

ALLEGATO 1 ALLA
DETERMINAZ. 24/16
DEL 24 FEB. 2014

ASUR MARCHE

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione -
2014 / 2016

INDICE

1. Perché questo Piano
2. Obiettivi del Piano
3. Cosa viene fatto
4. Chi fa cosa e come lo fa
5. Processo di adozione
6. Processo di gestione del rischio
7. Codice di comportamento e diffusione di buone pratiche e valori
8. Rapporti con società civile
9. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito
10. Formazione
11. Rotazione del personale
12. Rapporti con società partecipate
13. Collegamento con il ciclo delle performance
14. Incompatibilità, inconfiribilità, svolgimento di incarichi esterni e conflitto di interesse
15. Altre attività per ridurre il rischio di corruzione
16. Attività di controllo
17. Piano di comunicazione
18. Monitoraggio del processo di prevenzione
19. Responsabilità
20. Il Programma per la Trasparenza 2014-2016

Allegato 1 - Gruppo lavoro per l'implementazione del Piano per la Promozione dell'Integrità

Allegato 2 - Registro dei rischi e misure di prevenzione

Allegato 3 - Attività di formazione effettuate e previste

Allegato 4 - Responsabilità pubblicazione e aggiornamento dei dati sulla trasparenza da parte dei dirigenti dell'ASUR secondo lo schema del D.Lgs 33/2013;

Allegato 5 - Matrice di Rischio reato presupposto (art. 1 comma 75 Legge 190/2012)

1 - PERCHE' QUESTO PIANO

Con la legge 190 del 2012 tutte le Pubbliche Amministrazioni devono dotarsi di un Piano per la prevenzione della corruzione e la promozione dell'integrità del proprio agire. Da diversi anni infatti le istituzioni internazionali chiedevano al nostro Paese di dotarsi di politiche attive contro questo fenomeno. Se da un lato le statistiche mostrano come in Italia il fenomeno sia maggiormente percepito rispetto ad altri paesi europei, esso non è tuttavia solo un problema italiano. E' stata fatta una stima che a livello europeo quasi il 6% delle risorse sia legato a fenomeni di corruzione o di illegalità e frode in senso lato. Questo significa **togliere risorse che potrebbero essere impiegate per la presa incarico dei problemi delle persone.**

La **definizione di corruzione** che andremo ad assumere nel corso della nostra attività è quella proposta dalla legge e dal Piano Nazionale, comprensiva delle varie situazioni in cui si riscontri **l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.**

IL FENOMENO DELLA CORRUZIONE IN SANITA' – L'ESPERIENZA DELLO STUDIO DI TRANSPARENCY INTERNATIONAL – ITALIA

Analisi qualitativa:

- La corruzione in sanità rimane un fenomeno ampiamente oscuro in termini quantitativi, ma i suoi effetti sono evidenti. Negli anni recenti, la Corte dei Conti ha 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”.
- I fattori generali che favoriscono la corruzione sono la natura consensuale del crimine, l'assenza di vittime dirette, la distanza causale tra accordo e vittimizzazione, la sofisticazione degli schemi criminali e la commistione con altri fenomeni di mal-amministrazione.
- I drivers di corruzione in sanità sono 12, di cui quattro dal lato della domanda sanitaria, e otto dal lato dell'offerta sanitaria. Dal lato della domanda:
 - ✓ Incertezza o debolezza del quadro normativo,
 - ✓ Asimmetria informativa tra utente ed Sistema Sanitario,
 - ✓ Elevata parcellizzazione della domanda sanitaria,
 - ✓ fragilità nella domanda di servizi di cura.

Dal lato dell'offerta:

- ✓ forte ingerenza della politica nelle scelte tecnico-amministrative,
- ✓ elevata complessità del sistema,

- ✓ ampi poteri e discrezionalità nelle scelte aziendali e ospedaliere,
- ✓ basso livello di accountability del personale pubblico,
- ✓ bassi standard etici degli operatori pubblici,
- ✓ asimmetria informativa tra Sistema Sanitario e fornitori privati,
- ✓ crescita della sanità privata,
- ✓ scarsa trasparenza nell'uso delle risorse.

