



AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA
DISTRETTO CESENA - VALLE SAVIO

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2014 – 2016

Adottato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera n° 3 del 29/12/2014

1. OBIETTIVI

L'Azienda Pubblica di servizi alla Persona del Distretto Cesena Valle Savio considera obiettivo primario che le proprie attività istituzionali vengano svolte con correttezza, lealtà, trasparenza, integrità ed onestà nonché nel rispetto dell'ordinamento vigente; la pubblica amministrazione è responsabile del proprio operato di fronte a tutti gli utenti ed i cittadini. La corruzione è un fenomeno che incide negativamente sulle prestazioni del servizio pubblico riducendo il senso di soddisfazione della comunità.

La Legge 6.11.2012 n. 190 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nelle pubbliche amministrazioni"* ha introdotto l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni di redigere, approvare e aggiornare nel tempo un proprio piano anticorruzione. Il presente Piano Anticorruzione consente all'ASP di ottemperare agli obblighi di legge e, contemporaneamente, pone in essere un documento che risponde concretamente agli obiettivi sopra espressi.

2. PRINCIPI E NORME DI RIFERIMENTO

La Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione è stata adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con la risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato Italiano il 9 dicembre 2003 e ratificata con legge 3 agosto 2009, n. 116. La suddetta Convenzione prevede che ciascuno stato debba elaborare ed applicare delle efficaci politiche per prevenire la corruzione e l'illegalità magari in collaborazione con gli altri stati firmatari della Convenzione stessa.

Il 6 novembre 2012 il legislatore italiano ha approvato la legge n. 190 avente ad oggetto *"disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"* pubblicata sulla G.U. 13 novembre 2012, n. 265 ed è entrata in vigore il 28 novembre 2012.

Fanno da importante corollario alla legge n. 190/2012 anche i seguenti e successivi atti normativi:

- D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*;
- D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39 *"Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190"*;
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 *"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*;
- il *Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)* redatto dal Dipartimento della Funzione Pubblica approvato dalla CIVIT con delibera n. 72 del 11 settembre 2013;
- *Linee di indirizzo del Comitato interministeriale (d.p.c.m. 16 gennaio 2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, del PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190.*

Il presente piano va ad integrare quanto già determinato dall'Azienda con i seguenti regolamenti:

- Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- Regolamento per il conferimento di incarichi professionali;
- Regolamento per l'esecuzione di spese in economia.

3. GLI ATTI AMMINISTRATIVI PIÙ ESPOSTI AL RISCHIO DI CORRUZIONE

- a) atti di rilascio autorizzazione, concessione, stipulazione contratti di affitto;
- b) atti di scelta del contraente nell'affidamento di lavori, forniture e servizi;
- c) atti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e per l'affidamento degli incarichi;

4. COINVOLGIMENTO DEL PERSONALE

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è il Direttore dell'ASP ad esso compete monitorare sull'attuazione del presente Piano, ricevere e valutare le richieste di accesso civico, definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati a operare in settori esposti alla corruzione; individuare il personale da inserire nei programmi di formazione; proporre al CdA il codice di comportamento del personale; vigilare sull'adozione di tutti gli atti dell'Azienda.

Tutti i dirigenti e i Responsabili di Servizio, per l'area di rispettiva competenza, svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile e partecipano al processo di gestione del rischio; propongono le misure di prevenzione; assicurano l'osservanza del codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione; adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale; osservano le misure contenute nel presente piano;

Tutti i dipendenti dell'Amministrazione partecipano al processo di gestione del rischio; osservano le misure contenute nel presente piano; segnalano le situazioni di illecito al proprio Responsabile di posizione organizzativa;

Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione osservano le misure contenute nel presente piano e segnalano le situazioni di illecito.

5. MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE

Nelle procedure di adozione degli atti dell'ASP sono già previste procedure che prevedono valutazioni e pareri da parte dei Responsabili sulla base delle proprie competenze. Al Direttore compete la verifica complessiva della coerenza degli atti rispetto le indicazioni regolamentari e gli indirizzi dell'Azienda.

