

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2018/2020. Aggiornamento 2020

✓ **Difformità ed anomalie nelle modalità di accesso alla camera mortuaria**

Il rischio descrive tutte le situazioni nelle quali si verifichi un irregolare ingresso degli operatori del settore sanitario, o dei dipendenti di un'impresa funebre, all'interno delle celle frigorifere, camera ardente o sale mortuarie.

In ordine alle problematiche correlate alla delicata fase collegata al decesso intra ospedaliero e/o comunque alla gestione ed utilizzo della camera mortuaria, così come suggerito nella Det. ANAC n. 12/2015, l'Azienda, quindi, intende porre in essere le seguenti misure anticorruzione:

1. L'accesso alla camera mortuaria è consentito ai familiari dei defunti ed al personale dipendente delle ditte funebri liberamente scelte dagli aventi diritto, solo se provvisti di delega da parte del familiare;
2. All'interno della camera mortuaria nei locali di accesso all'utenza (camera dolenti, corridoio ed ufficio) sono affissi cartelli nei quali si afferma la libera scelta degli aventi diritto ad organizzare le esequie con qualsiasi ditta funebre;
3. Sono state regolamentate: la tenuta di un registro in camera mortuaria riportante le generalità del defunto, il reparto di provenienza, la data del decesso, la data e l'ora dell'esposizione della salma prima delle esequie, la data del funerale, la destinazione (comune o extracomune), il nominativo del dipendente adibito alla vestizione, il nominativo della ditta funebre che effettuerà il funerale (solo se munita di delega), il nominativo di chi avrà cura di ritirare i documenti (ditta funebre o centro servizi).
4. La UOC Risorse Umane, nel codice di comportamento, è tenuta ad inserire obblighi di riservatezza relativi all'evento del decesso cui devono attenersi gli operatori addetti al servizio.

La Direzione Sanitaria è tenuta a monitorare l'attivazione delle misure sopra evidenziate e a porre in essere azioni volte al rispetto delle misure anticorruptive.

21. ATTIVITÀ E STRUTTURE MAGGIORMENTE ESPOSTE A RISCHIO DI CORRUZIONE

Procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture di beni e servizi. Strutture interessate: U.O.C. Gestione Tecnico- Patrimoniale; U.O.C. Provveditorato, Economato e Logistica. Procedure selettive per concorsi, avvisi pubblici e interni per l'assunzione di personale, progressioni di carriera, conferimento incarichi ai sensi del D.lgs. 150/2009 e s.m.i. Stipula di

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2018/2020. Aggiornamento 2020

contratti di assunzione a tempo indeterminato, determinato sia part time sia full time, collaborazioni coordinate a progetto e collaborazioni coordinate e continuative e Trattamenti Economici. Strutture interessate: UOC Gestione Risorse Umane.

Procedure di scelta dei partner per la ricerca, di stipula di convenzioni con strutture pubbliche e private per il perseguimento di obiettivi istituzionali dell'Azienda. Strutture interessate: U.O.C. Affari Generali, Comitato Etico, Farmacia.

Procedure per il pagamento di fornitori di beni e servizi (UOC Gestione Risorse Economico Finanziarie).

Procedure di autorizzazione, controllo, liquidazione e pagamento dell'Attività libero professionale intramuraria e intramoenia allargata. Strutture interessate: UOC Gestione Risorse Economico finanziarie, UOC Gestione Risorse Umane, S.S.D.^f Convenzioni, ALPI e monitoraggio prestazioni ambulatoriali.

Procedure di autorizzazione per attività di formazione, partecipazione a convegni, incarichi esterni retribuiti e non ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. Strutture interessate: UOC Gestione Risorse Umane, UOSD Accreditamento, Qualità e Formazione. Il personale coinvolto è destinatario in via prioritaria delle iniziative formative e informative nel periodo 2020.

