

Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza

(P.T.P.C.T.)

2019 - 2021

ex Legge 6 Novembre 2012 n. 190

SANITASERVICE POLICLINICO BARI S.R.L.U.

Sede Legale: P.zza Giulio Cesare n.11 70124 BARI

31/01/2019

Proposto da : Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
Verificato e Approvato da : Amministratore Unico
Adottato con Atto : Amministratore Unico n. 25 del 30/01/2019

Sommario

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
PREMESSA	8
IL PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE.....	8
L'AUTORITA' NAZIONALE ANTICORRUZIONE.....	10
IL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA	11
IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	11
TIPOLOGIA REATI.....	13
STRUMENTI DI CONTROLLO E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	16
CONTESTO INTERNO	17
CONTESTO ESTERNO	19
IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	20
SOGGETTI COINVOLTI	22
GESTIONE DEL RISCHIO	22
ANALISI DEL RISCHIO	30
CODICE DI COMPORTAMENTO	33
DISCIPLINA DEL CONFLITTO D'INTERESSE.....	34
INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI	35
ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	35
FORMAZIONE COMMISSIONI E INCARICHI	37
ROTAZIONE DEL PERSONALE.....	38
TUTELA DEL WHISTLEBLOWER.....	39
FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE	41
INFORMATIZZAZIONE PROCESSI	42
PATTO DI INTEGRITA'.....	42

RESPONSABILE RASA..... 43

PROGRAMMAZIONE MISURE DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO 44

TRASPARENZA E INTEGRITA' 48

ACCESSO CIVICO..... 52

RELAZIONE ANNUALE 53

AGGIORNAMENTO DEL PIANO 53

ENTRATA IN VIGORE..... 53

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Si riporta di seguito un elenco di disposizioni emanate sino alla data di predisposizione del presente Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (d'ora in avanti PTPCT), che comprende non solo le disposizioni normative ma anche i regolamenti e le linee guida emanate a scopi interpretativi o di indirizzo di cui si è tenuto conto:

- L. 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità della pubblica amministrazione”;
- Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2013;
- Linee di indirizzo del Comitato interministeriale (DPCM 16 gennaio 2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, del PNA;
- D. Lgs. 33/2013 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- D.P.R. 62/2013 “Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- D.Lgs. 39/2013 “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”;
- PNA predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed approvato dall’A.N.AC. con delibera n. 72/2013 del 11.09.2013;
- D.L. 18 ottobre 2012, n. 179 “Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese” convertito con modificazioni dalla L. 221/2012;
- D.L. 31 agosto 2013, n. 101 “Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni” convertito con L. 125/2013;
- Documento formalmente approvato e pubblicato sul sito internet del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 26 giugno 2014 contenente i "Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti" elaborato a seguito della chiusura del tavolo tecnico a cui hanno partecipato il Dipartimento della Funzione Pubblica, la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, l'ANCI e l'UPI, avviato ad ottobre 2013 in attuazione di quanto previsto dall'intesa sancita in Conferenza unificata il 24 luglio 2013;
- Delibera A.N.AC. 75/2013: “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. 165/2001)”;

- D.L. 24 giugno 2014 n. 90 “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari” convertito con modificazioni dalla L. 114/2014, che ha disposto il trasferimento all’A.N.AC. delle funzioni prima attribuite al Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di prevenzione della corruzione di cui all’art. 1, c. 4, 5, e 8 della L. 190/2012 nonché in materia di trasparenza di cui all’art. 48 del D.Lgs. 33/2013;
- Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione per l’omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento approvato dall’A.N.AC. il 9 settembre 2014;
- Delibera ANAC n. 149 del 22 dicembre 2014 “Interpretazione e applicazione del decreto legislativo n. 39/2013 nel settore sanitario”;
- Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione con determinazione n.12 del 28 ottobre 2015;
- 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»
- Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 sul Codice dei contratti pubblici
- Delibera ANAC n. 1320 del 29 Dicembre 2016 ad oggetto "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs.33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016";
- Determinazione A.N.AC. del 28 ottobre 2015, n. 12 “Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”;
- Determinazione A.N.AC. del 3 agosto 2016, n. 831 “Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016”;
- Determinazione A.N.AC. n. 358 del 29 marzo 2017 - Linee Guida per l'adozione dei Codici di comportamento negli enti del Servizio Sanitario Nazionale;
- Determinazione A.N.AC. n. 1208 del 22 novembre 2017 - Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione.
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”(GU Serie Generale n.291 del 14-12-2017);

- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati);
- Delibera ANAC n. 572 del 13 giugno 2018 Regolamento sull'esercizio dei poteri di cui all'articolo 211, commi 1-bis e 1-ter, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n.50 e successive modificazioni e integrazioni.
- Delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018 - richieste di parere all'ANAC sulla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- Delibera ANAC n. 907 del 24 ottobre 2018 - Linee guida n. 12 Affidamento dei servizi legali;
- Delibera ANAC n. 1033 del 30 ottobre 2018 - Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 - c.d. whistleblowing - (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 269 del 19 novembre 2018);
- Delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018 - Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione;
- Delibera ANAC n. 1102 del 21 novembre 2018 - Regolamento per l'esercizio della funzione consultiva svolta dall'Autorità nazionale anticorruzione, ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e dei relativi decreti attuativi e ai sensi del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, al di fuori dei casi di cui all'art. 211 del decreto stesso (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n.295 del 20 dicembre 2018).

In considerazione della natura “in house” della società Sanitaservice Policlinico Bari Srl, che fornisce servizi di supporto strumentali in ambito sanitario all'Azienda Ospedaliero Universitaria Policlinico di Bari, a completamento del quadro normativo entro il quale si pone il presente Piano di prevenzione della corruzione, si richiamano inoltre:

- Il decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175, “Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica”, emanato in attuazione dell'art. 18 della L. 7 agosto 2015, n. 124 (c.d. Legge Madia). Nel nuovo T.U. sono contenute disposizioni che concorrono a definire l'ambito soggettivo di applicazione degli adempimenti posti dal Decreto Trasparenza, nonché

delle misure di prevenzione della corruzione³, e trovano inoltre espressa disciplina le società in house (art. 16, D.Lgs. 175/2016).

- Il Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50 (*c.d.* nuovo Codice dei Contratti Pubblici), che prevede, tra le altre disposizioni, il regime speciale degli affidamenti “in house” (artt. 5 e 192 D.Lgs. 50/2016);
- la delibera ANAC n. 241 del 8 marzo 2017 ” Linee guida recanti indicazioni sull’attuazione dell’art. 14 del d.lgs. 33/2013 ” Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o governo e i titolari di incarichi dirigenziali >> come modificato dall’art. 13 del d.lgs. 97/2016 ” ;
- la deliberazione ANAC n.1134 del 8 novembre 2017 ” Nuove 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 ”.

PREMESSA

Il Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione, ai sensi della L. 190/2012, recante le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità della Pubblica Amministrazione", ha disposto l’obbligo per tutti gli Enti pubblici, ivi comprese le società partecipate, di adottare un programma e un piano triennale in cui devono essere fissate le modalità di controllo e di prevenzione di potenziali attività di natura corruttiva.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 è il primo predisposto e adottato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC), ai sensi dell’art. 19 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, che ha trasferito interamente all’Autorità le competenze in materia di prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni.

IL PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE

Il “Piano nazionale Anticorruzione” permette di disporre di un quadro unitario e strategico di programmazione delle attività finalizzate a prevenire e contrastare la Corruzione nel Settore della Pubblica Amministrazione “allargato” e pone le premesse perché le Amministrazioni possano predisporre gli strumenti previsti dalla Legge 190/2012.

Il “P.N.A.” e quanto in esso contenuto è rivolto “agli Enti pubblici economici, agli Enti di diritto privato in controllo pubblico, alle Società partecipate e a quelle da esse controllate ai sensi dell’art. 2359 C.c. per le parti in cui tali soggetti sono espressamente indicati come destinatari...”.

Il “P.N.A.” impone di tener conto, nella redazione dei “Piani di prevenzione della Corruzione”, del fatto che le situazioni di rischio “...sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 - ter, C.p. e sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal 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 ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo”.

Pertanto la nozione di corruzione, e la conseguente analisi del rischio, come introdotta dall’art. 1 della Legge 190/2012, è intesa in senso molto ampio e non limitato al mero profitto penalistico, ovvero come possibilità che, in precisi ambiti organizzativo/gestionali, possono verificarsi comportamenti corruttivi. Tale concetto deve essere inteso 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.

In attuazione del quadro normativo ed attuativo sopra delineato le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a :

- a redigere i “Piani di prevenzione della Corruzione”, prevedendo specifici protocolli e procedure al fine di ridurre il rischio di commissione di reati-presupposto introdotti dalla Legge 190/2012, assicurando nel contempo lo svolgimento delle proprie attività in conformità alla disciplina sulla “Trasparenza”;
- a prevedere, nei suddetti “Piani di prevenzione della Corruzione”, appositi meccanismi di *accountability* (flussi informativi) che consentano ai cittadini di avere notizie;
- a trasmettere alle P.A. vigilanti i “Piani di prevenzione della Corruzione”, che a loro volta dovranno essere pubblicati anche sul sito istituzionale;
- ad implementare strumenti regolamentari e operativi tesi a garantire la conformità alle prescrizioni del “P.N.A.” e ai “Piani triennali”. Nel “Piano annuale Anticorruzione” è previsto infatti che le Amministrazioni controllanti sono tenute a verificare “l'avvenuta introduzione dei Modelli da parte dell'Ente pubblico economico o dell'Ente di diritto privato in controllo pubblico” e ad organizzare un efficace “sistema informativo” finalizzato a monitorare l'attuazione delle misure sopra esplicitate;
- a nominare un Responsabile per l'attuazione dei propri “Piani di prevenzione della Corruzione”, che può essere assistito anche dall'Organismo di vigilanza previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 o struttura analoga.

