



Sito Web www.ausl.pe.it

AZIENDA SANITARIA LOCALE DI PESCARA
Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
Via Renato Paolini n. 47 - 65124 Pescara
Tel. 085 4253166 - Fax 085 4253165
Direttore Amministrativo Dott. Alberto Cianci

Prot. n. 14 RPCT

Pescara 15.12.2015

IL RESPONSABILE
DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Relazione ex art. 1 c. 14 L. 190/2012

Premesso che con Deliberazione n. 516 del 28/05/2015 il sottoscritto dott. Alberto Cianci è stato nominato Responsabile della prevenzione della corruzione (L. 190/2012) e Responsabile della trasparenza (D.L. 33/2013);

Visto l'art. 2 della Legge n. 190/2012, per il quale dall'applicazione della legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e pertanto le amministrazioni provvedono all'attuazione con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente;

Considerate tutte le difficoltà connesse dallo svolgimento di una serie significativa di funzioni ulteriori con i limiti imposti dal richiamato art. 2 della L.190/2012.

Vista la circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ed evidenziato in particolare che: *“Per quanto riguarda il raccordo tra le unità organizzative, nell'ambito di ciascuna amministrazione il vertice amministrativo ovvero il dirigente preposto alla direzione delle risorse umane e strumentali dovrà impartire indirizzi ed istruzioni affinché sia assicurato che tutte le unità organizzative forniscano il loro apporto collaborativo al responsabile della prevenzione. Per assicurare un certo grado di effettività delle istruzioni, è anche opportuno che le modalità dettagliate del raccordo vengano inserite nell'ambito del piano di prevenzione. In proposito, si rammenta anche che la legge configura un illecito disciplinare per i dipendenti che violano le prescrizioni contenute nel piano; infatti, l'art. 1, comma 14, della legge prevede che “la violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare”;*

Considerato che il supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione avviene, secondo quanto stabilito dal piano vigente, in primo luogo dai **referenti che sono stati individuati nei responsabili delle strutture aziendali;**

Richiamato l'art. 12 del "Piano della Prevenzione della Corruzione, anni 2015 – 2017", in cui viene indicato che "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 degli incarichi ove possibile e compatibilmente con l'organico aziendale;
- all'individuazione delle attività e delle figure/qualifiche maggiormente esposte al rischio corruzione;
- all'attuazione delle iniziative idonee a prevenire il rischio di corruzione;
- al monitoraggio dei rapporti di cui all'art. 10;
- assicurare il rispetto degli obblighi di informazione del Responsabile della prevenzione della corruzione;
- provvedere affinché l'organizzazione della struttura/servizio/ufficio sia resa trasparente, con evidenza delle responsabilità per procedimento, processo e prodotto.

Gli stessi provvedono in particolare a:

- monitorare il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti;
- monitorare la trasparenza e l'assenza di implicazioni di qualsivoglia natura nei rapporti fra l'Azienda ed i soggetti che forniscono lavori, servizi, forniture e sono destinatari di provvedimenti;
- vigilare sull'assenza di situazioni di incompatibilità, di inconferibilità e incandidabilità dei dipendenti;
- Al rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza".

Evidenziato tuttavia che il supporto dei referenti si estrinseca nelle attività di proposta, monitoraggio e vigilanza, mentre è necessario anche un supporto di carattere operativo.

Ritenuto che tali attività potessero essere svolte da un gruppo di lavoro interdipartimentale, che è **stato costituito con Deliberazione n. 654 del 9/6/2015** e che risulta composto come di seguito riportato:

- Dott. Giovanni Modesti – U.O.C. Affari generali e Legali – per le problematiche inerenti la Privacy e il D.Lgs. 33/2013;
- Dott.ssa Monia Di Cintio - U.O.C. Affari generali e Legali – per il supporto legale;
- Dott.ssa Annalisa Di Giovanni – U.O.C. Gestione delle Risorse Umane – per le problematiche inerenti il Codice di Comportamento;
- Dott.ssa Alessia Ricci - U.O.C. Gestione delle Risorse Umane – per le problematiche inerenti il D.Lgs. 39/2013;
- Dott.ssa Viaviana Schiazza – U.O.C. Servizio Tecnico Patrimoniale – per le problematiche relative alle gare d'appalto;

