal Piano e nelle altre fasi di attuazione del Piano stesso.

Il percorso di coinvolgimento del personale amministrativo e dei coordinatori dei servizi, richiamato al punto 8 lettere a e b del presente Piano, ha consentito una presa d'atto circa il fatto che il Piano avrebbe incluso, dove pertinenti, sia i processi previsti dall'art. 1 comma 16 della Legge 190 (autorizzazioni o concessioni; scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi; 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), che i processi, tipici della A.P.S.P., che possono presentare significativi rischi di integrità.

Individuazione dei processi più a rischio (“mappa/registro dei processi a rischio”) e dei possibili rischi (“mappa/registro dei rischi”)

In logica di priorità, sono stati selezionati dal Direttore, in qualità di responsabile, i processi che, in funzione della situazione specifica dell'Azienda presentano possibili rischi per l'integrità, classificando tali rischi in relazione al grado di “pericolosità” ai fini delle norme anti-corruzione.

In coerenza con quanto previsto dalle conclusioni della Commissione di Studio su trasparenza e corruzione (rapporto del 30 gennaio 2012) e dal PNA recentemente aggiornato, sono state utilizzate in tale selezione metodologie proprie del risk management (gestione del rischio) nella valutazione della priorità dei rischi, caratterizzando ogni processo in base ad un indice di rischio in grado di misurare il suo specifico livello di criticità e di poterlo quindi successivamente comparare con il livello di criticità degli altri processi.

Il modello adottato per la pesatura del rischio è coerente con quello suggerito dal Piano Nazionale Anticorruzione adottato nel settembre del 2013.

L'analisi del livello di rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi in relazione all'impatto che lo stesso produce. L'approccio prevede quindi che un rischio sia analizzato secondo le due variabili:

- la probabilità di accadimento, cioè la stima di quanto è probabile che il rischio si manifesti in quel processo; le componenti che si sono tenute empiricamente in considerazione in tale stima del singolo processo, sono state:
 - grado di discrezionalità/ merito tecnico/ vincoli;
 - rilevanza esterna / valori economici in gioco;
 - complessità/ linearità/ trasparenza del processo;
 - presenza di controlli interni/ esterni;
 - precedenti critici in Azienda o in realtà simili,
- l'impatto dell'accadimento, cioè la stima dell'entità del danno connesso all'eventualità che il rischio si concretizzi. Le dimensioni che si sono tenute in considerazione nella valorizzazione dell'impatto sono state quelle suggerite dal PNA (all.5), ossia:
 - impatto economico,
 - impatto organizzativo,
 - impatto reputazionale.
-

L'indice di rischio si ottiene sommando tra loro queste due variabili (per ognuna delle quali si è stabilita convenzionalmente una scala quantitativa). Più è alto l'indice di rischio, pertanto, più è critico il processo dal punto di vista dell'accadimento di azioni o comportamenti non linea con i principi di integrità e trasparenza. La graduazione del rischio rende conto del livello di attenzione richiesto per il contenimento dello stesso e della necessità di dare priorità, nel triennio, agli interventi tesi a contenere un rischio alto e/o medio alto.

Per la definizione del livello di rischio si è scelto di attenersi ad una valutazione empirica, che tiene conto della rilevanza degli interessi privati in gioco, della tracciabilità e sicurezza del

processo, di eventuali precedenti critici in Azienda o in realtà simili, del potenziale danno di immagine, organizzativo e/o economico dell'eventuale verificarsi dell'evento critico.

L'analisi del livello di rischio consiste quindi nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi in relazione all'impatto che lo stesso produce. A tal fine la singola attività soggetta a rischio corruttivo viene valutata sotto entrambi i profili.

In sostanza ciascuno dei due indici viene pesato con un valore empirico tra:

1 (basso)

2 (medio)

3 (alto),

applicato sia all'indice di Probabilità (IP) che all'indice di Impatto (IG), la cui sommatoria porta alla definizione del Livello di Rischio (IR).

$$IP + IG = IR$$

definito per ogni processo ritenuto sensibile alla corruzione/contaminazione da parte di interessi privati (come da allegata tabella – allegato n° 1).

Il rischio non si ritiene ovviamente presente laddove non sia misurabile alcuna probabilità o alcun impatto.