L'AUTORITA' NAZIONALE ANTICORRUZIONE

L'Autorità nazionale Anticorruzione è stata individuata nella “Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni pubbliche” (ex CIVIT ora ANAC) – istituita dall'art. 13 del D.Lgs. 150/2009 e, precisamente:

- a) collabora con i paritetici Organismi stranieri, con le Organizzazioni regionali ed internazionali competenti;
- b) approva il “Piano nazionale Anticorruzione” predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica;
- c) analizza le cause e i fattori della Corruzione e individua gli interventi che ne possono favorire la prevenzione e il contrasto;
- d) esprime pareri facoltativi agli Organi dello Stato e a tutte le Amministrazioni pubbliche di cui all'art.1 comma 2, del Decreto Legislativo 165/2001, in materia di conformità di atti e comportamenti dei funzionari pubblici alla legge, ai Codici di comportamento e ai Contratti, collettivi e individuali, regolanti il rapporto di lavoro pubblico;
- e) esprime pareri facoltativi in materia di autorizzazioni, di cui all'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei Dirigenti amministrativi dello Stato e degli Enti pubblici nazionali, con particolare riferimento all'applicazione del comma 16-ter, introdotto dalla Legge 190/2012;
- f) esercita la vigilanza e il controllo sull'effettiva applicazione e sull'efficacia delle misure adottate dalle Pubbliche Amministrazioni e sul rispetto delle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa previste dalla Legge 190/2012 e dalle altre disposizioni vigenti;
- g) riferisce al Parlamento, presentando una Relazione entro il 31 dicembre di ciascun anno, sull'attività di contrasto della Corruzione e dell'illegalità nella P.A. e sull'efficacia delle disposizioni vigenti in materia.

L'ANAC ha, infine (art. 19, co. 5, d.l. 90/2014) poteri di sanzione nei casi di mancata adozione dei PTPCT (o di carenza talmente grave da equivalere alla non adozione).

IL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

All'attività di contrasto alla Corruzione partecipa anche il Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Questo, anche secondo le Linee di indirizzo adottate dal Comitato interministeriale istituito e disciplinato con D.P.C.M.:

- a) coordina l'attuazione delle strategie di prevenzione e contrasto della Corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione elaborate a livello nazionale e internazionale;
- b) promuove e definisce norme e metodologie comuni per la prevenzione della Corruzione, coerenti con gli indirizzi, i programmi e i progetti internazionali;
- c) predispone il “Piano nazionale Anticorruzione”, anche al fine di assicurare l'attuazione coordinata delle misure di cui alla lett. a);
- d) definisce Modelli standard delle informazioni e dei dati occorrenti per il conseguimento degli obiettivi previsti dalla Legge 190/2012, secondo modalità che consentano la loro gestione ed analisi informatizzata;
- e) definisce criteri per assicurare la rotazione dei Dirigenti nei Settori particolarmente esposti alla Corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai Dirigenti pubblici, anche esterni.

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il “Responsabile della prevenzione della Corruzione” svolge i compiti seguenti:

- a) verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del “Piano di prevenzione della Corruzione”
- b) verifica che, all'interno dello stesso, siano previsti dei meccanismi di *accountability* che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della Corruzione adottate e alla loro attuazione;
- c) propone all'Amministrazione che esercita la vigilanza un idoneo sistema informativo per monitorare l'attuazione delle misure sopra indicate;
- d) pone in essere efficaci sistemi di raccordo tra l'Amministrazione che esercita la vigilanza e il Collegio, finalizzati a realizzare il flusso delle informazioni, compresa l'eventuale segnalazione di illeciti;

- e) propone la modifica del “Piano”, anche a seguito di accertate significative violazioni delle prescrizioni, così come qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Amministrazione;
- f) riferisce sull'attività svolta almeno con periodicità semestrale e in ogni caso quando l'Organo di indirizzo politico lo richieda;
- g) svolge un'azione di controllo e di monitoraggio dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati indicati all'art. 1, commi da 15 a 33, della Legge 190/2012 e di quelli introdotti dal D.Lgs. 33/2013, secondo le specifiche contenute in quest'ultimo e limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, essendo stato nominato dall'Organo di amministrazione altresì Responsabile della Trasparenza (D.Lgs. 33/2013);
- h) cura, anche attraverso le disposizioni di cui al presente “Piano”, che nella Società siano rispettate le disposizioni in punto di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi di cui al D.Lgs. 39/2013, rubricato “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50, della Legge 6 novembre 2012, n. 190”.

Al “Responsabile della prevenzione della Corruzione” si applica il regime di responsabilità previsto dall'art. 1, commi 1-2 e seguenti, della Legge 190/2012.

La nuova disciplina tende a rafforzare il ruolo dei Responsabili della prevenzione della corruzione (RPCT) quali soggetti titolari del potere di predisposizione e di proposta del PTPC all'organo di indirizzo. È, inoltre, previsto un maggiore coinvolgimento degli organi di indirizzo nella formazione e attuazione dei Piani così come di quello degli organismi indipendenti di valutazione (OIV). Questi ultimi, in particolare, sono chiamati a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici.

TIPOLOGIA REATI

Per quanto concerne il campo di azione della legge, occorre precisare come non sia presente nella legge n. 190/2012 una definizione della “corruzione”, che quindi viene data per presupposta.

Riprendendo quanto affermato però nella circolare n. 1 del 25/01/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, il concetto di corruzione ai fini dell’ambito di applicazione della legge n. 190 del 2012 deve essere inteso in senso lato “come comprensivo della 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, come noto, è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.c., 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 legge, pertanto, mira a scongiurare, attraverso approcci prognostici, anche il semplice atteggiamento corruttivo, ossia quei comportamenti che si traducono in una disorganizzazione amministrativa o in malfunzionamento dei procedimenti e che trovano la loro origine nell’intento di favorire qualcuno.

Al fine di comprendere la reale portata della norma, al concetto di “corruzione” deve affiancarsi quello di “vantaggio privato”: con tale termine, infatti, il legislatore non ha evidentemente inteso riferirsi ai meri benefici economici derivanti dall’abuso del potere, ma a qualsiasi tipo di utilità che al soggetto titolare di tale potere potrebbe derivare dal suo scorretto esercizio. Tale precisazione conferisce alla norma un raggio di azione molto ampio ed evidenzia la necessità che la stessa venga specificata in maniera diversa a seconda dell’esperienza e delle attività poste in essere da ciascuna pubblica amministrazione attraverso i vari piani triennali, appunto. Ciò posto, il Legislatore ha, però, individuato direttamente come attività a rischio corruzione quelle elencate al comma 16 dell’art. 1 della legge n. 190/2012 (per le quali è previsto, dal precedente comma 15, anche l’obbligo di trasparenza), ossia i procedimenti di:

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, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163;

- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione 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 di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009.

Per tali procedimenti, il cui elenco è meramente esemplificativo, il legislatore ha effettuato una presunzione di esistenza della corruzione a causa della tipologia degli interessi ad essi sottesi.

Il concetto di corruzione, da prevenire e combattere con l'adozione del Piano, va inteso in senso ampio e comprende tutte quelle 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”.

Sono quindi rilevanti:

- tutte le fattispecie previste come delitti contro la Pubblica Amministrazione ;
- tutte le situazioni in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

È essenziale focalizzarsi attentamente su questa accezione ampia del concetto di corruzione per poter correttamente elaborare azioni e strategie organizzative che poi sono il cuore del Piano di prevenzione della corruzione.

Il termine “corruzione”, come comunemente inteso, rischierebbe di marginalizzare l'azione organizzativa richiesta all'Ente, limitandola al controllo e/o la sanzione di comportamenti individuali “deviati”, oltretutto ingenerando sia nella componente tecnico-amministrativa che in quella di indirizzo politico, comportamenti difensivi, auto-assolutori e negatori dell'esistenza del problema.

In realtà, la sfera di attenzione del legislatore penale e dell'opinione pubblica si è andata man mano allargando, intercettando comportamenti e prassi largamente accettati in passato ma ora totalmente censurabili e attaccabili sia sotto il profilo etico che organizzativo.

Di seguito sono riportati i reati contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal Titolo II, Capo I del Codice Penale :

Norma di riferimento Reato presupposto

Art. 314 c.p. – (Peculato)

Art. 316 c.p. – (Peculato mediante profitto dell'errore altrui)

Art. 316 bis c.p. – (Malversazione a danno dello Stato)

Art. 316 ter c.p. – (Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato)

Art. 317 c.p. – (Concussione)

Art. 318 c.p. – (Corruzione per un atto d'ufficio)

Art. 319 c.p. – (Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio)

Art. 319 bis c.p. – (Circostanze aggravanti)

Art. 319 ter c.p. – (Corruzione in atti giudiziari)

Art. 319 quater c.p. – (Induzione indebita a dare o promettere utilità)

Art. 320 c.p. – (Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio)

Art. 321 c.p. – (Pene per il corruttore)

Art. 322 c.p. – (Istigazione alla corruzione)

Art. 322 bis c.p. – (Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri)

Art. 322 ter c.p. – Confisca;

Art. 323 c.p. – Abuso d'ufficio;

Art. 323 bis c.p. – Circostanza attenuante;

Art. 325 c.p. – Utilizzazione di invenzioni o scoperte conosciute per ragione d'ufficio;

Art. 326 c.p. – Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio;

Art. 328 c.p. – Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione;

Art. 329 c.p. – Rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica;

Art. 331 c.p. – Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità;

Art. 334 c.p. – sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa;

Art. 335 c.p. – Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa;

Art. 335 bis c.p. – Disposizioni patrimoniali.

