

ALLEGATO 1 ALLA
DETERMINA N. 528/15
DEL 17 LUG 2015



Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione

Anni 2015 / 2017

INDICE

1.	Il Piano Triennale	3
2.	Il Contesto	3
3.	Il Responsabile e i Referenti	4
4.	Il Fenomeno della Corruzione	4
5.	Il Concetto di Corruzione	5
6.	Il Concetto di Reato	6
7.	Gli Obiettivi del Piano	6
8.	Le azioni specifiche e le misure di prevenzione	7
9.	Gli operatori coinvolti e le loro responsabilità	7
10.	Processo di adozione del Piano	10
11.	Processo di gestione del rischio	11
12.	La Mappatura dei processi in tutte le Aree/Strutture Aziendali	13
13.	Misure trasversali di prevenzione del rischio	14
14.	Il Sistema delle responsabilità.....	14
15.	Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)....	16
16.	Codice di comportamento e diffusione di buone pratiche e valori	17
17.	Rapporti con società civile	18
18.	La Formazione	20
19.	La Rotazione del personale	21
20.	Rapporti con società partecipate	21
21.	Collegamento con il ciclo delle performance	21
22.	Incompatibilità, inconfiribilità, conflitto di interesse incarichi esterni	22
23.	Altre attività per ridurre il rischio di corruzione	23
24.	Attività di controllo	25
25.	La comunicazione	25
26.	Monitoraggio del processo di prevenzione	26
27.	Il Programma per la Trasparenza 2015-2017	26
28.	Benessere Organizzativo	27
29.	Elaborazione e adozione del Piano Triennale per la Prevenzione Corruzione	28
30.	Conclusioni	29

Allegato 1 - Registro dei rischi e misure di prevenzione

1. IL PIANO TRIENNALE

Il presente Piano Triennale 2015-2017 per la prevenzione della Corruzione dell'ASUR Marche (legge 190/2012) rappresenta l'aggiornamento del precedente, relativo agli anni 2014-2016 e approvato con Determina DG/ASUR n. 84 del 24 febbraio 2014.

Esso viene applicato su tutta l'Azienda Sanitaria Unica della Regione Marche (d'ora in avanti ASUR), in analogia con le Pubbliche Amministrazioni nazionali (che devono dotarsi di un Piano per la prevenzione della corruzione e la promozione dell'integrità del proprio agire).

Vengono qui riportate le azioni che progressivamente l'Azienda intende adottare per ridurre il rischio corruttivo. Il presente Piano Anticorruzione dell'ASUR opera sulla base delle disposizioni impartite dall'ANAC (Autorità Nazionale AntiCorruzione) e dal Piano Nazionale Anticorruzione.

Nei suggerimenti e indicazioni necessarie a rendere il presente Piano efficace, oltre ai servizi aziendali saranno coinvolti in varia maniera associazioni di cittadini e rappresentanti della società civile, allo scopo di utilizzare al meglio contributi ed esperienze.

2. IL CONTESTO

L'ASUR, istituita con Legge Regionale n. 13 del 20 giugno 2003 (*"Riorganizzazione del Servizio Sanitario regionale"*), modificata con LL.RR. nn. 17/2010 e 17/2011, per quanto stabilito dal D.Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 è un Sistema ad alta complessità.

Dotata di un'unica personalità giuridica pubblica e di autonomia imprenditoriale -ai sensi delle disposizioni regionali- è parte del Sistema Sanitario Regionale delle Marche. La sua sede legale è ubicata in Ancona, Via Caduti del Lavoro, 40. Il suo territorio di riferimento insiste su quello della Regione Marche.

Organi dell'ASUR Marche sono il Direttore Generale e il Collegio Sindacale; il Direttore Generale è coadiuvato nell'esercizio delle proprie funzioni da un Direttore Amministrativo e da un Direttore Sanitario.

Le attività sono svolte nelle Macrostrutture Sanitarie (Presidi Ospedalieri, Dipartimenti, Distretti), Tecniche, Amministrative e nelle Aree di Staff.

L'Azienda è suddivisa nelle 5 seguenti Aree Vaste: n. 1 Fano, Pesaro, Urbino; n. 2 Fabriano, Ancona, Jesi, Senigallia; n. 3 Macerata, Camerino, Civitanova Marche; n. 4 Fermo; n. 5 Ascoli Piceno, San Benedetto del Tronto.

A capo di ognuna di esse opera un Direttore di Area Vasta con autonomia gestionale e organizzativa sul territorio di competenza.

Quest'articolazione prevede un rilevante numero di Macrostrutture e Strutture, per cui l'approccio alla L. 190/2012 e al D.Lgs. 33/2013 avviene in maniera graduale.

3. IL RESPONSABILE E I REFERENTI

Per quanto riguarda la normativa appena citata, si è subito provveduto a nominare un unico Responsabile Aziendale per la Trasparenza e Anticorruzione (Dott. Alberto Lanari - Determine DG/ASUR nn. 73 del 18 febbraio 2014 e 84 del 24 febbraio 2014), al quale sono stati affiancati 5 Referenti (che operano secondo le direttive impartite dal Responsabile Aziendale Trasparenza/Anticorruzione), uno per ognuna delle Area Vaste (Circolare n. 1/2013 -paragrafo 2.2- del Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché dall'Intesa della Conferenza Unificata del 24/07/2013 -paragrafo 2), individuati dalle rispettive Direzioni con note formali (agli atti dell'Area Comunicazione) quali punto di riferimento per il coordinamento delle attività di cui trattasi nel territorio di competenza.

In particolare, essi assicurano il collegamento con il Dirigente Anticorruzione/Trasparenza Aziendale e sono riferimento per tutti gli atti relativi all'attività di Trasparenza e Anticorruzione sul territorio di competenza; hanno inoltre il compito di segnalare al Dirigente Aziendale Anticorruzione eventuali anomalie che dovessero verificarsi nei percorsi relativi (v. capitolo specifico sul Piano Trasparenza).

I Referenti individuati dalle rispettive Direzioni di Area Vasta sono:

- | | |
|-----------------------------------|-----------------|
| - Ing. Alessandro Giuggioli | Area Vasta n. 1 |
| - D.ssa Maria Silvia Pesciarelli | Area Vasta n. 2 |
| - Dott. Fabrizio Trobbiani | Area Vasta n. 3 |
| - D.ssa Maria Flavia Spagna | Area Vasta n. 4 |
| - D.ssa Anna Giuseppina Mandolini | Area Vasta n. 5 |

4. IL FENOMENO DELLA CORRUZIONE

La Corruzione in campo nazionale e internazionale è un fenomeno enorme che toglie annualmente **una quantità abnorme di risorse, che potrebbero invece essere impiegate per il benessere dei cittadini.**

E' definita anche come **l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui attribuito, al fine di ottenere vantaggi privati**. In Sanità rimane un fenomeno fosco in termini quantitativi, ma evidente nei suoi effetti.

La Corte dei Conti ha da tempo rilevato che in sanità *“si intrecciano con sorprendente facilità veri e propri episodi di malaffare, con aspetti di cattiva gestione, talvolta favoriti dalla carenza dei sistemi di controllo e che il settore sanitario presenta livelli inaccettabili d'inappropriatezza organizzativa e gestionale che vanno ad alimentare le già negative conseguenze causate dai frequenti episodi di corruzione a danno della collettività”*.