Per le figure Dirigenziali e i Responsabili di Organizzazione è previsto un sistema di assegnazione di obiettivi annuali di risultato con relativa valutazione del Direttore sulla base di percorsi di condivisione delle criticità riscontrate. Nell'arco del triennio di valenza del presente piano un processo di valutazione che abbia particolare attenzione ai rischi di corruzione andrà meglio definito relativamente a tutto il Personale. Già nell'arco del 2014 si prevede l'adozione del codice di comportamento dei dipendenti con indicazione delle misure che ne garantiscono il rispetto e le misure disciplinari in caso di loro violazione.

I Dirigenti dell'Azienda e i Responsabili di Servizio, per gli addetti afferenti alle proprie aree di competenza, sono tenuti a vigilare sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconfirabilità e incompatibilità degli incarichi (di cui ai commi 49 e 50 della legge n. 190), anche successivamente alla cessazione del servizio o al termine dell'incarico (nuovo comma 16-ter dell'articolo 53 del d. lgs. n. 165 del 2001) e a verificare dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni, così come modificate dal comma 42 della legge n. 190;

Compatibilmente con le esigenze di garantire efficacia, efficienza ed economicità della propria attività, e alla competenze delle varie figure professionali presenti, il Direttore valuterà se vi sono le condizioni per poter procedere alla rotazione del personale operante in aree a più elevato rischio di corruzione, di cui al punto 3 proponendo le conseguenti modifiche al regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi.

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Da questo punto di vista essa, infatti, consente:

- la conoscenza del responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell'Amministrazione e pertanto, la responsabilizzazione dei funzionari;

- la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento e pertanto, se ci sono dei "blocchi" anomali del procedimento stesso;
- la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e, pertanto, se l'utilizzo delle risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie.

Per questi motivi la L. n. 190/2012 è intervenuta a rafforzare gli strumenti già vigenti, pretendendo un'attuazione ancora più spinta della trasparenza, che, come noto, già era stata largamente valorizzata a partire dall'attuazione della L. 241/1990 e, successivamente, con l'approvazione del D.Lgs. n. 150/2009. Gli adempimenti di trasparenza tengono conto delle prescrizioni contenute nel D.Lgs. n. 33 del 2013, nella legge n. 190 del 2012 e nelle altre fonti normative. Gli adempimenti in materia di trasparenza si conformano alle Linee Guida della CIVIT riportate nella delibera n. 50/2013 ed alle indicazioni dell'Autorità per la Vigilanza sui contratti pubblici di Lavori, Servizi e Forniture con riferimento solo ai dati sui contratti pubblici relativi ai lavori, servizi e forniture. Responsabile della Trasparenza dell'Azienda è il Direttore

Nell'ambito del piano annuale di formazione, e pertanto all'interno dei limiti finanziari dell'Azienda è inserita anche la formazione in tema di anticorruzione. I fabbisogni formativi sono individuati dal Responsabile della prevenzione sentiti i Dirigenti e i Responsabili di Servizio. La formazione in materia di anticorruzione è strutturata su due livelli:

- a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti;
- b) livello specifico, rivolto al Responsabile della prevenzione, ai referenti, ai Responsabili di posizione organizzativa addetti alle aree a rischio.

Il personale da inserire nei percorsi formativi è individuato dal Responsabile della prevenzione della Corruzione sentiti i Dirigenti e i Responsabili di Servizio, tenendo presente il ruolo affidato a ciascun soggetto e le aree a maggior rischio di corruzione.

L'Azienda incentiva i propri dipendenti a segnalare e denunciare le condotte illecite di cui sono venuti a conoscenza e li tutela ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. N. 165/2001, così come aggiunto dall'art. 51 della legge n. 190/2012.

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Piano viene pubblicato sull'albo pretorio online dell'Azienda nella sezione trasparenza e del suo contenuto verrà informato tutto il personale dipendente ed i collaboratori. Copia verrà inviata ai Rappresentanti delle RSU aziendali.