In particolare emergono criticità dalla frammentazione del quadro regolamentare a livello regionale e sub-regionale; dall'abuso della decretazione di urgenza; dall'esplosione del contenzioso, giustificato o strumentale. Anche la nuova legge anticorruzione (L. 190/12) e i decreti attuativi presentano elementi di criticità, riducendo alcune pene edittali e di conseguenza i termini di prescrizione, ignorando alcune fattispecie penali, e non tutelando adeguatamente i whistleblowers (segnalazione di illeciti).

- La complessità organizzativa ed il decentramento rendono più difficile effettuare i controlli, generano una parcellizzazione delle risorse e una moltiplicazione dei centri di potere discrezionale, anche ai livelli più bassi della struttura amministrativa.
- L'asimmetria informativa espone al rischio corruzione il cittadino, debole e poco informato rispetto al medico che agisce in sua vece rispetto al SSN, determinando la domanda e l'offerta sanitaria.
- L'asimmetria espone al rischio anche le aziende, soprattutto quelle che investono in R. & D. (ricerca e sviluppo), che si trovano a confrontarsi con funzionari impreparati o incompetenti, limitando quindi le scelte del SSN sulla base di criteri di selezione inadeguati, insufficienti, obsoleti o inutili, a seconda dei casi. L'infungibilità è un altro driver di rischio, perché permette di bypassare le procedure ad evidenza pubblica.
- L'affidamento ai privati convenzionati di porzioni sempre crescenti di sanità pubblica aumenta il rischio di corruzione a causa del conflitto naturale di interessi-di profitto per il privato e di riduzione dei servizi sanitari, idealmente investendo sulla prevenzione, e di costi da parte del SSN. La debolezza dei sistemi di controllo e l'elevato potere economico-politico che ruota attorno a tali affidamenti portano a schemi pericolosi di grand corruption, come si è visto in numerose regioni.
- La politica ha esondato in sanità, superando i normali confini di indirizzo e di controllo e di nomina dei soggetti apicali delle strutture sanitarie, alterando la buona amministrazione nei settori delle nomine, degli appalti e degli accreditamenti privati, in alcuni casi arrivando a controllare l'intero sistema sanitario regionale.
- Il senso civico e l'integrità del settore sanitario devono essere rafforzati. Il whistleblowing, ovvero il riportare situazioni illecite o sospette per prevenire la corruzione nella pubblica amministrazione, disciplinato dalla legge 190/12, viene considerato dagli intervistati nel settore sanitario come strumento di delazione – anziché prevenzione – e fonte di tensione tra il personale. "L'analisi strutturale della spesa sanitaria regionale [...] appalesa la necessità di una attenta promozione della cultura della legalità e dell'etica pubblica anche in questo settore", afferma la **Relazione Garofalo**.
- Il personale del sistema sanitario può approfittare di un basso livello di accountability per le proprie azioni, un incentivo a violare le regole. I sistemi interni di valutazione soffrono di corporativismo e autotutela che di

fatto riducono la capacità di controllo. Le valutazioni dei dirigenti sono quasi sempre molto positive, indipendentemente dalla qualità dei servizi erogati o dai risultati della gestione economico-finanziaria dell'ente. Pur assistendo a una diffusione di codici di condotta e standard etici volontari, questi raramente contengono misure efficaci in termini di poteri d'indagine e sanzionatori, nonché di protezione per coloro che denunciano illegalità.

- La trasparenza, ad oggi, rimane una buona intenzione, anche se le recenti norme stanno spingendo in modo deciso verso una maggiore trasparenza della PA..