Si aggiunge il decreto legislativo 15 marzo 2017, n. 38, recante “Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato” (G.U. n. 75 del 30 marzo 2017).

STRUMENTI DI CONTROLLO E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Conformemente a quanto richiesto dalla Legge 190 del 2012, la società Sanitaservice Policlinico Bari Srl adotta misure finalizzate alla prevenzione della corruzione con riferimento sia alla fase di formazione che di attuazione delle decisioni relative alle attività maggiormente esposte a rischio.

E' richiesto a ciascun dipendente di segnalare le eventuali situazioni di conflitto di interesse esistenti con riferimento alle attività dallo stesso svolte e avendo riguardo anche a quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013 e dai codici disciplinari; la dichiarazione deve essere redatta per iscritto e inviata al proprio Responsabile sovraordinato.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali in capo a dipendenti o a soggetti anche esterni a cui la società intende conferire l'incarico di membro di commissioni, di affidamento o di commesse, di incarichi dirigenziali o di altri incarichi di cui all'art. 3 del D.lgs. 39 del 2013. L'accertamento avviene mediante dichiarazione di autocertificazione resa dall'interessato conformemente a quanto previsto dall'art. 20 del D.lgs. 39/2013.

I dipendenti che svolgono attività potenzialmente a rischio di corruzione segnalano al Responsabile qualsiasi anomalia accertata indicando, se a loro conoscenza, le motivazioni della stessa. Il Responsabile della prevenzione della corruzione può tenere conto di segnalazioni provenienti da eventuali portatori di interessi esterni alla società (stakeholders), purché non anonime e sufficientemente circostanziate, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino il rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi.

CONTESTO INTERNO

La Sanitaservice Policlinico Bari Srl è una società unipersonale a responsabilità limitata avente per oggetto sociale la prestazione di servizi strumentali all'esercizio delle funzioni istituzionali di assistenza e cura della persona e socio sanitarie svolte dall'Azienda Ospedaliero Universitaria Consorziale Policlinico di Bari.

Sanitaservice Policlinico Bari fornisce servizi di supporto strumentali in ambito sanitario all'Azienda Ospedaliero Universitaria Consorziale Policlinico di Bari tra cui:

- attività di ausiliario e portierato;
- attività di pulizia dei locali destinati allo svolgimento delle attività istituzionali, nonché attività di sanificazione delle sale operatorie e dei locali destinati alle attività di cura dei pazienti;
- attività di logistica integrata;
- attività di gestione Centro Unico di Prenotazione (CUP) aziendale;
- attività di piccola manutenzione edile, degli infissi, degli arredi e degli impianti ordinari.

Tutti i servizi vengono erogati solo per il Policlinico di Bari.

Il personale interno consta di n. 522 dipendenti di cui n.7 nel ruolo di impiegati amministrativi.

Di seguito gli Uffici ove sono giornalmente svolte le attività amministrative-gestionali della Sanitaservice Policlinico Bari Srl :

- AREA APPROVVIGIONAMENTI, CONTROLLO DI GESTIONE E AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE
- AREA CONTABILITA' E PERSONALE
- AREA PRODUZIONE

- AREA ACQUISTI ED APPROVVIGIONAMENTI, CONTROLLO DI GESTIONE E AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

Dott. Vittorio Emilio MANGIERI - Sig.ra Daniela FONTANAROSA

v.mangieri@sanitaservicepoliclinicobari.it - d.fontanarosa@sanitaservicepoliclinicobari.it

- AREA CONTABILITA' E PERSONALE

Rag. Pasquale CASSANO - Sig.ra Genny FIORETTI

p.cassano@sanitaservicepoliclinicobari.it - g.fioretti@sanitaservicepoliclinicobari.it

- AREA PRODUZIONE

Sig. Donato BOTTALICO

d.bottalico@sanitaservicepoliclinicobari.it

In linea generale non si evidenziano criticità specifiche ed ulteriori rispetto a quelle tipicamente insite nella natura dell'attività istituzionale svolta da questa società.

Trattasi di rischi comuni a tutte le aziende che operano in qualità di società *in-house* per supporto strumentale all'azienda controllante sanitaria, in presenza di norme di legge di livello statale e regionale, regolamenti e procedure che disciplinano in modo alquanto puntuale tutte le fasi dei procedimenti e processi interni aziendali, delimitando gli ambiti di discrezionalità operativa.

Si registra una buona conoscenza dei contenuti del Codice di Comportamento Aziendale soprattutto nelle aree percepite come maggiormente a rischio, vale a dire appalti e contratti pubblici, assunzioni, nomine, affidamenti incarichi e progressioni di carriera.

Tuttavia, la società Sanitaservice Policlinico Bari Srl, intende implementare ulteriori misure preventive, nel triennio 2018-2020, al fine di migliorare il già efficiente sistema di monitoraggio posto in essere.

In tema di misure finalizzate alla prevenzione della corruzione di carattere generale, che, proprio per la loro idoneità all'applicazione in tutti i processi aziendali, si pongono in una situazione di sostanziale continuità rispetto alla programmazione precedente, l'attuale Piano parte da un'attenta ricognizione dello stato di attuazione raggiunto nell'anno 2017, stabilendo, per ciascuna, la nuova programmazione per l'anno 2018, con le relative fasi e tempi di esecuzione.

Nell'attuale Piano si dà conto degli esiti della verifica sull'attuazione delle misure previste nel precedente PTPC 2018/2020, che è stato sottoposto ad un monitoraggio annuale da parte del Responsabile per la prevenzione della corruzione, in data 15 dicembre 2018 ed i cui risultati sono stati riassunti anche nella relazione annuale del RPCT per l'anno 2018 (AI, pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente" sul sito internet istituzionale).

Le operazioni di monitoraggio delle misure si sono svolte con l'intervento degli attori coinvolti, che si sono fatti parte attiva di un processo sganciato dalla logica del mero "adempimento formale", con importanti riscontri critici in ottica costruttiva e di corresponsabilizzazione.

Il monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure preventive risulta un importante obiettivo strategico per il governo del sistema anticorrittivo aziendale, in quanto evidenzia eventuali lacune e criticità e costituisce l'indispensabile punto di partenza per l'aggiornamento del nuovo Piano di prevenzione per il triennio 2019/2021.

CONTESTO ESTERNO

Nel corso degli ultimi anni si è rilevato non semplice il tentativo di misurare il fenomeno della corruzione, esclusiva non solo della criminalità organizzata, che inquina e frena lo sviluppo economico di un Paese. Il confronto tra i dati giudiziari (denunce e condanne) e quelli relativi alla percezione del fenomeno corruttivo evidenzia un rapporto inversamente proporzionale tra corruzione “praticata” e corruzione “denunciata e sanzionata”: mentre la seconda si è in modo robusto ridimensionata negli ultimi venti anni, la prima è ampiamente lievitata.

A confermare ciò anche i dati sul Corruption Perception Index di Transparency International, le cui ultime rilevazioni posizionano l'Italia al 72° posto su 174 Paesi valutati, con un peggioramento rispetto alla precedente rilevazione che ci vedeva al 69° posto (a pari merito con il Ghana e la Macedonia). Analoga tendenza viene registrata dalla Banca mondiale attraverso le ultime rilevazioni del Rating of control of corruption (RCC), che collocano l'Italia agli ultimi posti. In termini di costi, le stime della Banca mondiale evidenziano le seguenti analisi:

1. ogni punto di discesa nella classifica di percezione della corruzione, come redatta da Transparency International, provoca la perdita del 16% degli investimenti dall'estero;
2. le imprese costrette a fronteggiare una pubblica amministrazione corrotta e che devono pagare tangenti crescono in media quasi del 25% di meno delle imprese che non fronteggiano tale problema;
3. le piccole imprese hanno un tasso di crescita delle vendite di più del 40% inferiore rispetto a quelle grandi.

In virtù della predisposizione del presente Piano, il Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha condotto un'analisi del contesto esterno in cui opera l'Organizzazione tenendo conto non solo delle specificità organizzative della Sanitaservice Policlinico di Bari, in qualità di società *in house*, in termini dimensionali e funzionali ma anche :

- dei suoi principali stakeholder (consulenti, collaboratori, fornitori di beni e servizi, etc.);
- del contesto territoriale di riferimento con riguardo ai dati storici su potenziali infiltrazioni criminali ed eventi corruttivi.

L'analisi ha messo in evidenza la ridotta influenza che i vari soggetti esterni possono avere sulla società evidenziando, al tempo stesso, la validità delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, applicate pragmaticamente all'interno dell'organizzazione.

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

L'art. 1 c. 7 della L. 190/2012 prevede la nomina del responsabile della prevenzione della corruzione per tutte le Pubbliche amministrazioni. Tale previsione è stata estesa dal PNA agli enti pubblici economici e agli enti di diritto privato in controllo pubblico (società partecipate), indicando la possibilità che sia individuato anche nell'Organismo di vigilanza ex D.lgs. n. 231/2001.

La Circolare DPCM n. 1/2013 ne definisce i criteri di scelta, le incompatibilità e la durata.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è individuato tra i soggetti che non si trovino in situazioni di conflitto di interessi rispetto al ruolo da assumere e alle attività da svolgere. Il nominativo deve essere comunicato all'ANAC, all'Ente controllante e pubblicato sul sito istituzionale.

