

# AZIENDA SANITARIA LOCALE DI PESCARA

Leggen. 190/2012

Pianotriennale di prevenzione  
della corruzione e della trasparenza  
2019/2021

# Indice

## Premessa

Art. 1 Oggetto e finalità.

Art. 2 Concetto di corruzione.

Art. 3 Aggiornamento e attuazione del piano.

Art. 4 Compiti e funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione.

Art. 5 Piano triennale di prevenzione della corruzione: individuazione contenuti essenziali.

Art. 6 Il "rischio corruttivo".

Art. 7 Analisi del contesto Interno ed esterno.

Art. 8 Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Art. 9 Partecipazione dei Responsabili al controllo e prevenzione del rischio.

Art. 10 Gradi di rischio delle attività.

Art. 11 Valutazione e gestione dei rischi.

Art. 12 Rispetto dei termini per la conclusione del procedimenti.

Art. 13 Monitoraggio del rapporti di rilevanza economica .

Art. 14 Formazione dei dipendenti.

Art. 15 Adempimenti in materia di trasparenza.

Art. 16 Rotazione degli Incarichi.

Art. 17 Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d.whisterblower).

Art. 18 Collegamento con il Piano della Performance attraverso nuove forme di monitoraggio.

Art. 19 Disposizioni ulteriori.

Art. 20 Aggiornamento del Piano.

Allegato 1 (Valutazione dei rischi)

Allegato 2 (Mappatura dei processi e dei rischi)

Allegato 3 (Misure di Prevenzione)

Allegato 4 (Elenco degli obblighi di pubblicazione)

## **Premessa**

L'Atto aziendale dell'Asl di Pescara, adottato con deliberazione n. 220 del 02.03.2018 in fase di implementazione ; Il Codice Etico Comportamentale dei dipendenti della ASL di Pescara, adottato con delibera n. 638 del 24.06.2013, costituiscono parti integranti del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza unitamente al Regolamento per l'esercizio del Diritto di Accesso Civico, al Piano della performance, al Regolamento per il conferimento degli incarichi, la Carta dei servizi, il Regolamento sulla libera professione intramuraria, il Regolamento sull'acquisizione in economia dei servizi, forniture e lavori, i Regolamenti sui controlli interni, il Regolamento sugli incarichi esterni ed il regolamento sulla tutela del dipendente che effettua segnalazioni del n. 31 del 14 gennaio 2019

## **Art.1 Oggetto e finalità**

Al sensi della Legge n. 190/2012, l'Azienda ogni anno adotta un Piano triennale di Prevenzione della Corruzione con la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.

## **Art. 2 Concetto di corruzione**

La Legge 190/2012 non contiene una definizione della "corruzione" che viene data per presupposta, ma è il Dipartimento della Funzione Pubblica che con la Circolare n.1/2013 la definisce in senso lato come "concetto comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che come noto 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 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".

## **Art. 3 Aggiornamento e attuazione del piano.**

Il presente Piano costituisce l'aggiornamento e il miglioramento dei precedenti e programma l'attività del triennio 2019-2021, conformemente alle indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione che prevede l'adozione dell'aggiornamento del PTPCT entro il 31 gennaio di ciascun anno, prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza è finalizzato a formulare una strategia aziendale di prevenzione della corruzione attraverso l'individuazione delle attività più esposte al rischio di corruzione stabilendo delle priorità di trattamento, nonché la definizione di misure preventive e di strumenti di controllo atti a prevenirlo. In particolare, rientrano in questa fattispecie, tutte le misure di comunicazione, formazione e monitoraggio attuate in ASL per contrastare l'insorgere del fenomeno corruttivo.

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

L'aggiornamento, su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, è approvato con deliberazione del Direttore Generale.

Il documento è pubblicato sul sito web istituzionale, sezione Amministrazione Trasparente (sottosezione Altri contenuti - corruzione) e trasmesso alla Regione Abruzzo.