22. FORMAZIONE DEI DIPENDENTI

I dipendenti e gli operatori che, direttamente o indirettamente, svolgono un'attività all'interno degli uffici indicati nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione come a più elevato rischio di corruzione, dovranno partecipare ad un programma formativo sulla normativa relativa per la prevenzione e repressione della corruzione e sui temi della legalità.

Tale percorso di formazione, definito dal RPCT, d'intesa con il Responsabile della Formazione, dovrà essere indirizzato secondo un approccio che sia al contempo normativo specialistico e valoriale, in modo da accrescere le competenze e lo sviluppo del senso etico e, quindi, potrà riguardare le norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione ed in particolare i contenuti della Legge 190/2012 e s.m.i., gli aspetti etici e della legalità dell'attività amministrativa oltre ad ogni tematica che si renda opportuna e utile per prevenire e contrastare la corruzione.



Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2018/2020. Aggiornamento 2020

Il RPCT provvede a definire un piano di formazione obbligatoria per i referenti aziendali del RPCT definendo modalità, tempi (**entro il mese di novembre**) ed argomenti, e individua con i responsabili delle UU.OO.CC. il restante personale che ritiene necessario formare.

Il RPCT comunica, ogni anno, al **responsabile dell'UOSD Qualità, Accreditamento e Formazione** i nominativi dei dipendenti che parteciperanno all'evento formativo per come individuati dai responsabili UOC/UOSD/UOS e dal RPCT. I dipendenti che hanno partecipato ai programmi di formazione aziendale espongono ai colleghi le indicazioni essenziali apprese, assicurando così, con un percorso a cascata, la più ampia divulgazione delle tematiche relative alla prevenzione e al contrasto della corruzione.

23. ROTAZIONE DEI DIPENDENTI

Nell'approvazione definitiva dell'aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con delibera n. 1074 del 21 novembre 2018, l'Anac puntualizza che la rotazione è una delle misure previste dalla legge 190/2012, negli articoli (art.1, comma 4 lett. e), comma 5, lett. b), comma 10 lett. b) (rotazione ordinaria), e viene ampiamente illustrata nel paragrafo 7.2 dell'aggiornamento al PNA 2016.

L'ANAC in particolare nel recente aggiornamento intende soffermarsi su questa misura atta a limitare i fenomeni di: "mala gestio e corruzione". L'Autorità aveva già evidenziato che la rotazione, pur presentando criticità attuativa, deve realizzarsi per quanto riguarda la rotazione cosiddetta "straordinaria" che deve applicarsi nel caso di eventi corruttivi, così come previsto nel d.lgs n. 165 del 30 marzo 2001 art. 16 comma 1, lett. l-quater.

Quest'Amministrazione riconosce che la rotazione del personale dirigente e del personale con funzioni di responsabilità, compresi i responsabili dei procedimenti che operano nelle aree a rischio di corruzione, rappresenta strumento essenziale nell'ambito della strategia per la prevenzione della corruzione. Tale misura organizzativa è finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che alimentano dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

La ratio della norma si fonda sul presupposto che l'alternanza possa ridurre il rischio derivato dal fatto che i dipendenti pubblici, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività e instaurando relazioni frequenti con gli stessi utenti, possano essere sottoposti a pressioni esterne.



Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2018/2020. Aggiornamento 2020

D'altra parte, si può condividere il punto di vista secondo il quale la rotazione rappresenta un criterio organizzativo che contribuisce alla formazione dei dipendenti accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore.

E' nello spirito della normativa adottare misure di rotazione che siano compatibili con eventuali diritti di dipendenti interessati, altro criterio è quello di non affidare incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie, questo tipo di scelta trova specifica configurazione nell'area tecnica Amministrativa delineata nella sezione Sanità del Piano Nazionale Anticorruzione 2016.

Nella richiamata sezione, viene messo in evidenza che tra i condizionamenti all'applicazione alla rotazione vi possa essere quello della infungibilità derivante dalla appartenenza a professionalità specifiche, in particolar modo recita testualmente il Piano: "le posizioni apicali di Direttore di UOC, le cui funzioni cliniche prevalgono su quelle gestionali sono assegnate per concorso e sono generalmente infungibili all'interno di una azienda sanitaria".