La scelta del responsabile anticorruzione deve ricadere, preferibilmente, su dirigenti appartenenti al ruolo, che siano titolari di ufficio di livello dirigenziale generale o funzionari aziendali.

Il RPCT potrà essere individuato in un profilo non dirigenziale che garantisca comunque le idonee competenze.

Considerato il delicato compito organizzativo e di raccordo, al responsabile della prevenzione deve essere assicurato un adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate e qualificate risorse umane, e adeguate dotazioni strumentali e finanziarie.

La Legge ha considerato essenziale la figura del responsabile, come soggetto idoneo ad assicurare il funzionamento del sistema di prevenzione, attribuendo a tale ruolo le seguenti funzioni:

- elaborare la proposta di piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'organo d'indirizzo politico ;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- promuovere, d'intesa con il responsabile competente, la mobilità interna degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività, nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità.

Il responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 15 dicembre di ogni anno, redige una relazione annuale con il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate.

A fronte dei compiti attribuiti, la Legge 190/2012 prevede delle consistenti responsabilità per il caso di inadempimento. In particolare, all'art. 1, c. 8, della L.190/2012 si prevede una responsabilità dirigenziale per la mancata predisposizione del Piano di prevenzione della corruzione e di mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti.

All'art. 1, c. 12 si prevede, inoltre, l'imputazione di una responsabilità dirigenziale, disciplinare e amministrativa per il caso in cui all'interno della società vi sia stata una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato.

La responsabilità è esclusa se il responsabile della prevenzione prova di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di prevenzione e di averne osservato le prescrizioni e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

L'art. 1, c. 14, individua una forma di responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21, D.lgs. n. 165 del 2001 che si configura nel caso di "ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano" e una forma di responsabilità disciplinare "per omesso controllo".

Per completezza del quadro delle responsabilità in capo al responsabile della prevenzione si segnala:

- una responsabilità per la violazione degli obblighi di trasparenza art. 46 del d.lgs. n. 33 del 2013, in qualità di responsabile anche della trasparenza;
- il mancato rispetto delle disposizioni sulla incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi (art. 15 del d.lgs. 39/2013).

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente o la mancata predisposizione del Piano sono "elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale", nonché "eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione" e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

È esclusa la responsabilità ove l'inadempimento degli obblighi summenzionati di cui al c. 1 dell'art. 46, sia "dipeso da causa a lui non imputabile".

Il Responsabile della Prevenzione redige una relazione sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate, ai sensi dell'art. 1 c. 14 L. 190/2012 che costituirà la base per l'emanazione del nuovo Piano di prevenzione della corruzione.

SOGGETTI COINVOLTI

In base alle indicazioni contenute nella legge n. 190/2012 e nel PNA sono stati identificati come destinatari del PTPC:

- a) il personale della società Sanitaservice Policlinico di Bari Srl;
- b) i consulenti e collaboratori esterni;
- c) i titolari di contratti per lavori, servizi e forniture.

GESTIONE DEL RISCHIO

Per “gestione del rischio” si intende l’insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo la società con riferimento al rischio.

La gestione del rischio di corruzione è quindi lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi. La pianificazione, mediante l’adozione del “Piano della prevenzione della Corruzione”, è il mezzo per attuare la gestione del rischio.

L’intero processo di gestione del rischio, dall’identificazione, all’analisi e ponderazione, si è basato, in conformità a quanto affermato dalla Funzione pubblica, sulla partecipazione e l’attivazione di meccanismi di consultazione, sotto il coordinamento del “Responsabile della prevenzione della Corruzione”, con l’affiancamento di esperti esterni ed il coinvolgimento dei referenti per le aree di rispettiva competenza.

I principi fondamentali consigliati per una corretta “gestione del rischio” sono quelli desunti dalle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione pubblica e dalle Linee guida Uni ISO 31000:2010, espressamente richiamate dallo stesso Dipartimento, che rappresentano l’adozione nazionale, in lingua italiana, della Norma internazionale ISO 31000 (edizione novembre 2009), elaborata dal Comitato tecnico Iso/Tmb.

L’art. 1, comma 9, della Legge 190/2012 riproduce infatti, pur nella diversa accezione degli strumenti legislativi, le indicazioni di cui all’art. 6 del D.lgs. 231/2001.

Le aree di rischio obbligatorie, così come riportate nell'allegato 2 del Piano nazionale anticorruzione, sono le seguenti:

A) Area acquisizione e progressione del personale

- Reclutamento
- Progressioni di carriera
- Conferimento di incarichi di collaborazione

B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture

- Definizione dell'oggetto dell'affidamento
- Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
- Requisiti di qualificazione
- Requisiti di aggiudicazione
- Valutazione delle offerte
- Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
- Procedure negoziate
- Affidamenti diretti
- Revoca del bando
- Redazione del cronoprogramma
- Varianti in corso di esecuzione del contratto
- Subappalto
- Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

- Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an1
- Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
- Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato

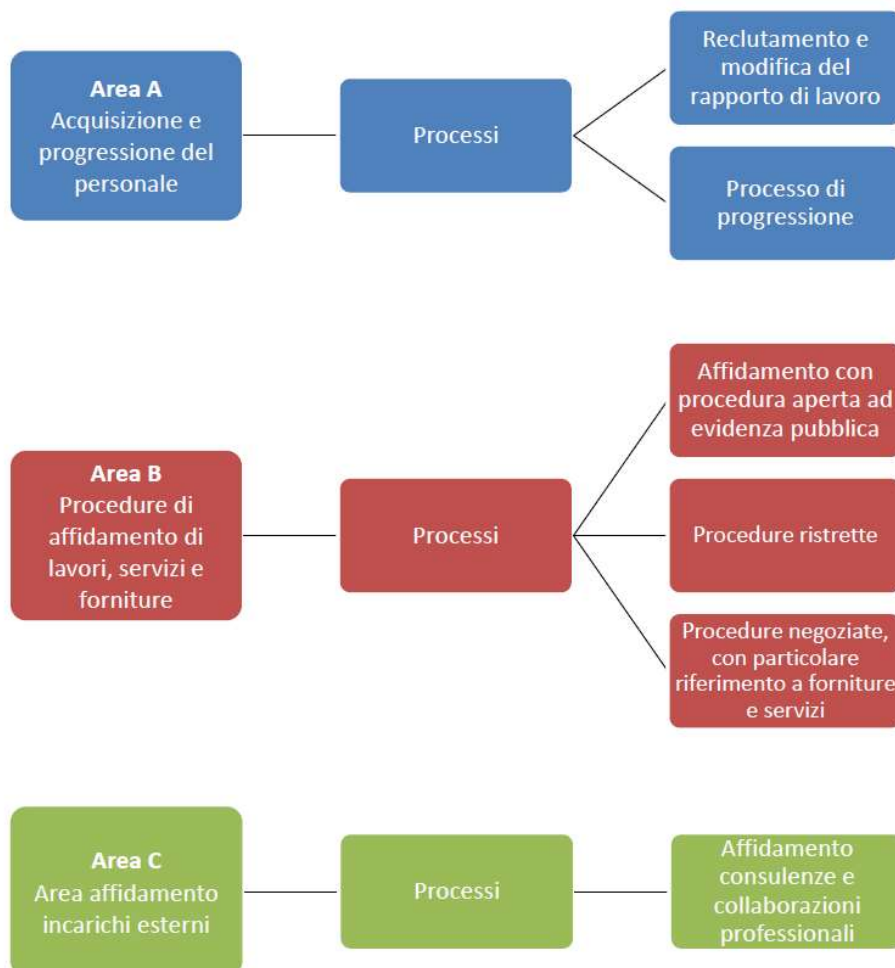
¹ La discrezionalità costituisce il margine di apprezzamento che la legge lascia alla determinazione dell'autorità amministrativa. Quattro sono i principali oggetti su cui può esercitarsi la discrezionalità:

1. AN : la scelta dell'emanazione o meno di un determinato atto
2. QUID :il contenuto del provvedimento può essere determinato liberamente o entro certi valori
3. QUOMODO: modalità accessorie inerenti gli elementi accidentali (forma)
4. QUANDO: momento in cui adottare il provvedimento

- Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
- Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
- Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

D) Area provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

- Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
- Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
- Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
- Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
- Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
- Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto



Per la valutazione delle aree di rischio è stata utilizzata la metodologia indicata nell'allegato 5 del Piano Nazionale Anticorruzione.

In osservanza di quanto disposto dalla L. 190/2012 e dal PNA si è proceduto alla mappatura delle aree con maggiore esposizione al rischio di corruzione. La mappatura dei processi a rischio corruzione ha lo scopo di far emergere le attività dell'Ente che devono essere presidiate più di altre mediante particolari misure di prevenzione.

Le aree di rischio individuate nell'ambito delle attività della Sanitaservice Policlinico di Bari Srl risultano essere le seguenti:

- a) Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, modalità di selezione;
- b) Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni economiche;
- c) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- d) Contenzioso e procedure legali
- e) Liste di attesa (CUP)

Con riferimento alle suddette Macro Aree il Responsabile della prevenzione della corruzione ha condotto una prima mappatura dei processi a rischio di corruzione svolti all'interno della società, intendendo per processo l'insieme delle attività e delle risorse strumentali finalizzate alla realizzazione di una determinata procedura.