Il Concetto di Corruzione

L'analisi si basa sul concetto di corruzione intesa come "abuso di potere delegato a favore di un vantaggio al privato" che 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. Si tratta di situazioni nelle quali l'interesse di ottenere un vantaggio privato (o personale) interferisce nell'esercizio di una attività orientata a realizzare un interesse pubblico o collettivo (Libera/CORIPE, 2013), violando i principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa, o i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il perimetro della ricerca così definito non comprende i fenomeni di mala-sanità in cui manca l'elemento psicologico posto in essere dalle parti dell'ottenimento di un vantaggio privato o personale a scapito dell'interesse pubblico. Gli sprechi nella sanità, l'inefficienza, la negligenza, i favoritismi, il nepotismo, il conflitto di interessi o le violazioni degli obblighi previsti nel contratto di lavoro non sono stati analizzati quando non facenti parte di uno schema criminale volto al profitto. L'analisi ha considerato situazioni di corruzione con pagamenti diretti, in denaro o con altre prestazioni di valenza economica, o vantaggi indiretti, verso terzi o non economici (prestigio, possibilità di carriera, successo elettorale), ottenuti a priori (*bribe*) o a posteriori (*kickback*).

I casi di corruzione esaminati comprendono le forme di corruzione verticali, che comprendono un rapporto subordinato corrotto-corruttore di natura gerarchica (incluso il rapporto pubblico-privato) o economica. Non sono considerate le forme di corruzione orizzontale, cioè quelle in cui più soggetti pari si accordano per porre in essere schemi illeciti (ad esempio gli accordi tra i soggetti privati per dividersi gli appalti pubblici e modificare artificialmente i prezzi).

La definizione comprende sia la "Grande corruzione" (*grandcorruption*), che la "Corruzione burocratica" (*bureaucratic corruption*). La prima coinvolge 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. In questo caso, la corruzione può incidere sulle scelte di spesa pubblica, che vengono orientate sui settori più "remunerativi" invece che verso quelli più necessari, o sulla scelta dei beneficiari di tali risorse, grazie alla possibilità di stabilire le "regole del gioco". Si tratta di una forma di corruzione molto grave, non tanto per la dimensione economica, quanto per il generale detrimento dell'efficienza e della capacità di sviluppo di un paese. Vi rientrano i rapporti tra interessi privati e provvedimenti normativi favorevoli, spesso riferibili a gruppi di interesse legittimi (ad es. grandi aziende,

banche, categorie professionali) o illeciti (crimine organizzato), ed il voto di scambio, cioè l'adozione di provvedimenti favorevoli a un interesse privato in cambio della garanzia di un sostegno elettorale.

La seconda coinvolge la struttura amministrativa pubblica, nel suo rapporto gerarchico all'interno della P.A. (il superiore verso il subordinato) o verso il privato, fornitore o utente di servizi. 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.

Il Concetto di reato (principio di tassatività della norma)

L'art. 1, comma 12, della legge n. 190 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. Ci pare 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.

2 - OBIETTIVI DEL PIANO

Sono tre gli obiettivi principali del **PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE** della nostra azienda:

1. **ridurre le opportunità** che si manifestino casi di corruzione
2. **aumentare la capacità di scoprire** casi di corruzione
3. creare un **contesto sfavorevole** alla corruzione.

3 - COSA VIENE FATTO

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 del personale
- 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)
- La 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 (si veda il punto 16 del presente documento).

4 - CHI FA COSA E COME LO FA

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, adotta il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
- 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 per la prevenzione della Corruzione per l'area di rispettiva competenza:

- sono individuati nel presente Piano come referenti tematici e dei servizi (vedi Allegato 1);
- svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione e attività dell'amministrazione e di costante monitoraggio sull'attività svolta dai dirigenti assegnati agli uffici di riferimento, anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale;

d. 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;

e. 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;

f. l'Area Politiche del Personale:

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza;
- collabora con l'Ufficio Legale Aziendale per la predisposizione delle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;
- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;

g. 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 o all'Area Politiche del Personale;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi;

h. 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 si relaziona in via privilegiata sono all'Area Politiche del Personale, per dati e informazioni circa la situazione dei procedimenti disciplinari; 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 cui sono affidati specifici compiti di relazione e segnalazione e tutti i dirigenti, in base ai compiti a loro affidati dall'art. 16 del D.Lgs 165/2001. La mancata risposta alle richieste di contatto e di informativa del Responsabile della Prevenzione della Corruzione da parte dei soggetti obbligati in base alle disposizioni del presente Piano è suscettibile di sanzione disciplinare.