ROTAZIONE STRAORDINARIA

La rotazione "straordinaria" è stata introdotta dall'art. 16, comma 1, lettera 1-quater) del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 che tra i compiti e i doveri dei dirigenti prevede anche che i dirigenti *"provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva."*

FINALITÀ DELL'ISTITUTO.

La misura, di natura non sanzionatoria, ma eventuale e cautelare, rientra tra le misure amministrative preventive a tutela dell'immagine di imparzialità dell'amministrazione (§ 3.1.delle Linee Guida).

AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE

Il provvedimento motivato, con il quale l'amministrazione valuta se applicare la misura, deve essere adottato obbligatoriamente nelle amministrazioni pubbliche (di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165) e solo facoltativamente negli altri enti del settore pubblico (enti pubblici economici e enti di diritto privato in controllo pubblico).



Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2018/2020. Aggiornamento 2020

In entrambi i casi l'ente deve agire immediatamente dopo aver avuto la notizia del procedimento penale.

In generale l'ANAC è dell'avviso che l'istituto della rotazione straordinaria trovi applicazione con riferimento a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'amministrazione: dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratto a tempo determinato.

L'Amministrazione è tenuta ad adottare un provvedimento anche con riferimento agli incarichi che sono conferiti sulla base di un rapporto fiduciario. L'organo di vertice che ha conferito l'incarico può confermare la sua fiducia, in attesa della conclusione del procedimento penale, ovvero stabilire che tale rapporto di fiducia sia venuto meno in relazione ai fatti di natura corruttiva per i quali il procedimento penale è stato avviato.

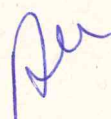
Il provvedimento motivato, a seguito di avvio del procedimento penale per i reati presupposto di cui al citato art. 7 della legge n. 69/2015, è obbligatorio e potrebbe anche non disporre la rotazione, ma soddisfa la finalità di tutelare l'immagine di imparzialità della p.a. che, nel caso, formalizza un processo di valutazione trasparente della "condotta corruttiva".

Il provvedimento motivato deve essere adottato con immediatezza non appena l'amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale. A tal proposito le Linee Guida: "è opportuno che le amministrazioni introducano, nel proprio codice di comportamento, il dovere in capo ai dipendenti interessati da procedimenti penali, di segnalare immediatamente all'amministrazione l'avvio di tali procedimenti".

CONTENUTO DELLA ROTAZIONE STRAORDINARIA

La rotazione straordinaria consiste in un provvedimento adeguatamente motivato con il quale viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e con il quale viene individuato il diverso ufficio e/o incarico al quale il dipendente viene trasferito, in analogia con la legge n. 97 del 2001, art. 3.

Pur non trattandosi di una misura sanzionatoria ma preventiva e cautelare, è necessario che venga data all'interessato la possibilità del contraddittorio, senza però che vengano pregiudicate le finalità di immediata adozione di misure di tipo cautelare.



Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2018/2020. Aggiornamento 2020

DURATA DELLA ROTAZIONE STRAORDINARIA

In assenza di una disposizione di legge sulla durata dell'efficacia del provvedimento motivato di rotazione, le amministrazioni in sede di regolamento del personale o di regolamento sull'organizzazione degli uffici potrebbero disciplinare il provvedimento e la durata della sua efficacia.

In mancanza di norme regolamentari, l'amministrazione valuterà e provvederà caso per caso, adeguatamente motivando sulla durata della misura.

MISURE ALTERNATIVE IN CASO DI IMPOSSIBILITÀ

In analogia con quanto previsto dalla legge n. 97/2001, in caso di obiettiva impossibilità, il dipendente è posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento.