La suddetta analisi del rischio è stata effettuata su ogni attività ricompresa nelle aree di rischio sopraindicate, valutando le probabilità che il rischio si realizzi e le conseguenze che il rischio produrrebbe (probabilità e impatto). Tale valutazione ha determinato il livello di rischio, rappresentato da un valore numerico. Per ciascun rischio catalogato è stato stimato il valore delle probabilità e il valore dell'impatto

- Impatto economico
- Impatto organizzativo
- Impatto reputazionale
- Impatto organizzativo, economico e sull'immagine

Probabilità del rischio e indici di valutazione del rischio:

- Per ogni attività esposta a rischio è attribuito un valore numerico, la cui media finale rappresenta la stima della probabilità che il rischio si verifichi.
- Discrezionalità del processo (più è elevata, maggiore è la probabilità di rischio): valore da 1 a 5;
- Rilevanza esterna (Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amm.ne di riferimento): valore da 2 a 5 - valore 2, se il destinatario finale è un ufficio interno – 5, se il risultato del processo è rivolto all'esterno;
- Complessità del processo (Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amm.ni in fasi successive per il conseguimento del risultato): valore da 1 a 5 - valore 1, se il processo coinvolge una sola p.a. – 3 se il processo coinvolge più di 3 amm.ni – 5 se il processo coinvolge più di 5 amm.ni;
- Valore economico (Impatto economico del processo): valore da 1 a 5 - valore 1 se ha rilevanza esclusivamente interna – valore 3 se comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma non di particolare rilievo economico (es.: concessione borse di studio per studenti) – valore 5 se comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento appalto);
- Frazionabilità del processo (Il risultato finale del processo che può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato): valore da 1 a 5
- Controlli (Il tipo di controllo applicato al processo è adeguato a neutralizzare il rischio): valore da 1 a 5 - a partire dal livello 1 se il controllo costituisce un efficace strumento di neutralizzazione – 3 se per è efficace al 50% - 5 se il rischio rimane indifferente.

Valore dell'impatto:

L'impatto si misura in termini di impatto organizzativo, economico, reputazionale e di immagine. La media finale dei valori rappresenta la stima finale dell'impatto.

- Impatto organizzativo (tanto maggiore è la percentuale di personale impiegato nel processo in esame, tanto maggiore sarà l'impatto): valore da 1 a 5 - 1 fino a 20% - 2 fino a 40% - 3 fino a 60% - 4 fino a 80% - 5 100%;
- Impatto economico (se nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti della p.a. o sono state pronunciate sentenze di risarcimento danni nei confronti della p.a.): valore da 1 a 5
- Impatto reputazionale (se nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto episodi di corruzione): valore da 0 a 5 – 2 stampa locale – 3 stampa nazionale – 4 stampa locale e nazionale – 5 stampa locale, nazionale e internazionale;
- Impatto organizzativo, economico e sull'immagine (dipende dal livello nel quale può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, intermedio o basso) ovvero la posizione/ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione: valore da 1 a 5 – 1 addetto – 2 collaboratore o funzionario – 3 dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o organizzativa – 4 dirigente di ufficio generale – 5 capo dipartimento/segretario generale.

La media finale del valore della probabilità e la media finale del valore dell'impatto sono stati moltiplicati ottenendo così il valore complessivo, che esprime il livello di rischio del processo.

Ponderazione del rischio:

Dopo aver determinato il livello di rischio di ciascun processo si è proceduto alla ponderazione, definendo, cioè, una graduatoria dei rischi, in base al livello di rischio più o meno elevato. La classifica del livello di rischio è stata poi esaminata e valutata per elaborare la proposta di trattamento dei rischi. Per far ciò si precisa che i processi sono stati considerati più o meno a rischio secondo la tabella di valutazione di seguito riportata.

Livello di rischio	Classificazione e identificazione del rischio
R da 1 a 5	Rischio ACCETTABILE

	<p>Il rischio è sostanzialmente controllato; la pesatura ha evidenziato un adeguato livello di prevenzione e delle misure organizzativa già poste in essere.</p>
R da 5 a 10	<p>Rischio INTERMEDIO</p> <p>Il rischio è parzialmente non controllato. Il sistema preventivo deve essere implementato. Fondamentale il controllo nel tempo dell'effettiva prevenzione.</p>
R da 10 a 25	<p>Rischio ELEVATO</p> <p>Il rischio è sostanzialmente non controllato. Il Collegio deve adottare misure preventive idonee, valutando la possibilità di intervenire anche in fase di organizzazione istituzionale.</p>

Matrice Rischio

		Probabilità					
		0	1	2	3	4	5
Impatto		nessuna probabilità	improbabile	poco probabile	probabile	molto probabile	altamente probabile
	5	superiore	0	5	10	15	20
4	serio	0	4	8	12	16	20
3	soglia	0	3	6	9	12	15
2	minore	0	2	4	6	8	10
1	marginale	0	1	2	3	4	5
0	nessun impatto	0	0	0	0	0	0

ANALISI DEL RISCHIO

Gli ambiti aziendali ove il rischio di commissione dei reati è potenzialmente più elevato, sono:

- Personale
- Lavori, Servizi e Forniture
- Patrimonio
- Legale
- CUP

In ossequio alla previsioni di cui all'art. 1, della Legge n. 190/12, applicate in relazione allo specifico contesto, all'attività e alle funzioni svolte dalla società, la mappatura delle aree a maggior rischio di corruzione, dei processi che si sviluppano al loro interno e delle relative fasi di cui questi si compongono, ha riguardato precisamente le seguenti aree:

- Acquisizione e sviluppo del personale;
- Conferimento di incarichi di collaborazione;
- Appalti di lavori, servizi e forniture
- Liste di attesa per conto della controllante

Ulteriori Aree specifiche a rischio corruzione :

- Gestione corrispondenza e protocollo
- Gestione cassa
- Gestione presenze personale dipendente
- Procedimenti disciplinari
- Gestione delle entrate e delle spese
- Contenzioso

Di seguito un report sintetico delle aree di rischio per processi aziendali:

AREA RISCHIO	PROCESSO	UFFICI INTERESSATI	LIVELLO RISCHIO
Acquisizione e progressione del personale	Reclutamento	Amministrazione Personale	Medio
	Progressioni di carriera	Amministrazione Personale	Medio
	Conferimento di incarichi di collaborazione	Amministrazione Personale	Alto
Affidamento di lavori, servizi e forniture Affidamento di lavori, servizi e forniture	Definizione dell'oggetto dell'affidamento	Amministrazione Ufficio Acquisti	Medio
	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	Amministrazione Ufficio Acquisti	Alto
	Requisiti di qualificazione	Amministrazione Ufficio Acquisti	Medio
	Requisiti di aggiudicazione	Amministrazione Ufficio Acquisti Commissione giudicatrice	Medio
	Valutazione delle offerte	Amministrazione Ufficio Acquisti Commissione giudicatrice	Medio
	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	Amministrazione Ufficio Acquisti RUP Commissione giudicatrice	Medio

Affidamento di lavori, servizi e forniture	Procedure negoziate	Amministrazione Ufficio Acquisti	Medio
	Affidamenti diretti	Amministrazione Ufficio Acquisti	Alto
	Revoca del bando	Amministrazione Ufficio Acquisti	Medio
	Redazione del cronoprogramma	Amministrazione Ufficio Acquisti	Medio
	Varianti in corso di esecuzione del contratto	Amministrazione Ufficio Acquisti	Medio
	Subappalto	Amministrazione Ufficio Acquisti	Medio
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	pagamento compensi	Amministrazione Personale Risorse Finanziarie Contabilità e Bilancio	Medio
	fatturazione attiva e passiva	Amministrazione Risorse Finanziarie Contabilità e Bilancio	Alto
	acquisti e locazioni	Amministrazione Risorse Finanziarie Contabilità e Bilancio	Medio
	registrazioni contabili	Amministrazione Risorse Finanziarie Contabilità e Bilancio	Medio
Incarichi e nomine	conferimento di incarichi a professionisti	Amministrazione Personale	Alto
Affari legali e contenzioso	gestione di precontenziosi e contenziosi	Amministrazione Legal	Medio
Liste d'attesa	gestione presa in carico e disdetta delle prenotazioni sanzioni per mancata disdetta	CUP per conto del Policlinico di Bari	Medio
Rapporti con Pubblici Ufficiali	gestione dei rapporti della Società con i pubblici ufficiali, nell'ambito di eventuali visite ispettive e controlli	Amministrazione Personale Risorse Finanziarie	Basso

CODICE DI COMPORTAMENTO

Misura	Stato attuazione misura	Indicatore	Responsabile
Codice di Comportamento	attuata	Comunicazione dei dipendenti	RPCT

Il Codice di comportamento costituisce uno dei principali strumenti di prevenzione dei fenomeni di illegalità, idoneo a mitigare la maggior parte delle tipologie dei comportamenti a rischio di corruzione, in quanto specificamente diretto a favorire la diffusione di comportamenti ispirati a standard di legalità ed eticità nell'ambito delle pubbliche amministrazioni.

Sanitaservice Policlinico Bari applica il Codice di comportamento dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Consorziale Policlinico di Bari, adottato con deliberazione n. 1321 del 27 novembre 2013, che integra e specifica il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici adottato con decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013, n. 62, che ne costituisce la base minima.

Per la redazione del Codice si è tenuto conto, oltre che delle prescrizioni previste dal d.lgs. 165/2001, anche delle "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni" della ex CIVIT (delibera 75/2013), che forniscono indicazioni alla pubbliche amministrazioni sia sulla procedura da seguire ai fini della redazione del Codice, che in merito ai contenuti specifici.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione ne ha dato la più ampia diffusione, ai sensi dell'art. 17, co.2 del DPR 62/2013, tramite pubblicazione del Codice di comportamento sull'Amministrazione trasparente del sito web istituzionale.