5. IL CONCETTO DI CORRUZIONE

Il concetto di **corruzione**, intesa come **“abuso di potere delegato a favore di un vantaggio al privato”**, comprende sia le fattispecie previste dal codice penale, sia i comportamenti nei quali il potere o la funzione pubblica vengono distorti a favore di un vantaggio privato. Sono situazioni nelle quali l'interesse di ottenere un vantaggio privato (o personale) interferisce nell'esercizio di una attività indirizzata ad un interesse pubblico o collettivo (*Libera/CORIFE*, 2013), con la conseguente violazione dei principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa, della diligenza, della lealtà, dell'imparzialità, dell'interesse pubblico.

Il perimetro della ricerca così definito non comprende i fenomeni di mala-sanità, in cui manca nelle parti l'elemento dell'ottenimento di un vantaggio privato o personale a scapito dell'interesse pubblico.

La definizione comprende sia la “Grande corruzione” (*grandcorruption*), che la “Corruzione burocratica” (*bureaucratic corruption*).

La prima interessa le strutture apicali di una comunità, cioè gli organi deputati -perché nominati o eletti e quindi delegati dai membri- al governo della comunità ed alla realizzazione delle sue politiche attraverso l'allocazione delle risorse pubbliche.

La seconda coinvolge la struttura amministrativa pubblica: si va dal pagamento di piccole somme per velocizzare (o non rallentare) i procedimenti (*petty corruption*), fino alle tangenti legate all'abuso di potere discrezionale. La corruzione negli appalti o nei contratti con la P.A. rientra in questa categoria.

6. IL CONCETTO DI REATO (principio di tassatività della norma)

L'art. 1, comma 12, della legge n. 190/2012 parla di commissione di un **reato** di corruzione. La convenzione ONU del 9 dicembre 2003, di cui la legge n.190 è attuazione, con il termine corruzione si riferisce più genericamente:

- a) al fatto di promettere, offrire o concedere ad un pubblico ufficiale, direttamente od indirettamente, un indebito vantaggio, per se stesso o per un'altra persona o entità, affinché compia o si astenga dal compiere un atto nell'esercizio delle sue funzioni ufficiali;
- b) al fatto per un pubblico ufficiale di sollecitare od accettare, direttamente od indirettamente, un indebito vantaggio, per se stesso o per un'altra persona o entità, affinché compia o si astenga dal compiere un atto nell'esercizio delle sue funzioni ufficiali (art. 15).

La circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri si riferisce, invece, all'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati dal Libro secondo, Titolo II, Capo I e II del Codice Penale.

In realtà, applicando il principio di tassatività, i reati presupposto per cui poter muovere l'addebito al responsabile anticorruzione dovrebbero essere solo quelli previsti espressamente dalla legge n. 190 e, dunque, alle fattispecie penali indicate dalla Convenzione (in pratica ai reati di corruzione e concussione).

Sembra importante sottolineare che la nostra Azienda, consapevole delle gravi conseguenze che hanno i fenomeni corruttivi in termini di fiducia sui cittadini, intende contrastare il fenomeno in termini repressivi, ma soprattutto in termini preventivi, come richiesto dal legislatore. Appare fondamentale cogliere questa opportunità come un'occasione di rafforzamento del dialogo con i cittadini, garantendo il contrasto alla corruzione e all'illegalità e rafforzando il patto di fiducia con la Pubblica Amministrazione.

7. GLI OBIETTIVI DEL PIANO

Sono tre i MACRO-OBIETTIVI del PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE della nostra Azienda:

1. **ridurre le possibilità** che si manifestino casi di corruzione;
2. **aumentare la capacità di far emergere eventuali** casi di corruzione;
3. creare un **contesto sfavorevole** alla corruzione in generale.

8. LE AZIONI SPECIFICHE E LE MISURE DI PREVENZIONE

Oltre all'approvazione del presente Piano triennale, che prevede l'identificazione delle misure di prevenzione attraverso la gestione del rischio, vengono previste specifiche azioni, richieste dalla legge 190/2012, che riguardano nello specifico:

- Trasparenza
- Codici di comportamento - diffusione di buone pratiche e valori
- Rotazione dei Responsabili dei Procedimenti
- Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse
- Svolgimento di incarichi d'ufficio -attività ed incarichi extra/istituzionali-
- Conferimento incarichi per particolari attività o incarichi precedenti (pantouflage)
- Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali
- Attività successiva a cessazione rapporto di lavoro (revolving doors)
- Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la P.A.
- Tutela dipendente che effettua segnalazioni (c.d. whistleblower)
- Formazione
- Patti di integrità negli affidamenti
- Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Altre misure generali riguardano le **misure dei controlli**, che si suddividono nei controlli interni all'azienda ed esterni relativi alla committenza verso le altre strutture e alla mobilità sanitaria.

9. GLI OPERATORI COINVOLTI E LE LORO RESPONSABILITA'

Tutti gli operatori dell'ASUR sono coinvolti nell'implementazione del Piano Triennale. Nel dettaglio le diverse figure impegnate in questo processo sono:

a. il Direttore Generale dell'ASUR:

- designa il Responsabile Trasp./Antic., adotta il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e il Programma Triennale Trasparenza;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;

b. il Responsabile della prevenzione della Corruzione:

- svolge i compiti indicati nella Circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013 e i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconvertibilità e incompatibilità;
- elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione;

c. I Referenti Trasparenza/Anticorruzione (Circ. 1/2013 Dip. Funzione Pubblica)

- uno per ogni Area Vasta, che operano secondo le direttive impartite dal Responsabile Aziendale Trasparenza/Anticorruzione, quali punto di riferimento per il coordinamento delle attività di cui trattasi nel territorio di competenza, assicurando il collegamento con il Dirigente Anticorruzione/ Trasparenza Aziendale e sono riferimento per tutti gli atti relativi all'attività di Trasparenza e Anticorruzione sul territorio di competenza;

d. i Referenti per la prevenzione della Corruzione per l'area di rispettiva competenza:

- sono individuati nel presente Piano come referenti tematici e dei servizi (vedi Punto 3);
- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione;
- svolgono attività dell'amministrazione e di costante monitoraggio sull'attività dei dirigenti assegnati agli uffici di riferimento;

e. tutti i Dirigenti per l'area di rispettiva competenza:

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, dei referenti e dell'autorità giudiziaria;
- 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;

f. il Nucleo di Valutazione Aziendale e gli altri organismi di controllo interno:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- considerano i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;

- svolgono compiti legati al controllo della trasparenza;
- esprimono parere obbligatorio su Codice comportamento;
- esprimono parere su Piano delle Performance;

g. l'Area Politiche del Personale:

- svolge i relativi procedimenti relativi all'ambito della propria competenza;
- interagisce con il Resp. Trasparenza/Anticorruzione su problematiche inerenti al presente Piano del personale dipendente;
- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;

h. 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 dirigente;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi;

i. i Collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

- osservano le misure contenute nel presente Piano;
- segnalano le situazioni di illecito.