## **Art. 4**

### **Compiti e funzioni del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**

Il Direttore Generale nomina il R.P.C. tra i dirigenti amministrativi di ruolo in servizio, adeguatamente formato e soggetto a rotazione, e il relativo nominativo è comunicato all'ANAC; adotta il Piano Triennale e lo comunica all'ANAC e alla Regione; adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

Al R.P.C.T. competono le seguenti attività/funzioni:

- elaborare la proposta di Piano della prevenzione, che deve essere adottato dal Direttore Generale (art. 1, comma 8 e s.m.i.) entro il 31 gennaio 2019;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 8);
- verificare l'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità (art.1, comma 10 lett. a);
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione (art.1, comma 10, lett. a);
- verificare, d'intesa con i Responsabili delle articolazioni aziendali competenti, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, comma 10, lett. b);
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, comma 10, lett. c);
- pubblicare ogni anno, entro il termine individuato da ANAC, sul sito web aziendale una relazione recante i risultati dell'attività (art. 1, comma 14).

Come stabilito dalla Deliberazione ANAC n. 831 del 30 agosto 2016 relativa al Piano Nazionale Anticorruzione 2016, e riconfermato con la Deliberazione ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016, deve essere nominato un unico Responsabile sia per la Prevenzione della Corruzione che per la Trasparenza ai sensi del D.Lgs. 33/2013.

## **Art. 5**

### **Plano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza: individuazione contenuti essenziali**

La legge n.190/2012 (art. 1 comma 9), stabilisce i contenuti essenziali del Piano:

- individua, tra le attività di competenza dell'Azienda, quelle più esposte al rischio di corruzione;
- prevede, per le suddette attività, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- monitora, per ciascuna attività, il rispetto dei termini di conclusione del procedimento;
- monitora i rapporti tra l'Azienda ed i soggetti che con essa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti ed i dirigenti ed i dipendenti dell'Azienda;
- individua specifici ed ulteriori obblighi di trasparenza rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Inoltre, l'art. 1 co. 8 L.190/2012 ha stabilito che l'organo di indirizzo individua gli obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

A tal riguardo la Deliberazione ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016, stabilisce che gli obiettivi strategici in materia di trasparenza nonché la sezione trasparenza del piano, con l'indicazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e delle informazioni "costituiscono contenuto necessario del PTPCT" ed in assenza è configurabile la fattispecie della mancata adozione del piano.

Il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, unitamente al Codice Etico Comportamentale dei dipendenti della ASL di Pescara, è consegnato a tutti dipendenti al momento dell'assunzione, nonché pubblicato nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente sul sito internet aziendale.

## **Art. 6**

### **Il "rischio corruttivo"**

Per predisporre un Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza il più completo possibile è stata avviata la rilevazione aziendale di tutte le attività che possono risultare di interesse per le finalità di cui alla L. n.190/2012 con il coinvolgimento di tutte le strutture aziendali.

Per poter individuare le aree a rischio di fenomeni corruttivi si definisce il concetto di *“rischio corruttivo”* come la *pericolosità di un evento calcolata con riferimento alla probabilità che questo si verifichi, correlata alla gravità delle relative conseguenze.*

## **Art. 7**

### **Analisi del contesto interno ed esterno**

Sulla scorta delle previsioni contenute al punto 6.3 della Parte Generale dell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione approvato con Deliberazione ANAC n. 12 del 28/10/2015, le azioni del piano vengono contestualizzate secondo le caratteristiche dell'Azienda e del territorio di riferimento.

La popolazione residente nella Provincia di Pescara ( fonte ISTAT al 31/12/2017) , è pari a 319.388 abitanti distribuiti sul 46 comuni che costituiscono il territorio provinciale, la cui superficie totale è di 1.187 Kmq.

Al 31/12/2018 il personale dell'Azienda è così composto: totale 3281 dipendenti di cui n. 769 dirigenti (di cui l' 89,08% medici, il 3,12% veterinari, il 2,73% psicologi, il 2,99% farmacisti, il 2,73% biologi, lo 0,39% fisici).

Il personale di ruolo è pari a 3.093 unità pari al 94,27% del personale in servizio.

A ciò si aggiunge il personale che opera in regime di convenzione che consta in altre 528 unità, di cui n. 272 Medici di Medicina Generale, n. 47 Pediatri di Libera Scelta, n. 103 Medici di Continuità Assistenziale, n. 10 Medici di Emergenza Sanitaria, n. 5 Medici di Medicina del Servizi e n. 80 Medici Specialisti Ambulatoriali, n. 11 Veterinari e n. 5 Psicologi.

Nell'anno 2018 sono stati attivati e conclusi con irrogazione di sanzione numero sei procedimenti, di cui uno chiuso in pendenza di procedimento penale per fatti non attinenti ad eventi corruttivi.