All'interno della nostra Azienda saranno previsti meccanismi operativi e procedure che permettano al Responsabile di conoscere tempestivamente fatti corruttivi tentati o realizzati all'interno dell'Azienda, del contesto in cui la vicenda si è sviluppata o di contestazioni ricevute circa il mancato adempimento agli obblighi di legge.

5 - PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO

Il primo passo per l'adozione del Piano Triennale è stato quello di costituire un gruppo di lavoro multidisciplinare aziendale, che vede la partecipazione delle diverse professionalità esistenti in azienda,

Il gruppo prevede referenti tematici di supporto al Responsabile su specifiche aree dell'ASUR centrale e di ogni Area Vasta, oltre che referenti di struttura delle cinque Aree vaste che rappresentano le diverse realtà aziendali di tipo clinico, amministrativo, tecnico e dei cittadini. I referenti degli Uffici centrali ASUR e di ogni Area Vasta, nonché i responsabili delle cinque aree vaste (vedi Allegato 2) sono tenuti a relazionare al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, attraverso confronti periodici, fatte salve le situazioni di urgenza.

Il presente piano, 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". Gli 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 puntuale ed efficace di prevenzione della Corruzione.

Il processo di implementazione del Piano è un processo graduale che soprattutto nel primo anno di attività vedrà l'adozione dei nuovi strumenti per la prevenzione del rischio di corruzione e illegalità. L'adozione formale da parte della Direzione Aziendale avverrà nei tempi previsti, ma il Piano sarà

aggiornato costantemente (e sempre visibile sul sito) tenendo conto degli sviluppi del lavoro e dell'evoluzione del processo di gestione del rischio.

6 - PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO

La finalità di questa attività è quello di consentire l'emersione delle aree e dei processi che devono essere **presidiati mediante l'implementazione di misure di prevenzione**, che possono essere già esistenti o nuove. Una volta a regime il presente piano andrà quindi 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 è un processo circolare che parte dalla mappatura dei processi e termina con il monitoraggio e la valutazione dello stesso. In modo sintetico le fasi sono 4:

- 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 da adottare;
- d. l'attività di **monitoraggio e valutazione**.



Nel processo di gestione del rischio della nostra azienda sono stati coinvolti tutti i dirigenti dell'ASUR chiamati a fare una valutazione del livello di rischio delle diverse aree e dei singoli processi. Si è partiti dalle aree definite come obbligatorie dal Piano Nazionale Anticorruzione per poi procedere via via a tutte le aree dell'azienda.

Per processo si è inteso un insieme di attività interrelate 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 i 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.

a. La mappatura dei processi di ogni area aziendale

La valutazione delle aree e dei processi a rischio è fatta considerando la **metodologia** proposta dal Piano nazionale, integrata anche con analisi locali della percezione del rischio delle diverse aree, la consultazione delle banche dati esistenti sul fenomeno della corruzione.

L'**individuazione delle aree di rischio** è quindi il risultato di un processo complesso, che ha visto la valutazione del rischio realizzato attraverso la verifica "sul campo" dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti nella nostra azienda. Questa è stata realizzata attraverso diverse azioni integrate, fra cui:

- l'analisi dei procedimenti disciplinari da parte degli Uffici del Personale degli ultimi 5 anni;
- i precedenti giudiziari (in particolare, i procedimenti e le decisioni penali o di responsabilità amministrativa), anche con la collaborazione della Magistratura;
- l'analisi quantitativa di valutazione del rischio percepito da parte degli operatori che ha visto l'utilizzo dell'organigramma aziendale di cui alla Determina ASUR n. 1112 del 14/12/2011;
- l'analisi dei casi ripresi dai media e dalla stampa nella nostra realtà e a livello regionale e italiano;
- focus group con i vari dirigenti delle aree di competenza al fine di evidenziare il rischio di illegalità e corruzione nelle diverse aree.

Si è partiti dalla mappatura in termini organizzativi e di personale della nostra azienda che vede dodici strutture di primo livello (Comunicazione e Formazione, Ufficio Legale, Qualità e Sviluppo Organizzativo, Sistema Controllo Atti, Controllo di Gestione, Sistemi Informativi, Contabilità, Bilancio e Finanza, Patrimonio e Nuove Opere, Acquisti e Logistica, Affari Generali e Contenzioso. Ingegneria Clinica, Politiche del Personale) oltre alle cinque Aree Vaste, e nel 2012 circa 13.340 dipendenti e 4.397 non dipendenti (vedi Tabella 1).