- Dott. Pierpaolo Arquilla – U.O.C. Pianificazione e Sviluppo Risorse Umane – per le problematiche relative alla formazione;
- Dott.ssa Marilea Cantagallo – U.O.C. Trattamento Economico del Personale - per le problematiche stipendiali;
- Dott. Ronaldo Rico – U.O.C. Servizio Economico Finanziario – per le problematiche inerenti il ciclo passivo;
- Dott. Claudio Pantani – U.O.C. Direzione Amministrativa P.P.O.O. - per le problematiche inerenti l'area amministrativa territoriale – Ospedali;
- Dott. Vittorio Santoro - U.O.C. Direzione Amministrativa Area Distrettuale - per le problematiche inerenti l'area amministrativa territoriale – Distretti;
- Dott. Vincenzo Acerbo – U.O.C. Direzione Amministrativa Dipartimento di Prevenzione – per le problematiche inerenti l'area amministrativa territoriale – Prevenzione;
- Dott.ssa Serena Sette – U.O.C. Acquisizione Beni e Servizi – per le problematiche relative agli acquisti nonché per attività di segreteria;

Visto il punto 3.1.12 del Piano Nazionale Anticorruzione, che definisce due livelli di formazione, di cui quello **generale** è rivolto a tutti i dipendenti e riguarda l'aggiornamento delle competenze e tematiche dell'etica e della legalità, mentre quello **specifico** è rivolto al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio e riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione;

Dato atto che negli anni precedenti sono state svolte diverse iniziative formative rivolte al livello specifico sopra citato, come riportato nella relazione per l'anno 2014 pubblicata sul sito internet aziendale.

Considerato che la richiamata circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica ha chiarito che *“considerato il delicato compito organizzativo e di raccordo che deve essere svolto dal responsabile della prevenzione, le amministrazioni devono assicurargli un adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio. L'appropriatezza va intesa non solo dal punto di vista quantitativo, ma anche qualitativo, dovendo assicurare la presenza di elevate professionalità, **che dovranno peraltro essere destinatarie di specifica formazione**”*.

Riscontrata la necessità di effettuare un intervento formativo rivolto al livello generale, nonché di formare in modo approfondito il gruppo di lavoro costituito con Deliberazione n. 654 del 9/6/2015;

Considerato che rientrano nel livello generale un numero molto consistente di dipendenti (stimato in oltre 3000 unità), cosa che ha reso difficoltoso in passato svolgere iniziative di formazione per ragioni di costi e di complessità;

Ritenuto di poter effettuare il corso in modalità FAD, in modo da abbattere sensibilmente i costi, evitare le problematiche con i turni che scaturiscono dall'assenza dal servizio di

un numero così significativo di personale, tracciare l'effettivo svolgimento del corso da parte di ciascun dipendente senza l'impiego di risorse umane;

Dato atto che con **Determinazione n. 192 AFO del 4/9/2015** recante ad oggetto: "APPROVAZIONE DELLA PROPOSTA FORMATIVA PER IL CORSO FAD IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE" è stato attivato il percorso formativo di carattere generale, che a partire dal mese di novembre 2015 e fino alla metà del mese di aprile 2016, consentirà a tutti i dipendenti dell'Azienda di colmare il debito formativo stabilito dalla normativa attraverso un modulo di formazione a distanza di n. 6 ore che garantisce, peraltro, n. 10 crediti ECM al personale del ruolo sanitario;

Dato atto altresì con **Determinazione n. 203 AFO del 17/9/2015** recante ad oggetto: "APPROVAZIONE DELLA PROPOSTA FORMATIVA PER IL CORSO IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA. DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. 654 DEL 9/6/2015" è stato attivato il percorso formativo specifico rivolto al gruppo di lavoro costituito con Deliberazione n. 654 del 9/6/2015;

Evidenziato che il tipo di formazione altamente specialistica prevista con D.D. 203/2015 è iniziata nel mese di novembre 2015 e terminerà a gennaio 2016, con un ritardo rispetto alle originarie previsioni dovuto agli impegni di carattere istituzionale del relatore dott. Stefano Toschei (Megistrato del TAR Lazio particolarmente esperto in materia di anticorruzione).