Dall'indice di rischio, che si deduce per ogni processo considerato sensibile, si definiscono quindi tre possibili livelli di soglia:

2 = rischio tenue (caratterizzato visivamente con il colore verde)

3 e 4 = rischio rilevante (caratterizzato visivamente con il colore giallo)

5 e 6 = rischio grave (caratterizzato visivamente con il colore rosso).

Le tre fasce di rischio inducono alla definizione dei singoli provvedimenti da adottare al fine di ridurre il livello di rischio, con individuazione dei responsabili, dei tempi di attuazione (commisurati all'urgenza) e degli indicatori per il monitoraggio in sede di controllo.

Proposta delle azioni preventive e dei controlli da mettere in atto

Per ognuno dei processi della mappa identificato come "critico" in relazione al proprio indice di rischio, è stato definito un piano di azioni che contempla almeno un'azione per ogni rischio stimato come prevedibile: in alcuni casi anche il rischio "basso" viene ritenuto meritevole di attenzione; nell'individuazione degli strumenti si sono citati gli strumenti già in essere e quelli che si prevede di attivare nel triennio.

La mappatura, e le conseguenti azioni di contenimento del rischio, sono state poi arricchite cogliendo alcuni suggerimenti del PNA 2016, sia in merito alle procedure di scelta del contraente, sia relativamente ad alcuni processi di tipo assistenziale.

Più specificatamente, per ogni nuova azione prevista, sono stati evidenziati la previsione dei tempi e le responsabilità attuative per la sua messa a regime in logica di *project management*. Laddove la realizzazione dell'azione lo consente sono stati previsti indicatori/output che diano l'evidenza/misura della realizzazione anche con riferimento agli ordinari documenti di programmazione. Tale strutturazione delle azioni e quantificazione dei risultati attesi rende possibile il monitoraggio annuale del Piano di prevenzione della corruzione, in relazione alle scadenze temporali e alle responsabilità delle azioni e dei sistemi di controllo messe in evidenza nel Piano stesso.

Attraverso l'attività di monitoraggio e la valutazione dell'attuazione del Piano è possibile migliorare nel tempo la sua formalizzazione e la sua efficacia.

Stesura e approvazione del Piano di prevenzione della corruzione

La stesura del presente Piano triennale di prevenzione della corruzione è stata quindi realizzata partendo dal Piano Nazionale Anticorruzione 2016 e dalla determinazione di aggiornamento 2015, adattate alla specificità dell'ASP.

Particolare attenzione è stata posta nel garantire la "fattibilità" delle azioni previste, sia in termini operativi che finanziari (evitando spese o investimenti non coerenti con le possibilità finanziarie dell'Ente), attraverso la verifica della coerenza rispetto agli altri strumenti di programmazione dell'Ente (Bilancio di Previsione, Budget annuale, ecc.).

Formazione a tutti gli operatori interessati dalle azioni del piano

Al fine di massimizzarne l'impatto è prevista, come richiesto dal PNA, un'attività di costante informazione/formazione rivolta agli amministratori ed a tutti i dipendenti, sui contenuti del presente Piano, unitamente alla definizione di un Codice aziendale di comportamento. Oltre a dare visibilità alla ratio ed ai contenuti del presente Piano, gli incontri formativi porranno l'accento sulle tematiche della eticità e legalità dei comportamenti nonché sugli strumenti che saranno approntati a livello organizzativo e disciplinare per rispondere al verificarsi di condotte non integre dei pubblici dipendenti.

La registrazione puntuale delle presenze ai corsi di formazione consentirà di documentare l'assolvimento ad uno degli obblighi previsti dalla L. 190/2012 e ribadito dalla circolare della Funzione Pubblica del 25 gennaio 2013.

8. LE MISURE ORGANIZZATIVE DI CARATTERE GENERALE

L'A.P.S.P. si impegna, nella persona del suo Responsabile della prevenzione della corruzione – partendo da quanto indicato nell'art. 1 comma 9 della L. 190/2012 – a svolgere, compatibilmente con la propria dimensione organizzativa, le azioni di seguito declinate.