In caso di rotazione applicata ad un incarico amministrativo di vertice, l'impossibilità di applicare l'istituto dovrebbe comportare il collocamento in aspettativa o la messa in disponibilità con conservazione del trattamento economico spettante se trattasi di dipendente dell'amministrazione, mentre per coloro che non siano anche dipendenti, la revoca dell'incarico senza conservazione del contratto.

CONSEGUENZE SULL'INCARICO DIRIGENZIALE

La misura della rotazione straordinaria, qualora venga applicata ad un soggetto titolare di incarico dirigenziale, comportando il trasferimento a diverso ufficio, consiste nella revoca dell'incarico dirigenziale con assegnazione a funzioni "ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specificatamente previsti dall'ordinamento" (art 19, co.10, del d.lgs n°165 del 2001).

Considerato il carattere cautelare del provvedimento e la sua durata presumibile breve (fino all'eventuale rinvio a giudizio o al proscioglimento) "le amministrazioni potrebbero prevedere, nei loro regolamenti di organizzazione degli uffici, che l'incarico dirigenziale sia soltanto sospeso e attribuito non in via definitiva, ma interinale, ad altro dirigente".



Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2018/2020. Aggiornamento 2020

RAPPORTI TRA ROTAZIONE STRAORDINARIA E TRASFERIMENTO DI UFFICIO IN CASO DI RINVIO A GIUDIZIO

In caso di rinvio a giudizio, trova applicazione l'istituto del trasferimento disposto dalla legge n.97/2001.

L'INFORMAZIONE EX ART. 129 DISP. ATT.C.P.P. E RUOLO DEL RPCT

L'art.129, co.1, del d.lgs.28 luglio 1989, n.271 disp. att. Codice procedure penale stabilisce che "quando esercita l'azione penale nei confronti di un impiegato dello Stato o di altro ente pubblico, il pubblico ministero informa l'autorità da cui l'impiegato dipende, dando notizia dell'imputazione".

Poiché l'istituto della rotazione straordinaria è misura di prevenzione della corruzione, si richiede una immediata trasmissione al RPCT della comunicazione del Procuratore della Repubblica, da parte degli Organi che la ricevono, perché il RPC vigili sulla disciplina (contenuta nel PTPC o in sede di autonoma regolamentazione) e sulla effettiva adozione dei provvedimenti con i quali la misura della rotazione straordinaria può essere disposta.

L'ANAC ha instaurato la prassi di trasmettere la notizia (che le pervenga ai sensi del comma 3 del medesimo art.129) al RPCT dell'amministrazione o ente interessato, chiedendo di avere notizie sull'adozione del provvedimento di rotazione straordinaria.

EFFETTI DEI PROCEDIMENTI PENALI SULL'INCARICO DI RPCT

In presenza di avvio di procedimenti penali a carico del RPCT, l'amministrazione dovrà valutare di revocare l'incarico a garanzia dell'imparzialità della P.A. adottando le misure previste per gli altri dipendenti, soprattutto ove si consideri che la nomina di RPCT deve ricadere in un soggetto che goda di una condotta integerrima, fermo restando che la revoca dell'incarico va comunicata all'ANAC.

ROTAZIONE STRAORDINARIA COME CONSEGUENZA DELL'AVVIO DI UN PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Dalle Linee Guida:"..... si deve ritenere che il procedimento disciplinare rilevante sia quello avviato dall'amministrazione per comportamenti che possono integrare fattispecie di natura corruttiva considerate nei reati come sopra indicati..... La misura resta di natura preventiva e non sanzionatoria (diversamente dalla sanzione disciplinare in sé)".



Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2018/2020. Aggiornamento 2020

AZIONI DA PORRE IN ESSERE NELL'AZIENDA OSPEDALIERA, IN APPLICAZIONE DELLE LINEE GUIDA SULLA ROTAZIONE STRAORDINARIA

1. Prevedere che nel PTPCT 2020 la misura della rotazione straordinaria sia disciplinata e regolamentata, nel rispetto della normativa vigente e delle Linee Guida di cui alla Delibera ANAC n. 215/2019, con riferimento a:

- a) ambito di applicazione;
- b) profili di responsabilità;
- c) procedure per addivenire al provvedimento motivato;
- d) durata dell'efficacia del provvedimento motivato di rotazione straordinaria;
- e) criteri operativi.