Nel corso dell'anno 2018 sono pervenute 45 segnalazioni e sono stati avviati diversi procedimenti disciplinari di cui alcuni conclusi ed altri in fase di definizione, come di seguito riportati:

- n.66 provvedimenti disciplinari di cui 21 segnalazioni pervenute nel 2017;
- n.52 adottati;
- n.14 in fase di definizione.

Per l'anno 2019 si prevede l'adozione uno specifico Codice comportamentale, declinato sulle esigenze organizzative aziendali della Sanitaservice Policlinico Bari.

DISCIPLINA DEL CONFLITTO D'INTERESSE

Misura	Stato attuazione misura	Indicatore	Responsabile
Gestione conflitti di interesse	attuata	% verifiche sulle segnalazioni effettuate	RPCT e Responsabili interni

La regolamentazione di tutte le ipotesi di conflitto di interessi in cui possano venire a trovarsi i dipendenti della Società è affidata al Codice di comportamento. I dipendenti non possono partecipare ad associazioni o organismi i cui fini siano in contrasto con quelli perseguiti dalla Società; sussiste ad ogni modo l'obbligo di tempestiva comunicazione nel caso in cui gli stessi partecipino a associazioni od organizzazioni i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento di attività d'ufficio.

All'Amministratore Unico della Sanitaservice Policlinico Bari compete la valutazione della sussistenza delle eventuali condizioni che integrino ipotesi di conflitto di interessi, anche potenziale.

La Società verifica la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità ed inconferibilità nei confronti dei titolari di incarichi apicali e/o dirigenziali e/o similari. Il controllo è effettuato:

- all'atto del conferimento dell'incarico;
- annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

Se la situazione di incompatibilità dovesse emergere al momento del conferimento dell'incarico, la stessa viene rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità dovesse emergere nel corso del rapporto, il Responsabile della Prevenzione è tenuto alla contestazione all'interessato, ai sensi degli artt. 15 e 19 del d.lgs. n. 39 del 2013 ed a vigilare affinché siano prese le misure conseguenti.

Durante l'anno 2018 non si sono rilevate sussistenze di conflitti di interesse, incompatibilità o inconferibilità.

INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI

Misura	Stato attuazione misura	Indicatore	Responsabile
Autorizzazioni incarichi extra-istituzionali	attuata	% verifiche sulle richieste autorizzative	RPCT e Responsabili interni

La disciplina relativa all'autorizzazione a poter svolgere, da parte dei dipendenti, attività extra-istituzionali trova la sua *ratio* nella necessità di evitare situazioni di conflitto d' interesse.

Infatti, ai sensi dell'art.53, comma 5 del d.lgs. 165/2001 come modificato dalla legge n.190 del 2012, si stabilisce che *"...il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente". La disciplina prevista dal Codice di comportamento applicato alla Sanitaservice Policlinico Bari è limitativa in linea con il dettato normativo.*

Durante l'anno 2018 nessun dipendente ha richiesto l'autorizzazione ad incarichi extra-istituzionali.

ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Misura	Stato attuazione misura	Indicatore	Responsabile
Attività lavorative dopo la cessazione	attuata	% verifiche sulle clausole in bandi di gara	RPCT e Responsabili interni

La legge 190/2012 ha introdotto una nuova disciplina delle attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro, il c.d. pantouflage o revolving doors, volta a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. L'art. 53, c. 16-ter, del d.lgs. 165/2001 stabilisce, infatti, che «i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 27, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri».

L'art. 21 del d.lgs. 39/2013 estende tale disciplina agli enti di diritto privato in controllo pubblico, indicando che «ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico».

Ai fini dell'applicazione dell'art. 53, comma 16 ter, del D.lgs. n. 165/2001 e dell' art. 21 del d.lgs. 39/2013, la Sanitaservice Policlinico di Bari adotta le seguenti misure:

- 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 cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, è inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;

I soggetti per i quali emerge la situazione di cui al punto precedente sono esclusi dalle procedure di affidamento. 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.

Nell'anno 2018 non si sono riscontrate situazioni in violazione della disciplina c.d. del pantouflage o revolving doors.

FORMAZIONE COMMISSIONI E INCARICHI

Misura	Stato attuazione misura	Indicatore	Responsabile
Formazione commissioni ed incarichi	attuata	% verifiche svolte a campione	RPCT e Responsabili interni

Ai sensi del d.lgs. n. 165 del 2001 e del d.lgs. n. 39 del 2013, le amministrazioni sono chiamate ad esaminare l'esistenza di condanne penali, per reati commessi contro la stessa pubblica amministrazione, a carico dei soggetti (interni e/o esterni) o degli organi ai quali si intende conferire potere decisionale o responsabilità di procedimenti amministrativi, con particolare riferimento alle seguenti situazioni:

- nel momento di formazione delle commissioni,
- nel momento del conferimento di incarichi dirigenziali;
- all'atto di assegnazione di funzioni direttive a uffici, funzionari o altri collaboratori.

La condanna, anche non definitiva per i reati di cui sopra rileva, inoltre, ai sensi dell'art.3 del d.lgs. n.39/2013 come ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali.

La misura preventiva consiste nel rilevare, e verificare a campione, le autodichiarazioni di insussistenza delle incompatibilità/inconferibilità previste dalle normativa vigente.

Sanitaservice Policlinico di Bari applica tale misura di controllo in conformità alla normativa vigente e procede con monitoraggio a campione delle autodichiarazioni con frequenza annuale.

Nell'ultimo monitoraggio effettuato nel mese di dicembre 2018 non si sono rilevate criticità.

ROTAZIONE DEL PERSONALE

Misura	Stato attuazione	Indicatore	Responsabile
Rotazione del personale dipendente	Non attuabile		RPCT, Amministratore e Ufficio del Personale

Con la direttiva n. 8 del 17 giugno 2015 l'ANAC ha definito, infatti, che “uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti”, e pertanto ha previsto tra le misure organizzative di prevenzione alla corruzione l'applicazione della rotazione o delle misure alternative finalizzate a prevenire il citato fattore di rischio. L'Autorità ha anche chiarito che la rotazione non può comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.

Ciò premesso si rileva che Sanitaservice Policlinico Bari ha una struttura organizzativa costruita nell'ottica del più efficiente utilizzo delle risorse anche pubbliche di cui beneficia e perciò, pur garantendo la professionalità necessaria al perseguimento del proprio oggetto sociale, tramite la doverosa individuazione dei soggetti competenti in base alle diverse aree di attività in cui la Società è concretamente impegnata, è molto snella e con un numero esiguo di dipendenti nel ruolo amministrativo.

La Società, pertanto, non può garantire ad oggi una rotazione del personale appartenente agli Uffici amministrativi, considerata l'assenza di adeguate professionalità per realizzare tale misura senza pregiudizio per l'ordinaria operatività istituzionale e per i risultati che deve conseguire.

Tuttavia Sanitaservice Policlinico Bari applica la c.d. “segregazione delle funzioni” e/o “compartecipazione”, ovvero la “distinzione delle competenze” e/o presenza di più soggetti nell'adozione di atti formali interni, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento sia sempre assegnata ad un soggetto diverso dall'Amministratore Unico, cui compete l'adozione del provvedimento finale.

TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Misura	Stato attuazione misura	Indicatore	Responsabile
Segnalazione illeciti	attuata	% segnalazioni effettuate dai dipendenti	RPCT

Le misure di tutela del dipendente che segnala condotte illecite (*c.d. whistleblowing*), previste per la prima volta nel nostro ordinamento dalla legge 6 novembre 2012, n.190 (che ha introdotto un nuovo articolo 54 bis all'interno del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165) sono espressamente ricondotte, dal Piano Nazionale Anticorruzione, alle misure di carattere generale finalizzate alla prevenzione della corruzione.

Al fine di predisporre un sistema di controllo per la segnalazione degli illeciti all'interno dell'azienda, è stata predisposta la seguente casella di posta elettronica "segnalazioni@sanitaservicepoliclinicobari.it" dedicata al Responsabile della prevenzione alla corruzione, il cui indirizzo sarà portato a conoscenza di tutto il personale interno della Sanitaservice Policlinico Bari. La casella email costituisce elemento necessario per consentire ai dipendenti di denunciare rapidamente eventuali illeciti di cui viene a conoscenza. Qualora le segnalazioni dovessero riguardare il Responsabile, dovranno essere trasmesse direttamente all'ANAC.

Le segnalazioni di illeciti sono trattate con la massima riservatezza in relazione alla delicatezza delle informazioni trasmesse.

In ottemperanza a quanto disposto dall'ANAC nella Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (*c.d. whistleblower*)", la segnalazione può avere ad oggetto:

1. l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche situazioni in cui, nel corso dell'espletamento della propria attività, il segnalante riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui conferito al fine di ottenere vantaggi privati, nonché situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un cattivo funzionamento della Società a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite a quel determinato soggetto.

2. situazioni di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza direttamente od indirettamente "in ragione del rapporto di lavoro". Possono quindi ricomprendersi:

a) quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle proprie mansioni lavorative;

b) in caso di trasferimento, comando, distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso un'altra amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti in un'amministrazione facente capo alla stessa amministrazione ma diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione. In tale ipotesi, l'amministrazione che riceve la segnalazione la inoltra comunque all'amministrazione cui i fatti si riferiscono, secondo criteri e modalità da quest'ultima stabilite, o all'A.N.A.C.