Rotazione degli incarichi

Rispetto a quanto auspicato dalla normativa in merito all'adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio, l'Amministrazione rileva la materiale impossibilità di procedere in tal senso alla luce dell'esiguità della propria dotazione organica. Si impegna pertanto a valutare nel medio periodo la possibilità di rinforzare i processi a rischio attraverso:

- specifici interventi formativi;
- una parziale fungibilità, laddove possibile, degli addetti nei processi a contatto con l'utenza;
- il rafforzamento dell'attività di controllo;

Trasparenza

A seguito dell'adozione del presente piano sarà assicurata la piena applicazione delle norme sulla trasparenza. Il responsabile della prevenzione della corruzione, nella sua veste di Responsabile per l'Integrità e la trasparenza, dovrà garantire nel tempo un livello di applicazione adeguato della normativa.

Tutela del segnalante interno

Applicazione della normativa sulla segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, di cui al comma 51 dell'art.1 della legge n. 190, con le necessarie forme di tutela, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti a tutela del denunciato.

A tal fine si provvederà a diramare apposita circolare a tutto il personale, recante la procedura per la segnalazione e le garanzie per l'anonimato e la non discriminazione del denunciante, da inserire anche nel codice di comportamento aziendale.

Codice di comportamento

Adozione di un codice di comportamento aziendale, attuativo delle più generali dettate per tutti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni dal Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62. Sarà cura dell'APSP estendere tali norme, laddove compatibili, a tutti i collaboratori dell'amministrazione, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità, ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Azienda. A tal fine dovrà provvedersi ad adottare un modello di lettera di incarico e un modello di capitolato d'appalto riportanti espressamente clausole che estendano l'obbligo di osservanza del codice di comportamento.

Procedimenti disciplinari

Attivazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare puntualmente le prescrizioni contenute nel Piano triennale di Prevenzione della Corruzione.

Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi

Introduzione di misure volte alla vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (di cui ai commi 49 e 50 della legge n. 190/2012), anche successivamente alla cessazione del servizio o al termine dell'incarico (vedi il D. Lgs. n. 39/2013 finalizzato alla introduzione di griglie di incompatibilità negli incarichi "apicali" sia nelle amministrazioni dello stato che in quelle locali) negli enti di diritto privato che sono controllati da una pubblica amministrazione (nuovo comma 16-ter dell'articolo 53 del d.lgs. N. 165 del 2001). In particolare dovrà essere predisposta una apposita dichiarazione sull'insussistenza di cause di incompatibilità, che i dirigenti ed il personale apicale dovranno sottoscrivere annualmente sotto la propria responsabilità.

Autorizzabilità attività extraistituzionali

Adozione di misure di verifica dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni, così come modificate dal comma 42 della legge n. 190.

Presa d'atto del Piano triennale di prevenzione della corruzione in Azienda

Adozione di modalità di presa d'atto, da parte dei dipendenti, del Piano triennale di prevenzione della corruzione sia al momento dell'assunzione, che in costanza di rapporto, da rendere in occasione della formazione obbligatoria sulla tematica dell'integrità dei comportamenti, anche con riferimento (se sono funzionari) alla tematica delle cd. porte girevoli o "pantouflage".

Ascolto e dialogo con il territorio

Organizzazione di iniziative di coinvolgimento degli stakeholder e cura delle ricadute sul territorio anche attraverso forme di ascolto e confronto.

Formazione

Promozione della partecipazione di Amministratori e dipendenti alle iniziative di formazione previste dalla Legge 190/2012 come essenziali per il mantenimento e lo sviluppo del Piano nel tempo.

La ASP assicurerà particolare attenzione alla formazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio.

A tal fine, nel Piano della formazione 2016 saranno previsti interventi formativi obbligatori per il personale e per gli amministratori sulle tematiche della trasparenza e dell'integrità, sia dal punto di vista della conoscenza della normativa e degli strumenti previsti nel Piano che dal punto di vista valoriale, in modo da accrescere la consapevolezza del senso etico nell'agire quotidiano nell'organizzazione e nei rapporti con l'utenza.

10 - IL SISTEMA DEI CONTROLLI E DELLE AZIONI PREVENTIVE PREVISTE

Il presente Piano viene corredato dell'Allegato 1 contenente le azioni preventive e i controlli da attivare per ognuno dei processi per i quali si è stimato un indice di rischio "medio" o "alto"; si fa presente che si è ritenuto opportuno inserire nell'Allegato 1 anche alcune azioni di controllo preventivo per processi a rischio "basso", ma di particolare significato per l'ambito operativo delle ASP.

Per ogni azione è stato inserito il soggetto responsabile della sua attuazione (chiamato nel PNA "titolare del rischio"), e sono stati indicati i tempi stimati per il suo completamento, eventualmente affiancati da note esplicative.