Gli organi con i quali il Responsabile Trasparenza/Anticorruzione si relaziona in via privilegiata sono:

- l'Area Politiche del Personale, per dati e informazioni di competenza;
- l'Organismo di Valutazione Indipendente (attualmente il NVA) e gli altri organi di controllo interno per l'attività di mappatura dei processi e valutazione dei rischi;
- i Referenti Trasp/Anticorruzione, cui sono affidati specifici compiti di relazione e segnalazione;
- tutti i Dirigenti, in base ai compiti a loro affidati dall'art. 16 del D.Lgs 165/2001 e dal Piano Trasparenza ASUR.

La mancata risposta alle richieste di contatto e di informativa del Responsabile della Prevenzione della Corruzione/Trasparenza da parte dei soggetti obbligati in base alle disposizioni del presente Piano è suscettibile di sanzione disciplinare.

Nell'ASUR Marche, al fine di permettere al Responsabile di conoscere tempestivamente fatti corruttivi tentati o realizzati all'interno di essa, del contesto in cui la vicenda si è sviluppata o di contestazioni ricevute circa il mancato adempimento agli obblighi di legge, vengono individuati i seguenti indirizzi email:

alberto.lanari@sanita.marche.it,

comunicazione.asur@sanita.marche.it

Allo stesso Responsabile dovranno essere trasmesse anche le segnalazioni ricevute agli indirizzi email dei Referenti delle Aree Vaste, i quali dovranno immediatamente rendersi parte attiva per la relativa informazione al Responsabile Anticorruzione ASUR (che disporrà il procedimento necessario all'indagine interna e, se del caso, inoltrerà all'Autorità Giudiziaria preposta e all'ANAC.

Gli indirizzi email dei Referenti delle Aree Vaste sono i seguenti:

AV1: alessandro.giuggioli@sanita.marche.it;

AV2: silvia.pesciarelli@sanita.marche.it;

AV3: fabrizio.trobbiani@sanita.marche.it;

AV4: mariaflavia.spagna@sanita.marche.it;

AV5: giuseppina.mandolini@sanita.marche.it

10. PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO

Il primo passo per l'adozione del Piano Triennale 2014-2016 era stato quello di costituire una lista di professionalità esistenti in azienda, quale riferimento -per la funzione di cui al presente Piano- in ogni struttura/settore.

Poiché sono intervenute in essa numerosi modifiche per trasferimento, cessazione di attività o altro, si avvierà quanto prima una nuova ricognizione attraverso apposita richiesta ai Direttori delle Aree Vaste, con invito a individuare -e comunicare- i nominativi dei dipendenti referenti "tematici" Anticorruzione per ogni Macrostruttura di competenza.

Il gruppo dei referenti tematici di supporto al Responsabile, una volta aggiornata la sua composizione, rappresenteranno le diverse realtà aziendali di tipo clinico, amministrativo, tecnico e dei cittadini. Detti Referenti, saranno tenuti a produrre un'apposita relazione - qualora richiesta- al Responsabile della Prevenzione della Corruzione per particolari situazioni di urgenza che dovessero verificarsi nell'area tematica di competenza.

Anche il presente piano -come il precedente-, una volta approvato per adempiere a tutti gli obblighi di legge, sarà pubblicato sul sito aziendale www.asur.marche.it, al link "Amministrazione Trasparente", nella sotto-sezione "Altri Contenuti – Corruzione".

Ulteriori aggiornamenti dello stesso Piano saranno apportati ogni qual volta si renderà necessario, per adeguarsi alle disposizioni emanate dall'Autorità Nazionale AntiCorruzione, dal Governo, dalle altre autorità ed organi individuati dalla Legge e sarà prontamente modificato e/o integrato in base alle nuove situazioni che progressivamente si verificheranno, per diventare uno strumento sempre più efficace di prevenzione della Corruzione.

Il processo d'implementazione del Piano è comunque un processo graduale. Nel primo anno di attività ha visto l'adozione di alcuni nuovi strumenti per la prevenzione del rischio di corruzione e illegalità.

In questo secondo anno ci si propone di affinare quelli già a disposizione e proporre di nuovi. Anche l'adozione formale del presente Piano 2015-2017 avviene da parte della Direzione Aziendale e all'interno del periodo di validità del precedente. Il Piano sarà sempre visibile sul sito e aggiornato, se necessario, tenendo conto degli sviluppi del lavoro e dell'evoluzione del processo di GESTIONE del rischio (v. capitolo successivo).

Relativamente alla Comunicazione Interna, si segnala che l'Area Sistemi Informativi dell'Azienda ha avviato la prevista sperimentazione della INTRANET aziendale per la condivisione, fra l'altro, anche dei percorsi di cui alla L. 190/2012 e al D.L.gl. 33/2013 e s.m..

11. PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO

Per processo s'intende un insieme di attività inter-correlate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione. Può portare al risultato finale o essere intermedio, ha una accezione più ampia di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

Nel processo sono coinvolti il Nucleo di Valutazione (che opera come Organismo Interno di Valutazione), gli altri organi di controllo interno, gli utenti e anche le associazioni di consumatori che riescono ad offrire un contributo con il loro punto di vista e la loro esperienza.

Un elemento importante che sin da qui si vuole evidenziare è l'associazione fra prevenzione del rischio e **miglioramento organizzativo** dei processi oggetto di analisi. In tutti le occasioni d'incontro, nei Corsi Formativi e fin dai primi focus group svolti è emersa, al di là della presenza o meno del rischio di corruzione, la possibilità e necessità di migliorare i processi svolti.

L'impatto dei diversi rischi (**valutazione del rischio**) è in generale misurato da almeno tre punti di vista: **impatto economico, organizzativo e d'immagine**.

La finalità di **detto processo** è quello di consentire sempre più l'emersione delle aree e dei processi da **presidiare mediante la realizzazione di misure di prevenzione efficaci**, che possono essere già esistenti o nuove. Il presente piano tende a identificare tutte le aree, le azioni e gli strumenti per prevenire il rischio, stabilendo le priorità di trattazione.

Il processo di gestione del rischio resta un processo circolare che, dalla mappatura dei processi, si conclude con il monitoraggio e la valutazione dello stesso. In modo esplicativo 4 sono le fasi centrali:

- a. la **mappatura dei processi** di ogni area aziendale;
- b. la **valutazione del rischio** per ogni processo;
- c. la definizione delle **misure per la prevenzione**, già in essere e/o da adottare;
- d. l'attività di **monitoraggio e valutazione**.



Nel processo di gestione del rischio della nostra Azienda, la prima mappatura era stata realizzata durante il Corso formativo organizzato nel nov. 2013 e rivolto a 160 Dirigenti individuati nel Management Aziendale per le aree definite "obbligatorie" dal Piano Nazionale Anticorruzione

Nell'anno 2014 si è proceduto alla "mappatura" completa di tutte le aree/settori dell'azienda (v. schema allegato) in tutte le Aree/Settori dell'Azienda, che hanno riscontrato l'apposita nota del DG ASUR.

La valutazione delle aree e dei processi a rischio è stata fatta considerando la **metodologia** proposta dal Piano nazionale, integrata anche con analisi locali della percezione del rischio delle diverse aree.