Tabella 1 - Personale ASUR – Anno 2012

Personale Dipendente

Personale Non dipendente

Ruolo	Numero	Ruolo	Numero
Ruolo tecnico	2.611	Medici di Medicina Generale e Pediatri di Libera Scelta	1.688
Ruolo amministrativo	1.483		
Ruolo professionale	16	Medici di continuità assistenziale (Guardia Medica)	1.833
Ruolo sanitario di cui 2138 Medici e Veterinari, 274 altri Dirigenti e 6818 Comparto	9.230	Medici specialisti ambulatoriali	876
Totale	13.340	Totale	4.397

b. La valutazione del rischio

L'impatto dei diversi rischi è stato misurato da almeno tre punti di vista: **impatto economico, organizzativo e reputazionale**.

In questa valutazione, oltre ai servizi aziendali, sono coinvolti associazioni di cittadini e imprese e rappresentanza della società civile che offrono un utile contributo con il loro punto di vista ed esperienza. Elemento importante in questa fase è quello del **confronto e benchmark con altre aziende sanitarie** al fine di evidenziare processi, rischi e misure di prevenzione che possono essere utili anche alla nostra realtà.

Questo tipo di analisi ha mostrato chiaramente che **tutte le strutture** della nostra azienda possono essere interessate a questo fenomeno e in ognuna possono esservi dei processi e attività a rischio. Così come previsto dal Piano Nazionale sono state in ogni caso coinvolte in primo luogo le **aree obbligatorie comuni** a tutte le PP.AA. previste dall'art. 1, comma 16, che sono:

- A) Area: acquisizione e progressione del personale;
- B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture;
- C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

La stima della probabilità reale ha tenuto conto, tra gli altri fattori, dei controlli vigenti, ossia qualunque strumento di controllo utile per ridurre la probabilità del rischio.

c. Le misure per la prevenzione

Al fine di ridurre il livello di rischio sono state individuate le misure di prevenzione (obbligatorie o ulteriori) che vengono inserite nel "registro dei rischi". Per ciascuna area vengono indicate le misure di prevenzione già esistenti e quelle nuove da implementare per ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, la tempistica per l'introduzione e implementazione e le responsabilità della stessa.

Il principio per decidere la nuova applicazione o il mantenimento delle misure di prevenzione del rischio è quello del rapporto **costo-efficacia**, ossia il cercare di applicare prioritariamente le misure preventive che in termini di costi economici e organizzativi non superino i benefici attesi.

Per ogni area saranno previste schede di programmazione delle misure di prevenzione (indicando obiettivi, tempistica, dei responsabili, degli indicatori e delle modalità di verifica) che saranno condivise anche con la Direzione Generale dell'ASUR per definirne la loro attuazione anche in termini di coerenza con le altre misure di prevenzione previste e

traendo spunti rispetto alle buone pratiche emerse dal confronto con altre aziende sanitarie.

d. Il monitoraggio e la valutazione

La gestione del rischio si completa con l'azione di **monitoraggio e valutazione**, finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione. Il monitoraggio sarà realizzato attraverso azioni di tipo quantitativo andando a verificare l'attuazione delle misure, la misurazione del rischio nelle diverse strutture aziendali e attraverso focus group dedicati.

e. Misure trasversali di prevenzione del rischio

Così come previsto nel Piano Nazionale sono in corso di attuazione anche nella nostra Azienda alcune misure trasversali, fra cui:

- la trasparenza, che costituisce oggetto del Programma Triennale sulla Trasparenza (vedi sezione 20 del presente documento);
- 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;
- l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo degli stessi;
- il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali facendo emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

7 - CODICE DI COMPORTAMENTO E DIFFUSIONE DI BUONE PRATICHE E VALORI

Così come previsto dalla normativa, la nostra azienda sta provvedendo ad adottare un proprio Codice di comportamento che prevede regole comportamentali specifiche, che vedono un approccio concreto, in modo da far comprendere ai dipendenti con facilità il comportamento eticamente e giuridicamente adeguato nelle diverse situazioni, individuando guide comporta-mentali per i vari casi.