11- AGGIORNAMENTO DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Modalità di aggiornamento

Il presente Piano rientra tra i piani e i programmi gestionali. Le modalità di aggiornamento saranno pertanto analoghe a quelle previste per l'aggiornamento di tali piani e programmi e darà atto del grado di raggiungimento degli obiettivi dichiarati secondo gli indicatori ivi previsti.

Cadenza temporale di aggiornamento

I contenuti del presente Piano saranno oggetto nel futuro di aggiornamento annuale, o se necessario, in corso d'anno, anche in relazione ad eventuali adeguamenti a disposizioni normative e/o a riorganizzazione di processi e/o funzioni.

APPENDICE NORMATIVA

Si riportano di seguito le principali fonti normative sul tema della trasparenza e dell'integrità.

- L. 07.08.2015 n. 124 Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche
- L. 11.08.2014, n. 114 di conversione del D.L. 24.06.2014, n. 90, recante all'art. 19: "Soppressione dell'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture e definizione delle funzioni dell'Autorità nazionale anticorruzione" e all'art. 32:

“Misure straordinarie di gestione, sostegno e monitoraggio di imprese nell'ambito della prevenzione della corruzione”.

- L. 06.11.2012 n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”.*
- L. 28.06.2012 n. 110 e L. 28.06.2012 n. 112, di ratifica di due convenzioni del Consiglio d'Europa siglate a Strasburgo nel 1999.
- L. 11.11.2011 n. 180 *“Norme per la tutela della libertà d'impresa. Statuto delle imprese”.*
- L. 12.07.2011 n.106 *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 maggio 2011 n. 70, concernente Semestre Europeo - Prime disposizioni urgenti per l'economia”.*
- L. 03.08.2009 n.116 *“Ratifica della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 31 ottobre 2003”.*
- L. 18.06.2009 n. 69 *“Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile”.*
- D. Lgs. 14.03.2013 n. 33 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”.*
- D. Lgs. 14.03.2013 n. 39 *“Disposizioni in materia di inconferibilità 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”.*
- D. Lgs. 27.10.2009 n. 150 *“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”.*
- D. lgs. 50/2016 *“Codice dei contratti pubblici”.*
- D. Lgs. 07.03.2005 n. 82 e ss. mm. *“Codice dell'amministrazione digitale”.*
- D. Lgs. 30.06.2003 n. 196 *“Codice in materia di protezione dei dati personali”.*
- D. Lgs. 30.03.2001 n. 165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.*
- D.P.R. 16.04.2013 n. 62 *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.*
- Codice etico funzione pubblica di data 28.11.2000.
- Codice etico per gli amministratori locali – *“Carta di Pisa”.*
- Convenzione dell'O.N.U. contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'Organizzazione in data 31.10.2003 con la risoluzione n. 58/4, sottoscritta dallo Stato italiano in data 09.12.2003 e ratificata con la L. 03.08.2009 n. 116.
- Intesa di data 24.07.2013 in sede di Conferenza Unificata tra Governo ed Enti Locali, attuativa della L. 06.11.2012 n. 190 (art. 1, commi 60 e 61).
- Piano nazionale anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi della L. 06.11.2012 n. 190, e approvato dalla CIVIT in data 11.09.2013.
- Circolari n. 1 di data 25.01.2013 e n. 2 di data 29.07.2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica.
- Linee di indirizzo del Comitato interministeriale (D.P.C.M. 16.01.2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Piano nazionale anticorruzione di cui alla L. 06.11.2012 n. 190.
- D.P.C.M. 18.04.2013 attinente le modalità per l'istituzione e l'aggiornamento degli elenchi dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa, di cui all'art. 1, comma 52, della L. 06.11.2012 n. 190.
- Delibera CIVIT n. 72/2013 con cui è stato approvato il Piano nazionale anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
- Delibera CIVIT n. 15/2013 in tema di organo competente a nominare il Responsabile della prevenzione della corruzione nei comuni.
- Delibera CIVIT n. 2/2012 *“Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità”.*

- Delibera CIVIT n. 105/2010 “*Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità (art. 13, comma 6, lettera e, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)*”.
- Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015 “linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”
- Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015
- Delibera Anac n. 831 del 3 agosto 2016, nuovo PNA 2016