12. LA MAPPATURA DEI PROCESSI IN TUTTE LE AREE/STRUTTURE AZIENDALI

Se la prima parziale mappatura dei rischi (v. Piano Anticorruzione ASUR 2014-2016) aveva evidenziato alcuni processi e attività a rischio, la **MAPPATURA DEI RISCHI** (art. 1, comma 75 L. 190/12) di tutte le Aree/Strutture ASUR (-di cui all'allegato 1-) quale **azione** centrale dell'anno 2014 (adempimento indicato nel Piano Anticorruzione 2014-2016), e strumento di lavoro per il monitoraggio continuo di ogni processo futuro in nella lotta contro eventuali fenomeni corruttivi, ha confermato come in tutte le Aree/Strutture dell'ASUR Marche siano presenti processi o attività "a rischio", pur se in diversa misura.

La citata RICOGNIZIONE/MAPPATURA dei Rischi eseguita (nel rispetto delle previsioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione è parte sostanziale del PTPC 2015/2017 ed ha consentito di evidenziare:

- Le specifiche attività di ogni Struttura dell'Azienda;
- Il Livello del Rischio Corruttivo per ogni attività;
- Le procedure/Regolamenti ad oggi esistenti per limitare il Rischio corruttivo;
- Le procedure/Regolamenti/Azioni che s'intendono adottare per un'ulteriore riduzione del Rischio.

Monitoraggio e Valutazione

Il processo della MAPPATURA DEL RISCHIO realizzata e sopra esposta, proseguirà per l'anno 2015 con **azioni di monitoraggio e valutazione**. Esse saranno finalizzate alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati, attraverso la realizzazione di "focus group" dedicati, richiesti dal Responsabile Anticorruzione e attivati dai Referenti Anticorruzione delle AA.VV. per il territorio di competenza.

Inoltre, sulla base delle criticità evidenziate dalle singole schede pervenute per la mappatura dei rischi Anno 2014, s'intende proseguire detto percorso attraverso azioni specifiche tendenti ad omogeneizzare in Area Vasta i processi delle attività a maggior rischio corruzione e della prevenzione rischio, al fine di ridurre/eliminare le differenze organizzative e procedurali dei medesimi servizi.

Saranno anche comunicate ai vari Dirigenti interessati le tempistiche entro le quali dovranno essere realizzate le nuove "misure preventive" già indicate nella mappatura realizzata alla fine dell'anno 2014, nonché richieste ulteriori proposte legate alle strategie di prevenzione e di misurazione del rischio nelle singole strutture aziendali.

13. MISURE TRASVERSALI DI PREVENZIONE DEL RISCHIO

Così come previsto nel Piano Nazionale sono già avviate nella nostra Azienda, o in corso d'opera, misure trasversali, fra cui:

- la Trasparenza, che costituisce oggetto dello specifico Programma Triennale (v. Piano Trasparenza pubblicato sul Sito ASUR, link "Amministrazione Trasparente").
- l'informatizzazione e la dematerializzazione dei processi consentendo la loro tracciabilità al fine di ridurre il rischio di "blocchi" non controllabili con l'emersione delle responsabilità per ciascuna fase;
- il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali facendo emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

14. IL SISTEMA DELLE RESPONSABILITÀ

Il quadro normativo in proposito identifica tre tipologie di responsabilità principali: il Responsabile della prevenzione della Corruzione, i suoi Referenti, i Dirigenti, precisando che il mancato riscontro a ogni eventuale richiesta del Responsabile Anti-Corruzione alle strutture coinvolte rappresenta fonte autonoma di responsabilità per **elusione fraudolenta**.

a. La responsabilità del Responsabile della prevenzione alla Corruzione

E' prevista una responsabilità dirigenziale per il caso di mancata predisposizione del PTPC e di mancata formazione dei dipendenti. Nel caso in cui all'interno dell'amministrazione vi sia una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato è prevista una responsabilità dirigenziale, disciplinare e amministrativa - oltre che per il danno erariale e all'immagine della P.A., salvo che il Responsabile provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il PIANO e di aver vigilato sul "funzionamento e sull'osservanza del piano". È esclusa la responsabilità ove l'inadempimento degli obblighi, sia "dipeso da causa a lui non imputabile".

b. La responsabilità dei Referenti per la prevenzione alla Corruzione

I referenti di Area Vasta sono responsabili della realizzazione, applicazione ed osservanza delle disposizioni impartite in merito dal RPC per il territorio di competenza e al rispetto dell'articolo loro dedicato oltre che nel presente Piano Anticorruzione, anche nel Piano Triennale Trasparenza dell'Azienda.

c. La responsabilità dei dirigenti

L'art. 1, comma 33, l. n. 190 stabilisce che la mancata o incompleta pubblicazione, da parte delle PA, delle informazioni di cui al comma 31 e del D.Lgs. 33/2013 (Trasparenza –v. PTT) va valutata come responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del D.lgs 165/2001. Eventuali ritardi nell'aggiornamento dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei responsabili del servizio.

La normativa concentra la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi (art. 1, comma 12, l. n. 190) in capo al responsabile per la prevenzione della corruzione, ma tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti.

Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del responsabile è strettamente collegata e coordinata con quella di tutti soggetti presenti nell'organizzazione dell'amministrazione.

Fondamentale è quindi il ruolo della dirigenza e di “tutti i dirigenti per l'area di rispettiva competenza”, che svolgono attività informativa nei confronti del RPC, dei suoi referenti e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.), partecipano al processo di gestione del rischio, propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001), assicurano l'osservanza del Codice di Comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, adottano le misure gestionali -quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001)-, osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012)”.

d. La responsabilità dei dipendenti

E' anche prevista la responsabilità dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione e di contrasto alla corruzione previste nel presente documento (adottato dall'ASUR Marche), che devono essere rispettate da tutti i dipendenti; la loro violazione costituisce illecito disciplinare.

Tutti i dipendenti dell'amministrazione partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel P.T.P.C. , segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'ufficio dei procedimenti disciplinari, segnalano casi di personale conflitto di interessi.

Dunque, responsabilità e funzioni sono molto più diffusi di quanto uno sguardo sommario alla normativa possa lasciar pensare.

Resta, in ogni caso, l'unicità della figura del responsabile della prevenzione della corruzione, tanto che "i compiti attribuiti al responsabile non sono delegabili, se non in caso di straordinarie e motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali, mantenendosi comunque ferma nel delegante la responsabilità non solo in *vigilando*, ma anche in *eligendo*".

Come già indicato, sono ammessi "referenti" (v. punto 3), cioè collaboratori del responsabile anticorruzione, dotati di poteri di vigilanza e controllo molto ampi, operanti in sedi staccate in enti di specifica complessità, fermo restando il sistema di competenze e responsabilità.

15. TUTELA DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (c.d. whistleblower)

La legge prevede che il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o riferisce al superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia (art. 54-bis del d.lgs. 50 marzo 2001 n. 165).

L'ASUR svolge a questo fine anche un'attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.