In tema di **verifica circa l'idoneità del piano anticorruzione vigente**, predisposto dal precedente responsabile, non si è riscontrata una piena consapevolezza dei referenti circa gli adempimenti da svolgere per la piena attuazione delle previsioni contenute nella normativa e nel piano:

- 1) per quanto concerne l'aggiornamento delle previsioni contenute nel piano circa **la mappatura dei processi ed il necessario collegamento con le aree di rischio** è stata richiesta l'acquisizione di un software che permetterà a ciascuno dei referenti di individuare con esattezza quanto previsto dalla normativa in riferimento ad ogni processo lavorativo presente nella propria struttura;
- 2) per quanto concerne **il monitoraggio sull'attuazione delle misure**, inteso in senso molto generico nel vigente piano, i referenti attraverso lo stesso prodotto informatico di cui al punto precedente, avranno la possibilità di essere supportati in modo adeguato (anche con la disponibilità di idonea reportistica);
- 3) per quanto concerne **il grado di collaborazione dei referenti nello svolgimento dei compiti di mappatura e monitoraggio previsti dal piano** è stato studiato un sistema che non prevede solo obblighi (collegamento con il codice di comportamento ex art. 1 co. 14 L. 190/2012) ma anche delle opportunità (attraverso un più esplicito e stringente legame con il sistema premiante);

Infine è stato dato un forte impulso alla diffusione della **cultura della trasparenza**:

- 1) L'attività di **monitoraggio** al fine di garantire una corretta applicazione della normativa in materia di trasparenza è stata costantemente affinata, come si evince dalle note prot. n. 203/ALA del 23.2.2015; n. 507/ALA del 14.5.2015; n. 1459/AA.GG. del 13.10.2015;
- 2) E' stato nominato il Responsabile del procedimento di pubblicazione dei contenuti del sito web, nella persona del dott. Muni Cytron; giusta nota prot. n. 0037589E14 del 03.11.2014;
- 3) E' stato nominato il Responsabile dell'accessibilità informatica del sito web, nella persona dell'ing. Marco De Benedictis; giusta nota prot. n. 003759E14 del 03.11.2014;
- 4) Sono state fornite indicazioni circa il contenuto **delle delibere e delle determine** da pubblicare sul sito web aziendale alla sezione Amministrazione Trasparente; giusta nota prot. n. 1459/AA.GG. del 19.10.2015.

In conclusione si evidenzia che, nei mesi di durata dell'incarico, si è fatto il possibile per subentrare in un contesto organizzato da altro responsabile, riscontrando delle carenze che in taluni casi sono state colmate. In particolare il corso FAD, per coloro che già lo hanno svolto, sta rappresentando una via importante per ciò che concerne la diffusione della cultura dell'integrità e della trasparenza.

Sta cambiando, assumendo una maggiore centralità, la considerazione dell'attività del RPC, anche se si è ancora lontani dalle necessarie condizioni di piena operatività. L'auspicio del superamento dell'art. 2 della Legge n. 190/2012 è essenziale a riguardo, poiché alle responsabilità vanno collegate anche le risorse umane e finanziarie per svolgerle al meglio.

L'obiettivo per il 2016 è di avere perlomeno il supporto informatico in tempi ragionevoli, in modo da ridurre la necessità di personale, che comunque resta necessaria, e formulare in collaborazione con i responsabili delle strutture aziendali (referenti) un adeguamento non solo formale dei processi lavorativi allo spirito previsto dalla legge e dal piano.

IL RESPONSABILE
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E DELLA TRASPARENZA
f.to Dott. Alberto Cianci