## **Art. 8**

### **Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza**

Gli Obiettivi Strategici (art. 1 co. 8 L.190/2012) individuati dall'organo di indirizzo per la programmazione 2019/2021 riguardano:

- in materia di prevenzione della corruzione, la piena partecipazione di tutti responsabili aziendali (Direttori di U.O.C., Responsabili di U.O.S. e U.O.S.D.) al processo di gestione del rischio corruttivo;
- la formazione in House del personale interessato in merito ad acquisti di beni e servizi sotto soglia e conflitto di interesse ( piano formativo aziendale approvato con delibera del dg. N.1392 del 13/12/2018
- in materia di trasparenza per il 2018 e 2019 sono stati i previsti i seguenti obiettivi di budget al fine di rendere più stringenti gli obblighi informativi previsti da norme e soft law ANAC e riepilogati nella Deliberazione ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016: “Applicazione adempimenti assegnati dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza – relazione al R.P.C.T. entro il 30 novembre sull’attività svolta”.
- effettuare le necessarie modifiche organizzative per assicurare funzioni e poteri idonei al RPCT ( ex art. 41 d.lgs 97/2016) attraverso la costituzione di una struttura organizzativa di supporto conoscitivo ed operativo per lo svolgimento dei compiti ad esso attribuiti a cui fa riferimento il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 dell’ ANAC delibera n. 831 del 3/08/2016 al punto 5.2 ( parte generale)

- miglioramento dei processi di dematerializzazione già avviati dall'azienda negli anni precedenti
- implementazione dei PAC (percorsi attuativi della certificabilità) per delineare le responsabilità all'interno dei vari processi amministrativi

## **Art. 9**

### **Partecipazione dei Responsabili al controllo e prevenzione del rischio**

I Responsabili delle strutture aziendali sono individuati come referenti e concorrono con il R.P.C.:

- all'attuazione del Piano e verifica della sua idoneità;
- alla proposta di modifiche ed integrazioni del citato provvedimento che si rendano necessarie o utili;
- alle attenzioni sull'effettiva rotazione negli incarichi ove possibile, compatibilmente con l'organico aziendale, e sulla base di quanto previsto dal regolamento per la rotazione degli incarichi in corso di adozione ;
- all'individuazione delle attività e delle figure/qualifiche maggiormente esposte al rischio di corruzione;
- all'attuazione delle iniziative idonee a prevenire il rischio di corruzione;
- al monitoraggio dei rapporti di cui all'art.12;
- ad assicurare il rispetto degli obblighi di informazione del Responsabile della prevenzione della corruzione;
- a provvedere affinché l'organizzazione della struttura/servizio/ufficio sia resa trasparente, con evidenza delle responsabilità per procedimento, processo e prodotto.

Gli stessi sono obbligati in particolare a:

- monitorare la trasparenza e l'assenza di implicazioni di qualsivoglia natura nei rapporti fra l'Azienda ed i soggetti che forniscono lavori, servizi, forniture o sono destinatari di provvedimenti;
- monitorare il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti;
- vigilare sull'assenza di situazioni di incompatibilità, di inconfiribilità e di incandidabilità dei dipendenti;
- assicurare il rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza.
- Informare l'RPCT qualora vengano a conoscenza di fatti ove sia ravvisabile un rischio di corruzione

Il presente articolo individua i dirigenti responsabili di struttura come referenti del RPCT, ciascuno per le attività di competenza della struttura diretta.

I referenti in quanto dirigenti rispettano le indicazioni di cui alle lettere l bis, l ter e l quater dell'art. 16 del D.Lgs. 65/2001.

I referenti in quanto dipendenti hanno l'obbligo di adempiere a tutto quanto previsto dal piano, sulla scorta dell'art. 1 co. 14 della L.190/2012 per il quale: "la violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare" nonché dell'art. 8 del D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62.

## **Art. 10**

### **Gradi di rischio delle attività**

Nel corso del 2018, nell'ambito di quanto previsto all'art. 17 del Piano 2018, è aumentato il numero dei referenti (individuati ai sensi del precedente art. 8) che ha partecipato alla formazione specifica sul funzionamento del software acquistato nel 2016 per la gestione del sistema di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza. Inoltre, con il supporto dello stesso strumento informatico dedicato alla gestione del sistema di prevenzione della corruzione ( TaleteWeb), è stata effettuata una revisione della mappatura dei processi con una conseguente rivalutazione del grado di rischio e delle misure per prevenirle.