Attraverso i diversi uffici competenti sono stati predisposti e adeguati schemi tipo di incarico, contratto, bando, inserendo la condizione dell'osservanza dei Codici di comportamento per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i titolari di organo, per il personale impiegato negli uffici di diretta collaborazione dell'autorità politica, 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 dai Codici.

Al fine di dare piena applicazione a quanto disposto dal Codice di Comportamento sono previsti incontri formativi sui contenuti dello stesso con tutti gli operatori dell'azienda.

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

8 - RAPPORTI CON SOCIETA' CIVILE

Al fine di disegnare un'efficace strategia anticorruzione, l'ASUR realizza forme di sensibilizzazione e consultazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità con il coinvolgimento di cittadini e organizzazioni portatrici di interessi collettivi, ai fini della predisposizione del Piano, della diffusione delle strategie di prevenzione e del loro monitoraggio.

A questo riguardo è stata attivato il sito dove è pubblicato il presente piano in formato aperto. Al fine di favorire la comunicazione con la società civile è stata attivata anche una mail dedicata: comunicazione.asur@sanita.marche.it. L'esito delle consultazioni viene pubblicato sul sito internet, con indicazione dei soggetti coinvolti, delle modalità di partecipazione e degli input generati dalla partecipazione.

9 - 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.

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 si 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.

E' previsto un canale differenziato e riservato per ricevere tali segnalazioni, che possono avvenire via web, via mail, per posta ordinaria o anche oralmente e possono anche essere in forma anonima. Sono previsti codici sostitutivi dei dati identificativi del denunciante e modelli per ricevere le informazioni utili per individuare gli autori della condotta illecita e le circostanze del fatto.

Saranno prese in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, tali da far emergere fatti e situazioni relazionandoli 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.

10 - LA FORMAZIONE

La formazione, rappresenta alla luce degli obiettivi generali del presente Piano lo strumento principe per “creare un **contesto sfavorevole** alla corruzione” e su cui la nostra Azienda ha investito 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 supportino un cambiamento culturale ed organizzativo. I dipendenti saranno accompagnati in questo percorso, consapevoli che non si tratta di un adeguamento passivo dei singoli ad una norma, ma di costruire le condizioni affinché avvenga un reale cambiamento organizzativo a cui tutti possano partecipare attivamente.

A questo fine la formazione dedicata alla prevenzione della corruzione e illegalità rientra fra i capitoli, già previsti sin dal 2013, del Piano Formativo Aziendale 2014-2015.

In generale sono previste due diverse tipologie di formazione, una di tipo generale per tutti i dipendenti e una specifica per particolari funzioni aziendali, sia per il livello di rischio, sia per l’attività specifica svolta. Per tali attività è previsto il contributo, ove disponibile, dato dagli operatori interni.

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. In generale tale formazione si articolerà nei seguenti punti (dettagliati all’Allegato 3):

1. Incontri sull’etica e sui codici di comportamento aperti a tutti i dipendenti dell’Azienda e collaboratori. Tali incontri si baseranno prevalentemente

sull'esame di casi concreti, con l'organizzazione di appositi focus group, guidati da un facilitatore, nell'ambito dei quali vengono esaminate ed affrontate problematiche di etica calate nel contesto dell'amministrazione al fine di far emergere il principio comportamentale eticamente adeguato nelle diverse situazioni. In questi incontri saranno presentati anche gli strumenti telematici che l'Azienda sta attuando attraverso il Portale del Dipendente per la segnalazione delle incompatibilità, inconfiribilità, svolgimento di incarichi esterni e conflitto di interesse;

2. Creazione della Rete dell'Integrità aziendale con un percorso di formazione-intervento sui temi dell'etica e della legalità. Tale formazione sarà obbligatoria per almeno un referente di ogni area degli Uffici centrali ASUR e di ogni Area Vasta, e per almeno un referente per ogni struttura o dipartimento delle cinque Aree Vaste (Allegato 1). La rete avrà un compito primario nell'implementare il Piano per l'Integrità;
3. Formazione ai nuovi assunti e a tutti coloro che sono entrati in azienda negli ultimi due anni, anche attraverso incontri formativi e l'uso della modalità via web. Tale modalità prevede anche forme di tutoraggio da parte di personale esperto.