La nostra Azienda s'impegna ad adottare tutti gli accorgimenti tecnici e informatici per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni, prevedendo un obbligo di riservatezza da parte del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e delle persone da lui definite per gestire tali informazioni.

Sul sito ASUR, al link "Amministrazione Trasparente" - sezione "Altri Contenuti", sarà scaricabile il modulo definito dall'ANAC con la Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 avente ad oggetto "Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)". Il modulo potrà essere utilizzato da:

- dipendenti;
- collaboratori e consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico;
- collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'ASUR che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi), di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Per ricevere tali segnalazioni è stato previsto un canale differenziato e riservato -oltre alla posta ordinaria-: email all'indirizzo di posta elettronica appositamente creato "*anticorruzione.asur@sanita.marche.it*", anche in forma anonima (che sarà presa in considerazione, ove siano presenti indicazioni adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, tali da far emergere fatti e situazioni riferibili a contesti determinati).

In sintesi quindi vi sono tre tipi di tutele:

- a) la tutela dell'anonimato;
- b) il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
- c) la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso.

Il dipendente, che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, può darne notizia agli Uffici del Personale ed al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, il quale può riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della Funzione pubblica.

16. IL CODICE DI COMPORTAMENTO E DIFFUSIONE DI BUONE PRATICHE – VALORI

Così come previsto dalla normativa, la nostra azienda ha adottato (**Determina DG/ASUR n. 759 del 21/11/2014**) e pubblicato sul Link "Amministrazione Trasparente" del Sito Internet Aziendale un proprio **Codice di comportamento**, che prevede regole comportamentali atte ad informare i dipendenti circa il comportamento eticamente e giuridicamente adeguato nelle diverse situazioni.

Tale Codice di comportamento è in corso di aggiornamento da parte del Dirigente dell'Area Politiche del Personale.

Attraverso i diversi uffici competenti saranno adeguati schemi-tipo di incarico, contratto, bando, inserendo la condizione dell'osservanza del Codice di comportamento per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per il personale impiegato, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi od opere a favore dell'amministrazione, nonché prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice.

Al fine di dare piena applicazione, il Codice di Comportamento è stato trasmesso alle Aree Vaste con invito a darne la più ampia divulgazione al personale dipendente.

L'Area Politiche del Personale dell'ASUR si occuperà di emanare eventuali pareri sull'applicazione del codice di comportamento e di fornire indicazioni per i casi dubbi.

17. RAPPORTI CON LA SOCIETA' CIVILE

E' attivo il sito dell'Azienda (www.asur.marche.it) dove è pubblicato il presente piano in formato aperto. Al fine di disegnare un'efficace strategia anticorruzione, l'ASUR ha fin dall'inizio realizzato forme di **sensibilizzazione e consultazione della finalizzate alla promozione della cultura della legalità.**

A tal proposito, nel mese di aprile 2014 si è svolto un incontro tra il Presidente Regionale del Tribunale del Malato e il Resp. Trasparenza/Anticorruzione ASUR, dove sono state illustrate le varie azioni dell'Azienda in materia di Trasparenza e Anticorruzione e accolti suggerimenti.

In data 18 novembre 2014, è stata avviata una consultazione con le Associazioni dei Consumatori CRCU, su indicazione della Regione Marche (P.F. Turismo Commercio e Tutela dei Consumatori Regione Marche), comunicando loro il link del Programma Triennale della Trasparenza e Integrità dell'ASUR Marche anni 2014-2016 e informando che lo stesso era in fase di aggiornamento per gli aa. 2015 – 2017; si è anche assicurato che sarebbero stati opportunamente valutati i pareri delle Associazioni dei Consumatori e Utenti iscritte al registro regionale (da inviare via-mail).

In data 30/1/2015, come indicato dall'Articolo 11, comma 8, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ("Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata «Trasparenza, valutazione e merito»: a) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione") sono state pubblicate, sul sito istituzionale dell'ASUR (www.asur.marche.it), nelle "news" l'avviso per la consultazione pubblica delle bozze dei due Piani triennali sopra citati, con l'indicazione della sottosezione in cui erano rese disponibili ("Disposizioni Generali - Programma per la Trasparenza e l'Integrità") e del termine per l'invio di eventuali osservazioni (16/2/2015). Dette "news" nel Sito, alla data prevista sono rimaste senza riscontri.

Scaduto il termine di questa consultazione generale, in data 17/2/2015 si è provveduto a invitare le Associazioni (regolarmente iscritte al Registro regionale secondo l'Art. 4 della Legge Regionale 23 giugno – Elenco Associazioni Consumatori e Utenti iscritte al Registro Reg.le - Anno 2015) ad un apposito **incontro**, sia per stabilire un contatto diretto con le stesse, sia al fine d'illustrare il link "Amministrazione Trasparente" ed i principali documenti predisposti dall'ASUR, attraverso un percorso adottato -da un'Azienda tanto complessa- per gestire un processo tanto importante e delicato come quello previsto dalle norme in materia di Trasparenza e Anticorruzione.

Il **verbale** relativo all'incontro è stato trasmesso per la sottoscrizione con nota Asur n. 18822 del 9/6/2015 a tutte le Associazioni presenti e pubblicato sul link "Amministrazione Trasparente" del Sito ASUR, sezione "Altri Contenuti", sottosezione "Accesso Civico".

In data 18/2/2015, con specifica nota-PEC, il dirigente P.F. regionale al Turismo, Commercio e Tutela dei Consumatori, invitava i Responsabili della trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche regionali a inserire, nella procedura informatizzata **Sistema Trasparenza Comitato Regionale Consumatori Utenti** (CRCU) il link relativo al Piano Trasparenza e Integrità presente nel sito istituzionale della propria P.A., col preciso scopo di renderlo disponibile, prima dell'adozione, alle Associazioni dei Consumatori rappresentate nel CRCU, per la consultazione e le espressioni di eventuali pareri (D.Lgs. 33/2013 – art. 10, comma 1).

In data 24/2/2015 è stato "caricato" nella piattaforma regionale (Sistema Trasparenza CRCU) il link per la consultazione delle bozze dei Piani 2015-2017 Trasparenza e Anticorruzione Asur, con l'indicazione della tempistica per eventuali osservazioni da inviare da parte delle Associazioni (30 gg).

In data 27/2/2015 è stata data comunicazione dell'avvenuta pubblicazione (nota prot. ASUR n. 6298) al dirigente P.F. regionale al Turismo, Commercio e Tutela dei Consumatori e alle Associazioni.

Alla scadenza dei 30 giorni previsti (24 marzo 2015), non risultavano osservazioni ai Piani sulla base delle modalità sopra espresse.

Proprio partendo dalla sopra menzionata "consultazione pubblica" per organizzazioni portatrici di interessi collettivi e in accoglimento anche delle sollecitazioni all'uopo pervenute da alcune Associazioni di volontariato e stakeholder qualificati (Accessi Civici di cui alle note del 28/11/2014, del 29/12/2014, del 16/02/2015, del 17/02/2015, dell'8/06/2015, del 10/06/2015, coi i relativi riscontri a firma della Direzione Generale, tutti pubblicati sul link "Amministrazione Trasparente" del Sito ASUR, sezione "Altri Contenuti", sottosezione "Accesso Civico"), la Direzione generale e il Responsabile Trasparenza/Anticorruzione ASUR hanno stabilito l'organizzazione della Prima Giornata della Trasparenza dell'ASUR per la fine del mese di settembre 2015.