Le segnalazioni anonime non hanno valore, a meno che non siano circoscritte e dettagliate nell'enunciazione dell'illecito, nonché dell'autore dello stesso. La Società ha provveduto ad inviare al personale dipendente una circolare esplicativa sul tema Whistleblowing con relativo modulo da utilizzare per le segnalazioni. La segnalazione può essere presentata mediante posta ordinaria o invio di posta elettronica all'indirizzo segnalazioni@sanitaservicepoliclinicobari.it.

E' opportuno inoltre evidenziare che con la Legge, 30/11/2017 n° 179, G.U. 14/12/2017, il nostro legislatore ha introdotto nuove norme a tutela del dipendente che segnali illeciti. La nuova legge si compone di tre articoli, ha come obiettivo principale quello di garantire una tutela adeguata ai lavoratori ed amplia la disciplina di cui alla legge Severino. In particolare le nuove norme modificano l'articolo 54 bis del Testo Unico del Pubblico Impiego stabilendo che il dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere per motivi collegati alla segnalazione, soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

Reintegrazione nel posto di lavoro.

La nuova disciplina prevede che il dipendente sia reintegrato nel posto di lavoro in caso di licenziamento e che siano nulli tutti gli atti discriminatori o ritorsivi. L'onere di provare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione, sarà a carico dell'amministrazione.

Sanzioni per gli atti discriminatori.

L'Anac, a cui l'interessato o i sindacati comunicano eventuali atti discriminatori, applica all'ente (se responsabile) una sanzione pecuniaria amministrativa da 5.000 a 30.000 euro, fermi restando gli altri profili di responsabilità. Inoltre, l'Anac applica la sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro a carico del responsabile che non effettua le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Segretezza dell'identità del denunciante.

Non potrà, per nessun motivo, essere rivelata l'identità del dipendente che segnala atti discriminatori e, nell'ambito del procedimento penale, la segnalazione sarà coperta nei modi e nei termini di cui all'articolo 329 del codice di procedura penale. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni. L'Anac, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, elaborerà linee guida sulle procedure di presentazione e gestione delle segnalazioni promuovendo anche strumenti di crittografia quanto al contenuto della denuncia e alla relativa documentazione per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Blocco della tutela.

Sempre secondo quanto previsto dall'articolo 1 della legge in esame, il dipendente che denuncia atti discriminatori non avrà diritto alla tutela nel caso di condanna del segnalante in sede penale (anche in primo grado) per calunnia, diffamazione o altri reati commessi con la denuncia o quando sia accertata la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave.

La società Sanitaservice Policlinico Bari ha avviato l'iter di adozione di un sistema informatizzato cifrato per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni degli illeciti che potrà garantire l'anonimato del segnalante nel rispetto delle procedure e misure di sicurezza imposte dalla Legge n. 179/2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" e nell'osservanza del Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità, giusta Delibera ANAC n. 1033 del 30 ottobre 2018.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione provvederà contestualmente alla predisposizione di specifico Regolamento interno per la gestione della procedura di whistleblowing destinato al personale aziendale, altresì organizzando attività formative per tutti i dipendenti.

FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Misura	Stato attuazione misura	Indicatore	Responsabile
Formazione e sensibilizzazione	In attuazione	Verifica registri partecipanti	RPCT

Nell'ambito della misura di prevenzione costituita dall'attività di formazione, la Società è impegnata nella programmazione annuale di attività formative finalizzate alla diffusione della cultura della legalità e alla corretta applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e degli obblighi di trasparenza.

Nello specifico, per quanto attiene alle attività formative interne, la Società ha predisposto un percorso formativo a commessa rivolto al personale referente interno. Nell'anno 2019 le attività formative proseguiranno in linea con gli aggiornamenti normativi nazionali e regionali.

Altresì è in fase di completamento il modello organizzativo di gestione dei rischi ai sensi dell'ex D.Lgs. 231/2001.

Per quanto riguarda le attività di sensibilizzazione all'esterno, la Società organizza annualmente la giornata della trasparenza rilevando suggerimenti ed osservazioni da tutti gli stakeholder interessati, pubblicando l'avviso anche sul sito web istituzionale.

INFORMATIZZAZIONE PROCESSI

Misura	Stato attuazione misura	Indicatore	Responsabile
Informatizzazione processi	da attuare nel 2019	Verifica dei processi in tempo reale	RPCT

L'informatizzazione dei processi si innesta nell'ambito delle misure per l'automazione ed ottimizzazione di processi/procedimenti interni, quale mezzo principale per la transizione dalla gestione analogica del procedimento amministrativo al digitale, in linea con l'Agenda Digitale nazionale. Sanitaservice Policlinico Bari intende avviare, entro il 2019, un graduale processo di digitalizzazione, ai sensi del nuovo Codice dell'Amministrazione Digitale, consentendo maggior tracciabilità dei flussi informativi e maggiore trasparenza (*protocollo informatico e work flow management degli atti interni*).

PATTO DI INTEGRITA'

Misura	Stato attuazione misura	Indicatore	Responsabile
Patto di integrità	attuata	Verifica del numero di patti di integrità rispetto al numero di servizi appaltati	RPCT

Questa misura consiste nella redazione di un documento (c.d. patto di integrità o protocollo di legalità) che la Società richiede di rispettare in maniera puntuale ai concorrenti alle gare al fine di assicurare un controllo sul reciproco operato ed, eventualmente, il ricorso all'adozione di sanzioni nel caso in cui alcuni dei principi o delle richieste in esso stabilite non vengano rispettate.

Questi atti contengono infatti un complesso di regole comportamentali volte a prevenire il fenomeno corruttivo e, allo stesso tempo, valorizzare i comportamenti adeguati per tutti i concorrenti.

A tal proposito la Società ha predisposto un patto di integrità che viene utilizzato dall'Ufficio competente per gli affidamenti di lavori, servizi e forniture. Il modello di Patto di integrità viene obbligatoriamente sottoscritto e presentato insieme all'offerta, da ciascun partecipante alla procedura d'appalto, pena l'esclusione.

RESPONSABILE RASA

Misura	Stato attuazione misura	Indicatore	Responsabile
Nomina RASA	attuata	Si	RPCT e Amministratore

L'individuazione del RASA (responsabile aggiornamento stazione appaltante) è intesa come ulteriore misura organizzativa di trasparenza in funzione della prevenzione della corruzione. Il RASA è il soggetto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante Sanitaservice Policlinico Bari.

Con deliberazione n. 9 del 23 gennaio 2017, l'Amministratore Unico ha già provveduto alla nomina del RASA, nella persona del Responsabile dell'Ufficio Patrimonio.

PROGRAMMAZIONE MISURE DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO

La tabella seguente riporta le misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, in riferimento a ciascuna area di rischio, con indicazione degli obiettivi, della tempistica, dei responsabili, degli indicatori e delle modalità di verifica dell'attuazione, in relazione alle misure di carattere generale introdotte o rafforzate dalla legge n. 190/2012 e dai decreti attuativi.

MISURE GENERALI

Aree di rischio	Obiettivi	Misure di prevenzione	Tempi	Responsabili	Indicatori	Modalità di verifica dell'attuazione
A) Area: acquisizione e progressione del personale 1. Reclutamento 2. Progressioni di carriera 3. Conferimento di incarichi di collaborazione	Ridurre le opportunità che si manifestano casi di corruzione	Rotazione componenti delle commissioni	Già attuata	RPCT - Amministratore	Concorsi/Nominativi componenti commissioni	Verifica periodiche sulla composizione e delle commissioni esaminatrici
	Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Esame dei curricula e controlli degli stessi membri della commissione	Già attuata	RPCT - P Amministratore	Verifica curriculum	Pubblicazione atti su Amministrazione Trasparente – Verifiche periodiche a campione
	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Adottare una modalità casuale di abbinamento dei commissari	Già attuata	RPCT - Amministratore	Rotazione e abbinamenti ; Tempi di rotazione	Verifica numero commissioni /anno e numero presenza di stessi soggetti

						durante l'anno
B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture	Ridurre le opportunità che si manifestano casi di corruzione	Albo fornitori qualificati	Già attuata	RPCT - Amministratore	Acquisti tramite Consip o altre centrali di committenza	Utilizzo di piattaforma acquisti Consip ove possibile
1. Definizione e dell'oggetto dell'affidamento						
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento						
3. Requisiti di qualificazione	Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Controllo a campione contratti di fornitura	Già attuata	RPCT - Amministratore	Procedure di affidamento	Controllo contratti di fornitura – Controlli su assenza di incompatibilità e conflitto di interessi
4. Requisiti di aggiudicazione						
5. Valutazione delle offerte	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Formazione e sensibilizzazione del personale	Già attuata	RPCT - Amministratore	Presenze a eventi formativi	Verifica registri presenza
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte						
7. Procedure negoziate						
8. Affidamenti diretti						
9. Revoca del bando						
10. Redazione del cronoprogramma						
11. Varianti in corso di esecuzione						

e del contratto 12. Subappalt o						
--	--	--	--	--	--	--

C) Area Gestione Patrimoni o	Ridurre le opportunità che si manifestano o casi di corruzione	Verifiche periodiche della contabilità e cassa	Già attuata	RPCT - Amministratore	Contabilità e Cassa	Monitoraggio flussi casse
	Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Verifica del rispetto dei tempi di incasso e tempi dei solleciti Monitoraggio periodico dello stato di avanzamento dei procedimenti di recupero e riscossione dei crediti	Già attuata	RPCT - Amministratore	Recupero crediti	Monitoraggio del flusso recupero crediti
D) Area Legale	Ridurre le opportunità che si manifestano o casi di corruzione	Audit a campione su procedimenti giudiziari e amministrativi	Già attuata	RPCT - Amministratore	Numero precontenziosi e contenziosi	Controlli a campione Codice di Comportamento Formazione
E) CUP e liste di attesa	Ridurre le opportunità che si manifestano o casi di corruzione	Audit a campione su procedure interne	Già attuata	RPCT - Amministratore	Applicazione Codice di comportamento	Monitoraggio del Codice

TRASPARENZA E INTEGRITA'

Il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione dei informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, ha dettato nuove norme in materia di obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni della P.A. e che ha ribadito, sulla linea tracciata dal D.Lgs. 150/2009, il principio secondo cui deve essere assicurata l’accessibilità totale delle informazioni concernenti l’organizzazione e le attività delle pubbliche amministrazioni, al fine di garantire un diffuso controllo sullo svolgimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche, nell’intento di realizzare un modello di amministrazione aperta e al servizio del cittadino.