In seguito alle modifiche organizzative introdotte con il Nuovo Atto Aziendale è stato rivisto il Gruppo aziendale dei Referenti/Direttori di Struttura per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, in modo che fossero ben rappresentate le strutture dell'area tecnico amministrativa, dell'area dell'assistenza sanitaria territoriale e ospedaliera, e della prevenzione;

E' inoltre aumentato il numero di referenti che hanno eseguito e sottoscritto la mappatura dei processi, l'identificazione dei pericoli, la valutazione dei rischi e l'identificazione delle misure, partecipando così attivamente, come prescritto dal quadro normativo, alle fasi di gestione del Sistema di Prevenzione della Corruzione.

Su circa 183 referenti ad oggi hanno partecipato alla formazione specifica sul funzionamento del software 150 responsabili, di

cui 64 hanno provveduto ad effettuare gli adempimenti previsti del sistema di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

Partendo dalle aree amministrativa e tecnica, il processo di gestione sopra illustrato sta progressivamente coinvolgendo anche l'area clinica e che è obiettivo esplicito del prossimo triennio quello far completare il processo al 100% dei referenti.

Il grado di rischio delle attività è calcolato dal software in base alle indicazioni riportate nelle linee guida di ANAC, come riportato analiticamente nell'allegato 5 (Valutazione dei rischi) al presente atto.

## **Art. 11** **Valutazione e gestione dei rischi**

Sono necessarie una attività di monitoraggio costante unita ad una verifica periodica dei livelli raggiunti delle misure preventive, la valutazione dei rischi connessi e un piano di abbattimento dei rischi.

### **Misure di carattere generale**

Le misure preventive di carattere generale da realizzare nell'arco di validità del presente piano e, quindi, nel triennio 2019-2021, in collaborazione con i responsabili delle articolazioni aziendali e tutto il personale addetto alle aree a più elevato rischio, sono:

- dare attuazione al regolamento per la rotazione degli incarichi di cui alla proposta di delibera del ,una volta adottata dalla Direzione Strategica, con particolare riferimento agli aspetti riguardanti la formazione del personale;
- predisporre atti e/o procedure che assicurino l'applicazione concreta del codice di comportamento del dipendenti dell'amministrazione con le eventuali responsabilità disciplinari.
- Dare piena attuazione al regolamento per la protezione del dipendente che segnala illeciti.
- Coordinare il piano gli obiettivi con il ciclo della performance
- Avvio sperimentazione metodologia sistema di auditing;

### **Misure per le aree di rischio**

Per ciascuna delle aree di rischio i referenti/responsabili indicano i meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei ad evitare i rischi di corruzione attraverso:

- l'identificazione e descrizione dei processi rientranti nelle macro aree di attività individuate dal presente Piano, con dichiarazione del personale coinvolto;
- il riesame o predisposizione di regolamenti o procedure aziendali;
- la descrizione dei sistemi di verifica e controllo di regolarità da effettuare, il sistema di verifica periodica con l'oggetto e la tempistica dei controlli;
- la programmazione di incontri quadrimestrali al fine di formare ed aggiornare il personale su norme, procedure e prassi di cui deve essere data evidenza periodicamente al R.P.C..T.

L'allegato 2 (Piano di miglioramento anticorruzione) riporta le misure di prevenzione dettagliatamente individuate da ciascun referente/responsabile nel corso del processo analiticamente descritto nel precedente articolo 9. Tali misure possono in ogni momento essere aggiornate sul software per coloro che hanno già adempiuto, mentre è fondamentale che vengano svolte da parte dei referenti/responsabili che non lo hanno ancora fatto.

Il R.P.C.T. in qualsiasi momento potrà ascoltare (audit) e richiedere ai Responsabili delle strutture aziendali che hanno istruito, adottato o comunque concorso a formare gli atti e provvedimenti e di dare, anche per iscritto, maggiori indicazioni sugli atti/procedure istruttorie. I Responsabili sono tenuti a rendere i riscontri pena l'avvio da parte dell'amministrazione di procedimenti disciplinari.

## **Art. 12** **Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti**

I termini di conclusione dei singoli procedimenti sono di competenza dei Responsabili delle unità operative. Essi sono trasmessi al R.P.C.T. mediante prospetti.