Inoltre l'Azienda ha accolto il suggerimento delle Associazioni presenti all'incontro del 17/02/2015, relativo alla programmazione di giornate dedicate alle stesse ("Trasparenza dinamica"), allo scopo d'informarle sull'avanzamento progressivo del relativo percorso, individuare eventuali carenze di pubblicazioni di notizie richieste dalle norme e raccogliere ulteriori osservazioni e proposte.

18. LA FORMAZIONE

La formazione, rappresenta alla luce degli obiettivi generali del presente Piano, lo strumento primario per “creare un **contesto sfavorevole** alla corruzione” e su cui la nostra Azienda ha investito (e continuerà a farlo) risorse fin dalla stesura del Piano stesso.

Nella convinzione che la corruzione, soprattutto quando diviene sistemica, divenga oltre che un comportamento illegale del singolo anche un indicatore di una cultura -che se radicata mette in pericolo la vita stessa dell’organizzazione- occorre investire in percorsi formativi (che saranno organizzati attraverso vari “step”, compatibilmente alla sostenibilità economica), in grado di accompagnare il cambiamento culturale ed organizzativo necessario.

I dipendenti potranno disporre di percorsi generali e specifici; non di adeguamento passivo dei singoli ad una norma quindi, ma di costruzione di reali cambiamenti a cui tutti possano partecipare attivamente. A questo fine la formazione dedicata alla prevenzione della corruzione e illegalità rientra fra i capitoli, già previsti dal Piano Formativo Aziendale 2015.

Come sopra anticipato, sono previste diverse tipologie di formazione relative sia alla Legge 190/2012, sia al D.Lgs. 33/2013, di tipo generale per tutti i dipendenti e specifica per particolari funzioni aziendali.

Formazione generale

E’ rivolta a tutti i dipendenti e riguarda sia le tematiche dell’etica e della legalità, sia una conoscenza approfondita del presente Piano e del Codice di Comportamento aziendale. Si sta valutando la possibilità di istituire “Corsi FAD” sulla Legge 190/2012 e sul D.Lgs. 33/2013 in modo tale da allargare la conoscenza delle norme citate al più alto numero di dipendenti.

Rete dell’Integrità aziendale

Percorso di formazione-intervento sui temi dell’etica e della legalità (anche FAD), per Dirigenti e Referenti e operatori di tutta l’Azienda.

Formazione specifica

Rivolta al Responsabile della Prevenzione e della Trasparenza, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio sulle politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell’amministrazione. Particolare attenzione sarà dedicata alle tecniche di gestione del rischio.

Formazione ai nuovi assunti

Verranno valutate forme e modalità di organizzazione di specifici momenti formativi sulla L. 190/2012 e sul D.Lgs. 33/2013, anche a cura del RPC.

19. LA ROTAZIONE DEL PERSONALE

I Dirigenti delle Aree/Strutture dell'ASUR valuteranno la possibilità di adottare eventuali criteri di alternanza/rotazione del Responsabile del Procedimento per quanto possibile, soprattutto nelle aree a più elevato rischio di corruzione.

20. RAPPORTI CON SOCIETA' PARTECIPATE

L'ASUR osserva la specifica normativa in materia, anche pubblicando sul suo Sito Internet, al Link "Amministrazione Trasparente" nella sezione "Enti controllati" – sottosezione "Società Partecipate"- le notizie richieste dal D.Lgs. 33/2013.

21. COLLEGAMENTO CON CICLO PERFORMANCE

L'ASUR produce un proprio processo di Valutazione delle Performance, consultabile sul sito aziendale www.asur.marche.it, al link "Amministrazione Trasparente", nella sottosezione "Performance", con l'approvazione di un Piano della Performance e la validazione degli strumenti di programmazione richiesti dalle normative in materia. I due Piani triennali delle Performance sono stati approvati con Determina DG/ASUR n. 488 del 28/07/2014 per gli anni 2014-2016 e n. 262 del 07/04/2015 per gli anni 2015-2017.

Per rendere chiara l'integrazione degli strumenti programmatori e garantire il collegamento tra performance e prevenzione della corruzione, nei Piani della performance sarà esplicitamente previsto il riferimento a obiettivi, indicatori e target relativi ai risultati da conseguire.

In tale ottica nei Piani della performance saranno previsti obiettivi, indicatori e target sia per la performance organizzativa (tramite indicatori di risultato e di processo, prevalentemente associabili al livello strategico e operativo) sia per la performance individuale (obiettivi assegnati al Responsabile della prevenzione della corruzione e al personale dirigente a vario titolo coinvolto nella realizzazione del piano).

22. INCOMPATIBILITA', INCONFERIBILITA', SVOLGIMENTO DI INCARICHI ESTERNI E CONFLITTO DI INTERESSE

Le novità introdotte dalla L. 190/2012, in materia di svolgimento da parte dei dipendenti pubblici di incarichi interni ed esterni, anche retribuiti presso soggetti privati ed enti pubblici economici, sono volte a rendere più severe le valutazioni che le amministrazioni di appartenenza, e in particolare i Responsabili di Struttura / Dipartimento / Area, devono svolgere al fine di:

- verificare l'inesistenza di cause di incompatibilità;
- appurare l'insussistenza di un qualche conflitto di interesse (anche solo potenziale) nello svolgimento delle proprie attività lavorative e tra quelle e le attività svolte all'esterno dell'Azienda;
- garantire il rispetto dei principi di esclusività del dipendente pubblico e di buon andamento della pubblica amministrazione, già sanciti nella Costituzione, mediante la verifica dell'insussistenza di incompatibilità organizzativa e vigilanza sul divieto di cumulo degli impieghi.

A tale scopo, la strategia di prevenzione del rischio di corruzione approntata dal legislatore prevede che il dipendente renda accessibili, al proprio responsabile ed all'amministrazione, determinate informazioni ai fini della valutazione dell'assenza del conflitto di interessi e di cause di incompatibilità e inconferibilità, in relazione alla propria posizione lavorativa.

L'ASUR Marche è allineata con i dettami normativi in proposito e provvederà agli adattamenti tecnici e alle procedure organizzative obbligatorie previste dal D.Lgs. 39/2013 e s.m., tenendo anche conto del suo Codice di Comportamento.

Nell'ASUR, intanto, la “verifica dell'insussistenza di cause d'incompatibilità o situazioni di conflitto d'interessi” (prevista dall'Art. 53 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla legge 190/2012) viene attestata, previo riscontro della dichiarazione sostitutiva di certificazione e dell'atto di notorietà dell'interessato, da parte del Dirigente Responsabile dell'Area/U.O./Settore di riferimento dell'incarico stesso.