2. Garantire l'immediata trasmissione al RPCT della comunicazione del Pubblico Ministero (ai sensi dell'art. 129, co. 1 del Decreto Legislativo 28 Luglio 1989) da parte della Direzione Generale che la riceve, affinché il RPCT possa esercitare la sua funzione di vigilanza sulla effettiva adozione del provvedimento conseguente (vedasi paragrafo 3.11 delle citate Linee Guida ANAC).

3. Aggiornare ed integrare il Codice di Comportamento aziendale alla luce della Delibera ANAC n. 358/2017 "Linee Guida per l'adozione dei Codici di comportamento negli Enti del Servizio Sanitario Nazionale", e della Delibera ANAC n. 215/2019 sulla applicazione della misura della rotazione straordinaria.

Introdurre, tra l'altro, il dovere in capo ai dipendenti interessati da procedimenti penali, di segnalare immediatamente all'amministrazione l'avvio di tali procedimenti, come richiamato al paragrafo delle citate Linee Guida sulla rotazione straordinaria.

24. TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI

E' stata disposta la pubblicazione di modulistica di segnalazione degli illeciti da parte del dipendente (c.d. whistleblower) sul sito istituzionale, nella sezione amministrazione trasparente "altri contenuti". Il dipendente che riferisce condotte che si presumono 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.



Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2018/2020. Aggiornamento 2020

La procedura è stata disciplinata con adozione di apposito regolamento mediante deliberazione n°195 del 12 maggio 2017 e le segnalazioni sono oggetto di valutazione da riferire all'adozione di apposita procedura di cui sopra e, qualora si ritenga che le stesse abbiano rilevanza disciplinare, si procederà secondo la normativa vigente. I dirigenti responsabili delle Unità Operative Complesse sono tenuti ad informare i dipendenti sulla procedura adottata.

Nel caso in cui il dirigente e/o referente di UOC per la prevenzione della corruzione, nell'esercizio delle funzioni attribuite con il presente piano, venga a conoscenza di fatti che possano presentare una rilevanza disciplinare, dovrà darne informazione al superiore gerarchico dell'ufficio/servizio/UO/Dipartimento nel quale presta servizio il o i dipendenti che potrebbero essere coinvolti. Il superiore gerarchico procederà ad informarne il RPCT, ed in collaborazione, avvieranno l'istruttoria.

In sede di procedimento disciplinare a carico dell'eventuale responsabile del fatto illecito, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, senza il suo consenso, a condizione che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.

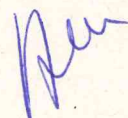
Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata ove la sua conoscenza sia indispensabile per la difesa dell'incolpato.

25. CONFLITTO DI INTERESSI

Tutti i dipendenti/collaboratori/consulenti devono, nei loro rapporti esterni con clienti/fornitori/contraenti e concorrenti, comunque curare gli interessi dell'Azienda rispetto ad ogni altra situazione che possa concretizzare un vantaggio personale anche di natura non patrimoniale.

I dipendenti destinati a operare nei settori e/o attività particolarmente esposti alla corruzione devono astenersi da quella attività, ai sensi dell'articolo 6 bis della legge n. 241/1990, in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto anche potenziale.

Per conflitto di interessi, reale o potenziale, si intende qualsiasi relazione intercorrente tra un dipendente/collaboratore/consulente e soggetti, persone fisiche o giuridiche, che possa risultare di pregiudizio per l'Azienda.



Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2018/2020. Aggiornamento 2020

I conflitti di interesse devono essere resi noti con immediatezza con dichiarazione scritta da inviarsi al proprio responsabile.