## **Art. 13**

### **Monitoraggio dei rapporti di rilevanza economica**

Il Piano di prevenzione della corruzione definisce le modalità di verifica dei rapporti tra l'Azienda e i soggetti terzi che instaurano rapporti negoziali o che sono interessati al rilascio di autorizzazioni, di concessioni o all'erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche constatando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i dipendenti dell'Istituzione e i suddetti soggetti.

I Responsabili delle articolazioni aziendali coinvolte rilasciano appositi moduli ai dipendenti, ai soggetti terzi dai quali, attraverso il meccanismo dell'autocertificazione, emerge l'assenza di conflitti di interessi. In caso contrario dovranno essere adottati meccanismi di sostituzione o di astensione della persona nella situazione conflittuale.

Il Responsabile che versi egli stesso nella descritta posizione, dovrà parteciparla al R.P.C.T., che proporrà alla Direzione Aziendale la linea da seguire.

## **Art. 14**

### **Formazione dei dipendenti**

Per i dipendenti di ciascuna delle specifiche aree di rischio sarà previsto annualmente un programma formativo, eventualmente concordato a livello regionale; su proposta del Responsabili delle suddette unità, il R.C.P.T. designa i dipendenti che hanno l'obbligo di partecipare ai programmi di formazione.

I Responsabili delle articolazioni aziendali possono organizzare o richiedere degli incontri formativi brevi presso le rispettive strutture/servizi/uffici dandone riscontro alla Direzione Aziendale e al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Per l'anno 2019 sono state previste e recepite nel PAF le seguenti attività formative :

Corso di formazione in House sugli appalti sotto soglia e sul conflitto di interessi, sulla responsabilità dedicato al RPCT e sull'aggiornamento dei referenti/direttori di struttura in materia di anti corruzione e trasparenza.

## **Art. 15**

### **Adempimenti in materia di trasparenza**

Ciascun referente come individuato all'art. 8 è tenuto, per i dati e le informazioni oggetto di obbligo informativo di competenza della propria struttura, a provvedere entro i termini riepilogati nella Deliberazione ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 all'elaborazione e all'invio degli stessi:

- a) al Responsabile per la pubblicazione dei contenuti sul sito internet aziendale;
- b) al gruppo di lavoro che gestisce le pubblicazioni sul sito internet aziendale all'indirizzo e-mail: [pubblicazioni.web@ausl.pe.it](mailto:pubblicazioni.web@ausl.pe.it);
- c) al responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (per conoscenza)
- d) al responsabile della posizione organizzativa Privacy e trasparenza (per conoscenza)

Ciascun referente come individuato all'art. 8 è tenuto, per i dati e le informazioni oggetto di obbligo informativo di competenza della propria struttura, a provvedere al monitoraggio dei dati e delle informazioni su cui esistono obblighi informativi, nonché a darne comunicazione al responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e all'O.I.V. entro il 31/12 di ogni anno;

L'allegato 3 (Elenco degli obblighi di pubblicazione) riporta analiticamente tutti gli obblighi informativi relativi alla sezione "Amministrazione trasparente" previsti da norme e soft law ANAC che sono riepilogati nella Deliberazione ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016. In corrispondenza di ogni obbligo è indicata la periodicità di aggiornamento dei dati e l'ufficio tenuto alla individuazione, elaborazione e trasmissione dei dati secondo le modalità indicate al primo comma del presente articolo.

Tutti gli atti deliberativi disponibili in formato elettronico, a partire da quelli relativi all'anno 2014, dovranno essere resi accessibili nell'apposita sezione del sito aziendale.

## **Art.16**

### **Rotazione degli incarichi**

La legge individua nella rotazione degli incarichi, attribuiti ai dirigenti ed ai dipendenti delle articolazioni aziendali maggiormente a rischio di corruzione, una misura utile ad evitare il consolidamento di posizioni di privilegio derivanti dalla gestione prolungata e diretta di attività e procedure.

Al fini della verifica di quanto indicato al punto precedente, il R.P.C. si raccorda con l'ufficio disciplinare aziendale e con i Responsabili delle articolazioni aziendali interessati.