La Legge 190/2012 prevede che la trasparenza dell’attività amministrativa, “che costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell’art. 117, comma 2, lett. m), della Costituzione, secondo quanto previsto all’art. 11 del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, è assicurata mediante la pubblicazione sui siti web istituzionali delle Pubbliche Amministrazioni delle informazioni rilevanti stabilite dalla legge”.

Il 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», ha recentemente introdotto importanti novità in materia di trasparenza.

Il numero esiguo di personale interno consente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di rilevare dai referenti interni (responsabili della comunicazione o trasmissione) e pubblicare direttamente tutte le informazioni obbligatorie previste dalla normativa vigente.

Di seguito i Responsabili della trasmissione :

- Ufficio Acquisti e Controllo di Gestione
- Ufficio Personale
- Ufficio Contabilità

Sono pubblicati in formato aperto (pdf,ods,odt,xls,doc) nell’area “Amministrazione Trasparente” i riferimenti, con i relativi link, alle norme di legge relative all’ordinamento professionale e che ne

regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività. Sono, altresì, pubblicati e liberamente consultabili e scaricabili i regolamenti, le circolari di interesse generale, i programmi e gli atti della società.

La pubblicazione e l'aggiornamento delle informazioni e dei dati concernenti l'organizzazione, corredati dei documenti anche normativi di riferimento, ha ad oggetto, tra gli altri, i dati inerenti:

- a) gli organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze;
- b) la dotazione organica, l'articolazione degli uffici, le competenze e le risorse a disposizione di ciascun ufficio con i nominativi dei responsabili dei singoli uffici;
- c) la descrizione in forma semplificata, ai fini della piena accessibilità e comprensibilità dei dati, della struttura e dell'organizzazione consiliare, mediante illustrazione dell'organigramma o analoghe rappresentazioni grafiche;
- d) l'indicazione del recapito telefonico e della casella di posta elettronica istituzionale, nonché della casella di posta elettronica certificata.

Con riferimento ai componenti dell'organo di indirizzo politico, sono rese pubbliche le seguenti informazioni :

- a) l'atto di insediamento, con l'indicazione della durata del mandato consiliare;
- b) il curriculum vitae;
- c) i compensi di qualunque natura connessi all'assunzione della carica;
- d) i dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati.
- e) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche
- f) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società
- g) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche
- h) attestazioni di inconferibilità e incompatibilità (art. 1 L. 190/2013, art. 15 D.Lgs. 39/2013)

I dati medesimi sono pubblicati entro tre mesi dal conferimento dell'incarico e per i tre anni successivi alla cessazione dell'incarico.

Con riferimento al personale a tempo indeterminato sono pubblicate le seguenti informazioni :

a) il prospetto delle spese sostenute annualmente per il personale, nell'ambito del quale sono rappresentati dati relativi alla dotazione organica e al personale effettivamente in servizio e al relativo costo, con l'indicazione della sua distribuzione tra le diverse qualifiche e aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico.

b) nell'ambito delle pubblicazioni di cui sopra, sono evidenziati separatamente i dati relativi al costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio, articolato per aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico.

Fermi restando gli altri obblighi di pubblicità legale, sono pubblicati i bandi per il reclutamento, a qualsiasi titolo, del personale. Nella medesima area sono pubblicati, inoltre, e tenuti costantemente aggiornati l'elenco dei bandi in corso e di quelli espletati nel corso dell'ultimo triennio, accompagnati dall'indicazione del numero dei dipendenti assunti e delle spese effettuate.

Nell'area "Bandi di Gara e Contratti" sono pubblicati i Bandi e avvisi per appalti di servizi e forniture e le Tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto con informazioni sui contratti relative all'anno precedente (nello specifico: Codice Identificativo Gara (CIG), struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate).

Sono pubblicati nell'apposita area "Disposizioni Generali" del sito internet istituzionale:

- a) i riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e accordi collettivi nazionali che si applicano alla Società, nonché le eventuali interpretazioni autentiche;
- b) i contratti integrativi stipulati;
- c) il codice di comportamento del personale.

Sono pubblicati e aggiornati annualmente, nell'area "Provvedimenti", gli elenchi semestrali dei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico e dai dirigenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali, a rilevanza esterna, dei procedimenti di:

- a) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta;
- b) accordi stipulati con soggetti privati o con altri enti e amministrazioni pubbliche

Sono pubblicati, nell'area "Atti di concessione", gli atti con i quali sono determinati, ai sensi dell'articolo 12 della legge 7 agosto 1990, n. 241, i criteri e le modalità cui la Società si attiene per la eventuale concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

Sono pubblicati gli atti di eventuali concessioni delle sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari, e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati ai sensi dell'articolo 12 della L.241/1990 e dell'art. 26 del D.Lgs. 33/2013, di importo superiore a mille euro.

La pubblicazione comprende necessariamente i dati seguenti:

- a) il nome del soggetto beneficiario;
- b) l'importo del vantaggio economico corrisposto;
- c) il titolo (es. la delibera consiliare) a base dell'attribuzione;
- d) l'ufficio e il funzionario o dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo.

Nell'area "Bilanci" sono pubblicati i dati relativi al bilancio di previsione e al rendiconto generale di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche, al fine di assicurarne l'accessibilità e la comprensibilità.

Sono pubblicati nell'area "Beni immobili e gestione del patrimonio", le informazioni identificative degli immobili posseduti, nonché i canoni di locazione versati o percepiti.

Nell'area "Pagamenti dell'Amministrazione" è pubblicato con cadenza annuale un indicatore dei propri tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi e forniture, denominato: "Indicatore di tempestività dei pagamenti".

Nell'area "Pagamenti dell'Amministrazione" sono pubblicati i dati e le informazioni relativi ai pagamenti per tipologia di spese.

Si allega al presente Piano il prospetto dettagliato degli "obblighi di pubblicazione" ex Dlgs 33/13, così come modificato dal Dlgs 97/16 (allegato n.2).

ACCESSO CIVICO

L'articolo 5 co. 2 del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, come modificato dal d.lgs. 97/2016 ha introdotto, accanto all'accesso civico già disciplinato dal d.lgs. 33/2013 (c.d. "semplice"), il diritto di chiunque di accedere a dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del decreto 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'art. 5 bis, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico. La ratio della riforma risiede nella dichiarata finalità di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico (art. 5, comma 2 del decreto trasparenza).

In coerenza con il quadro normativo, il diritto di accesso civico generalizzato si configura come diritto a titolarità diffusa, potendo essere attivato "da chiunque" e non essendo sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente. A ciò si aggiunge un ulteriore elemento, ossia che l'istanza "non richiede motivazione". In altri termini, tale nuova tipologia di accesso civico risponde all'interesse dell'ordinamento di assicurare ai cittadini (a "chiunque"), indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridiche soggettive, un accesso a dati, documenti e informazioni detenute da pubbliche amministrazioni e dai soggetti indicati nell'art. art. 2-bis del d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016.

Questa Società ha provveduto a pubblicare le informazioni sull'Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale, al fine di consentire a chiunque sia l'accesso civico semplice che generalizzato, istituendo altresì un registro degli accessi consultabile in formato aperto.

Nel corso dell'anno 2018 non sono state rilevate istanze di accesso civico.

RELAZIONE ANNUALE

Ai sensi dell'art. 1 c. 14 della l. n. 190 del 2012 il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, entro il 15 dicembre di ogni anno, redige una relazione annuale che rendiconti l'efficacia delle misure di prevenzione definite nel Piano e che viene essere pubblicata sul sito internet istituzionale, sulla base delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Il presente Piano verrà aggiornato annualmente e, comunque, ogni qualvolta intervengano mutamenti significativi nell'organizzazione della Sanitaservice Policlinico di Bari, in caso di necessità per la correzione di eventuali errori, per l'effettuazione di integrazioni e/o precisazioni. Sarà inoltre integrato dalle indicazioni fornite dall'ANAC, in coerenza con le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione.

ENTRATA IN VIGORE

Il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione 2019 – 2021 entra in vigore il giorno successivo alla deliberazione del provvedimento di adozione con la pubblicazione sul sito internet istituzionale, nell'apposita sezione “Amministrazione Trasparente”.

ALLEGATI

Allegato 1: ANALISI E VALUTAZIONE DEI RISCHI

Allegato 2: OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Allegato 3: RELAZIONE ANNUALE DEL R.P.C.T.

Il Responsabile R.P.C.T.
F.to Dott. Vittorio E. Mangieri

L'Amministratore Unico
F.to Dott. Michele Carrassi