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.

A questo riguardo va segnalata l'adesione e collaborazione con:

- Federsanità - ANCI

E' previsto il monitoraggio e la verifica del livello di attuazione dei processi di formazione e la loro efficacia attraverso questionari destinati ai soggetti destinatari della stessa.

Nell'allegato 3 vengono esplicitate le iniziative, i soggetti che erogano e a cui viene erogata la formazione, i contenuti, le giornate dedicate e i canali e strumenti di erogazione.

11 - ROTAZIONE DEL PERSONALE

La rotazione del personale, così come prevista dalla normativa, assume un duplice obiettivo. Da un lato fa sì che l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure favorisca una riduzione del rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti. Dall'altro può favorire un maggior livello di benessere organizzativo permettendo al dipendente di trovare nuovi stimoli e opportunità

di crescita professionale che potrebbero perdersi nel momento in cui una persona svolga per molti anni la stessa attività nello stesso ufficio.

L'ASUR adotta quindi criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità, ivi compreso quello del responsabile del procedimento, operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione. L'applicazione di tale criterio si sposa comunque con quello dell'efficienza dell'amministrazione e della continuità dell'azione amministrativa ed è in ogni caso attuata previa adeguata informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative e in sinergia con le politiche regionali sul tema.

In ogni caso, in presenza di particolari figure professionali considerate difficilmente sostituibili la difficoltà di applicazione del principio di rotazione sarà segnalata nel Piano con le relative motivazioni.

12 - RAPPORTI CON SOCIETA' PARTECIPATE

Così come previsto dalla normativa, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali per ridurre il rischio di corruzione e illegalità. Qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del D.Lgs. 231/2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dalla L. 231/2001 ma anche a tutti quelli considerati nella L. 190/2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente. Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della L. 190/2012 e denominate Piani di prevenzione della corruzione, debbono essere trasmessi all'ASUR ed essere pubblicati sul sito istituzionale.

Gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico devono, inoltre, nominare un responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, che può essere individuato anche nell'organismo di vigilanza previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, nonché definire nei propri modelli di organizzazione e gestione dei meccanismi di *accountability* che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione.

L'ASUR verifica l'avvenuta introduzione dei modelli da parte dell'ente pubblico economico o dell'ente di diritto privato in controllo pubblico. L'ASUR e l'ente vigilato organizzano un idoneo sistema informativo per monitorare l'attuazione delle misure sopra indicate. I sistemi di raccordo finalizzati a realizzare il flusso delle informazioni, compresa l'eventuale segnalazione di illeciti, con l'indicazione dei referenti saranno definiti rispettivamente nel Piano dell'amministrazione vigilante e nei Piani di prevenzione della corruzione predisposti dagli enti pubblici economici e dagli enti privati in controllo pubblico, nonché nella normativa di specie.

I modelli di organizzazione e gestione degli enti pubblici economici e degli enti di diritto privato in controllo pubblico di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, considerano anche il rischio di fenomeni corruttivi e presentano il seguente contenuto minimo:

- individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione;
- previsione della programmazione della formazione;
- previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- previsione dell'adozione di un Codice di comportamento per i dipendenti ed i collaboratori;
- regolazione di procedure per l'aggiornamento;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli
- regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del modello da parte dell'amministrazione vigilante;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

13 - COLLEGAMENTO CON CICLO PERFORMANCE

L'ASUR ha avviato un proprio processo di Valutazione delle Performance, consultabile sul sito aziendale www.asur.marche.it, al link "Amministrazione Trasparente", nella sottosezione "Performance con la collaborazione dell'Area Controllo di Gestione. Il contenuto del presente piano triennale sarà quindi integrato con il piano della Performance e gli altri strumenti di programmazione così come richiesto dalla normativa.