In ogni caso, al fine di rendere operativa la rotazione degli incarichi e al contempo non compromettere il funzionamento degli uffici ed il patrimonio di abilità presenti, occorre coinvolgere il personale - a partire dall'anno 2019 - in percorsi di formazione ed aggiornamento continuo anche mediante sessioni formative in house con l'obiettivo di creare competenze di carattere e professionalità tali che possano essere utilizzate in una pluralità di settori.

Verrà valutata la possibilità anche di formazione ad hoc, con attività preparatoria di affiancamento per il dirigente neo incaricato e per i collaboratori addetti affinché acquisiscano le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento delle nuove attività ed in particolare di quelle considerate a rischio.

Si ritiene opportuno evidenziare che l'ANAC con la delibera n°13 del 4 febbraio 2015, concernente la valutazione dei provvedimenti in materia di rotazione del personale all'interno del Corpo di Polizia di Roma Capitale, ha formulato i seguenti importanti orientamenti in tema di rotazione del personale nelle amministrazioni pubbliche che si aggiungono alle prescrizioni del Piano Nazionale:

1. la rotazione è rimessa alla autonoma determinazione delle amministrazioni, che in tal modo potranno adeguare la misura alla concreta situazione dell'organizzazione dei propri uffici;
2. la rotazione incontra dei limiti oggettivi, quali l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Pertanto, non si deve dare luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico;
3. la rotazione incontra dei limiti soggettivi, con particolare riguardo ai diritti individuali dei dipendenti soggetti alla misura e ai diritti sindacali. Le misure di rotazione devono contemperare le esigenze di tutela oggettiva dell'amministrazione (il suo prestigio, la sua imparzialità, la sua funzionalità) con tali diritti;
4. i criteri di rotazione devono essere previsti nei PTPC e nei successivi atti attuativi e i provvedimenti di trasferimento devono essere adeguatamente motivati;
5. sui criteri generali di rotazione deve essere data informazione alle OO.SS.. Tale informazione consente alle organizzazioni sindacali di presentare proprie osservazioni e proposte, ma non apre alcuna fase di negoziazione in materia.

Inoltre col Piano Nazionale Anticorruzione adottato dall'ANAC con Delibera n. 831 del 3.08.2016, nella Parte Generale al p. 7.2 e nella Parte Speciale Capo VII Sanità, l'Autorità fornisce in merito, indicazioni generali di tipo organizzativo e di pianificazione strategica, per supportare le amministrazioni in scelte che investono direttamente la loro organizzazione e funzionalità.

Pertanto, anche alla luce delle recenti indicazioni fornite dall'ANAC, il RPC ha proposto alla Direzione Generale l'adozione di un regolamento sui criteri di rotazione, in modo da poter individuare le più opportune soluzioni riguardo al delicato e complesso argomento in questione. La proposta è all'esame della Direzione Strategica.

## **Art.17**

### **Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)**

L'Azienda Usl di Pescara ai sensi dell'art. 54 bis del D.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dalla Legge n. 179 del 30/11/2017, entrata in vigore il 29/12/2017, si è dotata di un apposito regolamento per la tutela dei propri dipendenti che segnalano le condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio lavoro. Tale tutela ha l'obiettivo di evitare che il dipendente ometta di segnalarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

Tali segnalazioni, ad oggi, possono essere indirizzate all'Indirizzo di posta elettronica:

[Responsabile.PCT.auslpe@pec.it](mailto:Responsabile.PCT.auslpe@pec.it)

O utilizzando l'applicazione del sistema informatico TaleteWeb :

<https://webapps.ausl.pe.it/TaleteWeb/Anticorruzione/SegnalazioneAnonima.aspx>

Per le modalità di gestione del Whisterblower :

Si rimanda al richiamato regolamento per la protezione del dipendente che segnala illeciti adottato con delibera del D.G. n.31 del 14 gennaio 2018 pubblicata sulla home page della area "Amministrazione trasparente" del sito aziendale

## **Art.18**

### **Collegamento con il Piano della Performance attraverso nuove forme di monitoraggio.**

Il piano riveste un ruolo importante nell'ambito del ciclo della performance aziendale, in quanto non solo costituisce una parte dei programmi di attività dell'azienda, ma ne consente la piena conoscibilità da parte di tutti i cittadini, anche in riferimento al loro stato di attuazione e ai risultati conseguiti.