23. ALTRE ATTIVITA' PER RIDURRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE

Ai fini dell'applicazione dell' art. 53, comma 16 ter, del D.lgs 165/2001, l'ASUR intende verificare la possibilità di prevedere:

- 1) nei contratti di assunzione del personale la clausola del **divieto di prestare attività lavorativa** (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i **3 anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;**
- 2) **nei bandi di gara** o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, 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 PA nei loro confronti per il **triennio successivo** alla cessazione del rapporto;
- 3) l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- 4) l'azione in giudizio per ottenere il **risarcimento del danno** nei confronti degli ex dipendenti di cui sopra;
- 5) la **nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti** in violazione di quanto previsto ai punti precedenti e il divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con la nostra Azienda per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Protocolli di legalità

L'ASUR Marche sta valutando le modalità più congrue al fine di sottoscrivere Protocolli di Legalità (a cominciare dalla Prefettura di Ancona) finalizzati ad attività sinergiche di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi e di infiltrazione della criminalità organizzata.

Ai fini di una più approfondita attività di prevenzione delle infiltrazioni della criminalità nella esecuzione dei lavori, l'ASUR vuol acquisire tutti i dati delle imprese partecipanti alle gare e delle eventuali imprese sub-contraenti con riferimento anche al legale rappresentante ed agli assetti societari e quelli previsti dalle normative in proposito.

Allo scopo di predisporre gli strumenti adeguati per attuare e rendere effettivi i controlli di cui sopra, l'Azienda intende prevedere nei bandi di gara, nei contratti di appalto o concessione o nel capitolato:

- che la sottoscrizione del contratto ovvero le concessioni o le autorizzazioni effettuate prima dell'acquisizione delle informazioni di cui all'art. 10 del D.P.R. n. 252/1998 sono sottoposte a condizione risolutiva e che la stazione appaltante procederà alla revoca della concessione e allo scioglimento del contratto qualora dovessero intervenire informazioni interdittive;
- l'obbligo per l'aggiudicatario di comunicare all'AZIENDA l'elenco delle imprese coinvolte nel piano di affidamento con riguardo alle forniture ed ai servizi di cui agli artt. 2 e 3 del Protocollo di Intesa, nonché ogni eventuale variazione successivamente intervenuta per qualsiasi motivo;
- l'obbligo per l'aggiudicatario di inserire in tutti i subcontratti la clausola risolutiva espressa per il caso in cui emergano informative interdittive a carico dell'altro subcontraente; tale clausola dovrà essere espressamente accettata dall'impresa aggiudicataria.

L'Azienda s'impegna altresì, sia direttamente sia con apposite clausole da inserire nei bandi e negli appalti, a far sì che le imprese appaltatrici e le eventuali imprese sub-contraenti presentino autonoma denuncia all'Autorità Giudiziaria di ogni illecita richiesta di denaro od altra utilità, ovvero offerta di protezione, che venga avanzata nel corso della esecuzione dei lavori nei confronti di un suo rappresentante o di un suo dipendente, dandone notizia senza ritardo alla Prefettura.

Allo scopo di garantire la tracciabilità dei flussi finanziari nell'ambito dei rapporti contrattuali connessi con l'esecuzione dei lavori o con la prestazione di servizi o forniture e per prevenire eventuali fenomeni di riciclaggio, ma anche di altri gravi reati (es. corruzione), l'AZIENDA adempie alle disposizioni normative di cui alla L. 136/2010 "Tracciabilità dei flussi finanziari" come modificato dal D.L. 187/2010. Essa, pertanto, inserisce nei contratti di appalto o di concessione o nei capitolati, l'obbligo a carico dell'appaltatore o concessionario di effettuare i pagamenti o le transazioni finanziarie, relative all'esecuzione del contratto di appalto o della concessione, esclusivamente per il tramite degli intermediari autorizzati, vale a dire le banche e Poste Italiane S.p.A.

L'Azienda provvederà a verificare l'inserimento da parte delle imprese appaltatrici o concessionarie nei contratti sottoscritti con i subappaltatori ed i subcontraenti di analoga clausola.

In entrambi i casi, in caso di violazione, si procederà alla risoluzione immediata del vincolo contrattuale nonché alla revoca dell'autorizzazione al subappalto e/o al subcontratto.

24. ATTIVITA' DI CONTROLLO

La prima misura di prevenzione del rischio di corruzione in un Sistema come quello dell'ASUR non può che riguardare l'attività di controllo dei servizi dell'ASUR. Sono previste tre principali tipologie di controlli:

1. **Controlli interni** riassunti nei precedenti regolamenti già adottati nell'Azienda, che saranno aggiornati ogniqualvolta necessario dai rispettivi Dirigenti di Struttura. Ad essi è affidata la responsabilità dei controlli nelle strutture di competenza;
2. **Controlli della committenza** sulle strutture convenzionate, la cui responsabilità è delle Direzioni Amministrative territoriali delle Aree Vaste;
3. **Controlli della mobilità e contratti**, posta dai Dirigenti delle Aree/Settori interessati.

Tali strutture dovranno relazionare, su sua richiesta, al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione sulla risultanza delle attività di controllo.

Si ribadisce la responsabilità di ogni dirigente di controllare le attività che vengono svolte all'interno dei propri uffici e anche quella di segnalare nuove forme di controllo e verifica che possono essere attuate a livello aziendale.

25. LA COMUNICAZIONE

Uno degli strumenti essenziali nel percorso della prevenzione della corruzione e della illegalità è l'aspetto della comunicazione delle diverse attività sia nei confronti degli operatori interni e dei collaboratori dell'azienda, sia dei cittadini e stakeholder aziendali.

A questo riguardo è stata attivata la collaborazione con l'Area Comunicazione e Formazione aziendale che supporterà il Responsabile per la Prevenzione nella sua attività.

Fra gli strumenti che sono in corso di sviluppo ricordiamo:

- Sito dedicato al tema integrità e uso dei social network su questo tema;
- Informazione diretta a stampa e media su questo tema;
- Sviluppo di nuovi strumenti web su temi specifici, quali ad esempio il codice di comportamento, meglio fruibile rispetto al documento cartaceo;
- Comunicazione ai nuovi assunti di prendere visione sul sito ASUR, del piano anticorruzione.

26. MONITORAGGIO DEL PROCESSO DI PREVENZIONE

Al fine di verificare l'efficacia del processo di prevenzione del rischio di corruzione e apportare gli opportuni cambiamenti, sarà realizzato un processo di monitoraggio dell'intero processo di prevenzione attraverso diverse attività, di cui alcune di tipo quantitativo e altre di tipo qualitativo. Nello specifico:

- Monitoraggio dell'applicazione delle misure di prevenzione delle diverse aree aziendali;
- Verifica del numero annuale delle sentenze di condanna dei Giudici penali e della Corte dei conti pronunciate nei confronti di funzionari dell'amministrazione per ciascuna area/settore/U.O. tra quelle obbligatorie e comuni per tutte le amministrazioni e l'ammontare della condanna in riferimento a fatti corruttivi.

27. IL PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA

Con il D.Lgs. 33/2013 il concetto di trasparenza, intesa come accessibilità totale delle **informazioni** concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, è stato rafforzato. Esso, così come delineato dalle recenti normative (favorendo l'accesso, da parte della collettività, a tutte le informazioni delle pubbliche amministrazioni), è strettamente connesso a quello di integrità.