Dal 2014 è stata elaborata modulistica inerente l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse. oltre alle misure già previste nel presente piano:

- trasmissione al RPCT di relazione annuale sul monitoraggio del rispetto dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse.
- trasmissione al RPCT delle dichiarazioni ricevute da parte dei Direttori/responsabili di Struttura.
- E' stato redatto, nel 2018, un aggiornamento della modulistica al fine di renderla ulteriormente fruibile ai destinatari, prevedendo ulteriore specifica indicazione per i membri delle commissioni di concorso.

26. PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

L'adozione, l'aggiornamento e la pubblicità del Piano Triennale per la trasparenza e l'integrità, nonché l'implementazione della sezione "Amministrazione Trasparente", è per definizione nelle intenzioni del legislatore uno degli strumenti per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità, attraverso il controllo sociale che può essere attuato dalla collettività sugli atti e sulle attività poste in essere dall'Azienda. Il Piano della Trasparenza, inteso come sezione del presente Piano anticorruzione, si intende quindi di seguito integralmente riportato come parte integrante e sostanziale del presente atto, si precisa che sono state date indicazioni operative ai responsabili delle strutture in merito al decreto legislativo n°97 del 25 maggio 2016 .

Per l'anno in corso sono state elaborate le procedure, per come previsto dalla normativa vigente, delle diverse tipologie di accesso agli atti, ed istituita mail dedicata, tutte pubblicate sul sito istituzionale dell'Azienda.

27. CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

L'adozione di un codice etico e di comportamento, la diffusione, la formazione e la sensibilizzazione alla sua osservanza, è certamente necessario a prevenire l'illegalità e ad evitare che si verifichino anche inconsapevoli violazioni.

L'Azienda è tenuta a far osservare il Codice di Comportamento di cui al DPR 16 aprile 2013 n.62, contenente a norma dell'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001, tutte le indicazioni di buona condotta alle



Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2018/2020. Aggiornamento 2020

quali il pubblico dipendente deve ispirare le proprie azioni, a diffonderlo tramite pubblicazione sul sito ed a renderlo sempre disponibile a tutti.

La UOC Gestione Risorse Umane ha provveduto all'aggiornamento del Codice di Comportamento e di Comportamento e rivolto al personale dell'Azienda, tenendo conto di quanto disposto dalle linee guida di cui alla delibera ANAC (CIVIT) n. 75/2013, nonché a quanto disposto dal PNA 2016 e dalla determina ANAC n.12/2015. e Linee Guida per l'adozione dei Codici di comportamento negli enti del SSN 20 settembre 2016. Nello stesso è necessario realizzare un opportuno collegamento con le altre misure di prevenzione della corruzione previste dal Piano Anticorruzione. Collegamento che -si ribadisce- è di particolare rilevanza anche in sede di individuazione di ulteriori misure da introdurre nella progressiva elaborazione degli strumenti di contrasto alla corruzione. E' in fase di aggiornamento anche il Codice Etico.

28. INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ

L'U.O.C. Gestione Risorse Umane è tenuta, al momento di conferimento e/o rinnovo di nuovi incarichi, unitamente all'U.O.C. Programmazione Controllo Gestione e Flussi Informativi, a richiedere le dichiarazioni di esclusione dei motivi di inconferibilità e incompatibilità in base alla normativa in materia. Tale incombenza deve essere ripetuta con cadenza annuale; La stessa struttura è altresì tenuta ad effettuare controlli a campione sulla veridicità delle dichiarazioni rese. Di tale attività i Responsabili delle suddette UU.OO.CC riferiranno **annualmente** al Responsabile Anticorruzione. Le dichiarazioni di cui sopra sono rese disponibili sul sito aziendale. Detta misura di trasparenza garantisce la possibilità del controllo sociale diffuso.