Per quanto riguarda l'individuazione di specifici obiettivi annuali di attività da assegnare alle diverse strutture in relazione all'attuazione del piano, con correlata graduazione economica ai fini della corresponsione del conguaglio annuale della retribuzione di risultato (performance organizzativa), il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza presenta apposita proposta alla Direzione, in tempo utile rispetto alla predisposizione del piano annuale degli obiettivi aziendali da assegnare ai direttori/responsabili di struttura.

Il Responsabile elabora la sua proposta in modo che gli obiettivi da assegnare alle strutture siano strettamente correlati alle misure contenute nel piano triennale anticorruzione, ricalcandone adempimenti, compiti e responsabilità.

La Direzione generale procede invece all'assegnazione di specifici obiettivi individuali al Responsabile (performance individuale) in relazione agli adempimenti di sua competenza.

Per quel che l'anno 2018, con deliberazione del direttore è stato "Approvazione del Piano della performance".

Tra gli obiettivi 2018 erano presenti quelli riguardanti le tematiche della trasparenza e dell'anticorruzione. La Direzione Generale ha assegnato un "peso" importante a tali obiettivi, precisando che il mancato raggiungimento di uno di questi comporta per il direttore/responsabile l'abbattimento automatico del 10% del punteggio raggiunto con gli altri obiettivi.

Anche per l'anno 2019, la Direzione Generale ha assegnato un "peso" importante a tali obiettivi, prevedendo per il mancato raggiungimento di uno di questi l'abbattimento automatico del 10% del punteggio raggiunto.

## **Art.19**

### **Disposizioni ulteriori**

Ad integrazione di quanto disposto nei precedenti articoli, si dispone che:

- a) I dipendenti destinati a operare nei settori e/o attività particolarmente esposti alla corruzione devono astenersi, ai sensi dell'articolo 6 bis della legge 241/1990, in caso di conflitto di interessi reale o potenziale, segnalando tempestivamente con dichiarazione scritta tali situazioni al rispettivo Responsabile.
- b) Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione coordina la verifica sulle nomine di cui all'art. 5 del Dlgs. 39/2013, che è affidata operativamente agli uffici competenti per la istruttoria. Per ogni nomina gli uffici competenti trasmettono al RPCT comunicazione dell'avvenuto controllo con l'esito del medesimo.
- c) Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione coordina la verifica sulle dichiarazioni dei RUP, che è affidata operativamente al Direttore dell'Ufficio Patrimonio e al Direttore dell'Ufficio ABS, i quali, ciascuno per il proprio ufficio, trasmettono al RPCT comunicazione dell'avvenuto controllo con l'esito del medesimo. Quando è uno dei sopra indicati direttori ad essere RUP, le sue dichiarazioni sono trasmesse al Direttore dell'altro ufficio, il quale provvederà a trasmettere al RPCT comunicazione dell'avvenuto controllo con l'esito del medesimo.
- d) A fronte del crescente volume di dati pubblicati sul sito Istituzionale per esigenze di trasparenza ed al fine di prevenire problemi circa la diffusione di documenti contenenti dati di cui è vietata la pubblicazione ai sensi del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196 e s.m.i. è istituito un doppio controllo dei documenti destinati alla pubblicazione. Il primo controllo è operato dal Dirigente incaricato come responsabile dei dati personali relativamente all'attività oggetto di pubblicazione. Il secondo controllo è operato dal Responsabile del procedimento di pubblicazione del contenuto del sito web che riceve la documentazione destinata alla pubblicazione.
- e) In attuazione della deliberazione ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 (approvazione Piano Nazionale Anticorruzione 2016/2018) nonché del comunicato del Presidente ANAC del 20/12/2017 si indica che il nominativo del Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA) è quello della dott.ssa Tiziana Petrella.

## **Art.20**

### **Aggiornamenti del Piano**

Il presente piano costituisce un documento dinamico, soggetto ad aggiornamento progressivo e costante, anche in base all'esperienza che si maturerà nel tempo.

Pertanto, verrà aggiornato:

- a) Qualora intervengano mutamenti significativi nell'organizzazione della ASL di Pescara;
- b) in seguito a mutamenti significativi delle informazioni contenute negli allegati 1 e 2 in ragione dell'attività di cui all'art. 9 che i referenti responsabili avranno svolto nel corso dell'anno;
- c) sulla scorta di nuove norme legislative o soft law ANAC che rendano necessarie modifiche o integrazioni al piano;
- d) a seguito di diversa valutazione dell'approccio del rischio sulla organizzazione dell'Azienda.