Gli adempimenti di trasparenza adottati dalla nostra azienda si conformano al D.Lgs. 33/2013, alle Linee guida riportate nelle delibere n. 50/2013 dell'ex CIVIT -ora A.N.AC.- n. 148/2014 A.N.AC. e alle indicazioni dell'ex A.V.C.P (A.N.AC.) con riferimento ai dati sui contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture.

Salvi i limiti previsti dalla normativa (es. privacy e tutela dati sensibili), vengono progressivamente pubblicate sul sito aziendale www.asur.marche.it, al link "Amministrazione Trasparente", le informazioni previste dalla norma secondo l'Allegato A del D.lgs 33/2013 e seguendo criteri di accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nella sezione Amministrazione Trasparente.

Sul PTT "2014-2016", approvato con Delibera DG/ASUR n. 73/2014 e pubblicato sull'apposita Sezione del Siti ASUR – Link "Amministrazione Trasparente" sono esplicitate modalità e responsabilità di pubblicazione. Il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità è stato aggiornato con Determina DG/ASUR n. 491/2015 per il triennio 2015-2017.

In proposito, la nostra azienda ha attivato il percorso dell'**Accesso Civico** a favore di ogni cittadino (attraverso apposito modello scaricabile dal sito aziendale www.asur.marche.it, al link "Amministrazione Trasparente", nella sotto-sezione "Altri contenuti – Accesso Civico) nei casi in cui l'amministrazione abbia omesso la pubblicazione degli atti previsti dal D.lgs 33/2013. La richiesta di accesso civico non sarà sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente; non dovrà essere motivata; sarà gratuita e andrà presentata al Responsabile della trasparenza aziendale.

L'Accesso Civico ricevuto, verrà formalmente trasmesso ai Dirigenti-Responsabili della pubblicazione della notizia richiesta, che ne garantiranno la pubblicazione sul sito. In caso di ritardo o mancata risposta il richiedente potrà ricorrere al titolare del potere sostitutivo (indicato sul sito di cui sopra).

L'inoltro da parte del cittadino della richiesta di accesso civico comporterà da parte del Responsabile della Trasparenza (qualora necessario) l'obbligo di segnalazione di cui all'art. 43, comma 5, del d.lgs. n. 33 ossia all'ufficio di Disciplina di riferimento ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare, al vertice dell'amministrazione e al NVA, ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

I dati

Le modalità di **gestione dei dati** sono **affidate alla responsabilità delle singole strutture di pertinenza per la loro produzione, ivi compresa la pubblicazione dei dati stessi**. La correttezza, completezza e aggiornamento delle informazioni riportate sul sito aziendale è affidata a ciascuna delle strutture produttrici dei dati, in base alla Griglia degli obblighi di pubblicazione (allegato 2 alla Determina DG/ASUR n. 491/2015)

28. IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Riprendendo le disposizioni dell'art. 14 -comma 5- del d.lgs 150/2009, il D.Lgs. 33/2013 (Art. 20, punto 3) prevede che ogni pubblica amministrazione pubblichi sul proprio Sito Internet (Amministrazione Trasparente) i risultati di indagine del **"benessere organizzativo"**.

Considerate le dimensioni dell'ASUR e i circa 15.000 potenziali dipendenti partecipanti, lo stesso avviene attraverso una **somministrazione on-line dell'apposito questionario** (realizzato e predisposto dall'ANAC).

La procedura relativa è stata avviata ed è in corso di conclusione. Una volta raccolti i dati dell'indagine, le relative risultanze saranno pubblicate nell'apposita Sezione "Benessere Organizzativo" del link "Amministrazione Trasparente" sul Sito ASUR.

Tra gli adempimenti richiamati nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità rientra la previsione dell'utilizzo della **Posta Elettronica Certificata**, individuata come uno degli strumenti utili per l'attuazione della trasparenza.

La nostra azienda si è dotata del seguente indirizzo di posta elettronica certificata:

Indirizzo PEC Direzione Generale ASUR asur@emarche.it

Inoltre sono stati anche creati gli indirizzi PEC per le cinque Aree Vaste qui di seguito elencati:

Area Vasta 1	areavasta1.asur@emarche.it
Area Vasta 2	areavasta2.asur@emarche.it
Area Vasta 3	areavasta3.asur@emarche.it
Area Vasta 4	areavasta4.asur@emarche.it
Area Vasta 5	areavasta5.asur@emarche.it

29. PROCEDIMENTO DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Nel Piano Triennale anticorruzione 2014-2016, approvato con Determina DG/ASUR n. 84/2014 (visibile sul Sito ASUR –Sez. dedicata di "Amministrazione Trasparente"), sono state esplicitate le azioni che ne hanno caratterizzato la realizzazione. Per l'anno 2015 molte delle azioni ivi indicate e rivolte agli adempimenti previsti dalle norme in argomento proseguiranno.

Al fine della realizzazione di un pieno ed efficace coinvolgimento dei soggetti stessi la presente proposta del Piano per la Trasparenza e l'integrità 2015 – 2017 è stata pubblicata sul sito istituzionale dell'ASUR nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", allo scopo di consentire alle organizzazioni ed associazioni portatrici di interessi nell'ambito della sanità di formulare rilievi e suggerimenti utili all'Azienda, prima della sua adozione ufficiale con Atto Deliberativo della Direzione ASUR.

CONCLUSIONI

L'analisi dei rischi si conclude al momento con questo approccio tabellare. Il principio della snellezza, senza ripetuti richiami alla L. n. 190/12, è anche voluto da un principio pacificamente entrato nella prassi di ogni programma di "compliance", ovvero quello contenuto nell'articolo 17 del Decreto Legislativo 81 /08: "si provvede alla redazione con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi".

Politiche e procedure già attuate:

- Formazione del personale sulle norme pertinenti (L. n. 190/12 e D.Lgs. n. 33/13)
- Sezioni informative
- Direttive per la predisposizione del sito web conforme alle norme sulla trasparenza
- Incontri informativi con l'OIV
- Direttive sulla stesura del Codice previsto dall'articolo 54 del D.Lgs. n. 165/01 come voluto dalle modifiche apportate dall'articolo 1 comma 44 della L. n.190/12.

Ogni qualvolta sarà necessario apportare modifiche sostanziali al presente Programma, lo stesso può essere aggiornato con specifico atto predisposto dal Dirigente Aziendale responsabile della Trasparenza e Anticorruzione e approvato dall'organo di vertice dell'Azienda.

Altre azioni previste per il 2015

1. Analisi di strumenti volti a garantire l'accessibilità in ogni momento agli interessati delle informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi che li riguardano, ivi comprese quelle relative allo stato di procedura, ai tempi all'ufficio competente in ogni singola fase;
2. Impostazione di rigoroso monitoraggio tra ASUR e i soggetti con cui vengono stipulati i contratti o con i quali è attivo un rapporto di scambi economici, con la previsione di vincoli a tutela della prevenzione: rapporti di parentela, coinvolgimenti affini (ex art. 1, comma 9, lettera e) della Legge 190/2012).;
3. Comunicazione formalizzata tra il responsabile AC ed i Dirigenti dell'Azienda;
4. Osservanza delle disposizioni ANAC.