INCOMPATIBILITÀ A SEGUITO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA P.A. (ART. 35 BIS DEL D.LGS 165/01)

Le Unità Operative Complesse, GRU, Attività Tecniche e Patrimoniali, Forniture e Logistica, Economato, Affari Generali, devono verificare la sussistenza di precedenti penali al momento della costituzione delle commissioni di concorso e per l'affidamento di commesse, in maniera tempestiva, mentre l'UOC GRU deve verificare la sussistenza di precedenti penali all'atto dell'assegnazione dei dirigenti e dei dipendenti agli uffici che svolgono l'attività prevista dall'art. 35 bis del D. Lgs 165/001 e s.i.m.



Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2018/2020. Aggiornamento 2020

29. ULTERIORI MISURE:

CLAUSOLA DI PANTOUFLAGE PER APPALTI DI SERVIZI, FORNITURE E LAVORI

Per le procedure di cui sopra è stata introdotta la clausola Ai sensi del comma 16 ter dell' art. 53 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dall' articolo 1, comma 42 della legge 6 novembre 2012, n. 190, "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti". come prevista dalla predetta disposizione legislativa, quale strumento di adesione volontaria ai principi etici di legalità, volto a rafforzare il vincolo di collaborazione alla legalità tra l'amministrazione aggiudicatrice e i partecipanti privati nell'ambito dell'affidamento di appalti pubblici.

COMITATO ETICO

In ottemperanza a quanto disposto dal PNA 2016, con il presente Piano si intende rafforzare le misure anticorruptive in materia di sperimentazione clinica in ambito ospedaliero, precisamente:

Non si è reso necessario procedere ad Integrare il regolamento del funzionamento del Comitato con disciplinare che indichi le modalità di ripartizione dei proventi, detratti i costi da sostenersi per la conduzione della sperimentazione da parte dell'Azienda, in quanto a partire dal 2018 le competenze del C.E. Regionale sono state trasferite all'Azienda Ospedaliera Pugliese di Catanzaro, anche se in prorogatio, il Comitato Etico Aziendale, continua ad operare, attenendosi al Regolamento in vigore.

Rimane fermo il sistema di verifica dei conflitti di interesse che identifichi, oltre che l'eventuale conflitto di interesse al momento della nomina del Responsabile per la sperimentazione, anche la sua sussistenza al momento della presentazione della stessa.

Elaborazione ed adozione di scheda di previsione di impiego del compenso per lo studio (scheda finanziaria).



Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2018/2020. Aggiornamento 2020

INTEGRAZIONE TRA IL PTPCT E PIANO DELLA PERFORMANCE

L'Azienda attraversa il Piano della Performance svolge il monitoraggio dell'attuazione del PTPCT. La verifica tende ad accertare la corretta applicazione delle misure predisposte con le modalità e nei tempi previsti e la reale efficacia delle stesse in termini di prevenzione del rischio di fenomeni corruttivi, attraverso l'attuazione di condizioni che ne rendano più difficile la realizzazione. In particolare le misure contenute nel presente documento sono inserite nel Piano della Performance, quali obiettivi strategici il cui raggiungimento è misurato attraverso indicatori di risultato di seguito riportati:

- **Obiettivo:** Pubblicazione di documenti nomine, componenti Commissioni e Consulenti e di tutti i dati previsti dalla normativa in materia di Trasparenza;
- **Obiettivo:** Trasmissione al RPTC del monitoraggio e del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti;
- **Obiettivo:** Pubblicazione i tutti i dati previsti ai sensi del decreto legislativo 33/2013 come previsti nell'allegato al presente Piano.

AGGIORNAMENTO DEL PTPCT

Il Piano entra in vigore dalla data di esecutività della deliberazione che lo approva e sarà aggiornato ed adeguato con periodicità annuale, fatto salvo il verificarsi di condizioni, considerazioni e circostanze che debbano indurre a ritenere necessaria una revisione del Piano nel corso dell'annualità.

Copia del Piano, a scopo di presa d'atto, viene consegnata, a cura dei Dirigenti, ai dipendenti al momento dell'assunzione. Ai dipendenti, già in servizio, ne viene data ampia diffusione, attraverso il sito web aziendale nonché, ai singoli, tramite posta elettronica aziendale.