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 tramite la realizzazione del presente Piano.

In tale ottica nel Piano della performance 2014-2016 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).

14 - 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, attraverso una serie di dichiarazioni e comunicazioni, determinate informazioni anche di carattere privato, 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 sta quindi predisponendo specifici adattamenti tecnici e procedure organizzative affinché le **dichiarazioni** e **comunicazioni** obbligatorie, previste dal D.Lgs. 39/2013 e secondo il nuovo Codice di Comportamento (in corso di definizione che sarà approvato entro 60 giorni dall'adozione del presente Piano), possano essere rese dal dipendente in via telematica, attraverso la rete intranet, in un'ottica di efficienza nei processi di verifica e di organicità nella gestione delle informazioni riguardanti il personale.

Fra queste ricordiamo:

1. Dichiarazioni di interessi finanziari e potenziale conflitto di interesse;
2. Comunicazione di adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni operanti in ambito sanitario;
3. Comunicazioni relative all'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse, anche potenziale (art. 6 bis L. 241/90);
4. Dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di incompatibilità specifiche relative a cariche politiche (art. 12 D.Lgs. 39/2013);
5. Dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di incompatibilità specifiche relative a incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati (art. 9 D.Lgs. 39/2013);
6. Dichiarazione circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità per posizioni dirigenziali in caso di condanna per reati contro la P.A. (art. 3 D.Lgs. 39/2013).

Il dipendente sarà informato degli adempimenti di cui sopra, sia mediante sintetica spiegazione ed elencazione delle diverse fattispecie sulla stessa rete intranet, sia mediante specifica formazione (si veda il punto 10 sulla formazione).

Per quanto concerne invece più specificamente il **conferimento e l'autorizzazione a svolgere attività ed incarichi extra-istituzionali** e la relativa procedura di espletamento delle necessarie verifiche da parte del Responsabile della prevenzione della Corruzione e dell'Area Politiche del Personale, saranno date indicazioni dagli uffici preposti, come previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione.

Le misure di prevenzione adottate da questa Azienda in materia di incompatibilità, oltre ad un controllo ordinario di primo livello (da parte del Responsabile della prevenzione della Corruzione) e di secondo livello (da parte dell'Area Politiche del Personale), in ordine alla presenza dei requisiti di legge nella fase autorizzatoria o di valutazione delle attività extraistituzionali, prevede altresì un definitivo **controllo** in capo alla Direzione Generale.

15 - ALTRE ATTIVITA' PER RIDURRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (PANTOUFLAGE)

Ai fini dell'applicazione dell' art. 53, comma 16 ter, del D.lgs 165/2001, l'ASUR prevede:

- 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;**
- 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;
- l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- di agire in giudizio per ottenere il **risarcimento del danno** nei confronti degli ex dipendenti di cui sopra.
- 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.

Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

Il Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane espleta un controllo del 100% sulle dichiarazioni relative ai carichi pendenti dei dipendenti assunti, nonché richiede ai componenti delle diverse Commissioni Esaminatrici di dichiarare ex art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001, di non aver riportato condanne per i delitti di cui al Capo I e II, Titolo II, Libro secondo del Codice Penale (propri dei dipendenti pubblici), anche con sentenza non passata in giudicato.

Protocolli di legalità

L'ASUR Marche procederà alla sottoscrizione di un Protocollo di Legalità con la Prefettura di Ancona, finalizzato alle attività di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi e di infiltrazione della criminalità organizzata, attraverso l'estensione dei controlli antimafia nel settore delle opere pubbliche garantendo altresì la legalità e la trasparenza nelle procedure di affidamento e di esecuzione delle opere.

In particolare l'Azienda si impegnerà a richiedere alla Prefettura le informazioni Antimafia di cui all'art. 10 D.P.R. 252/98, oltre che nei casi ivi contemplati, anche per appalti e concessioni di lavori pubblici di importo pari o superiore a € 250.000,00, per i subcontratti di lavori, forniture e servizi di importo pari o superiore a € 50.000 e in ogni caso, indipendentemente dal valore, nei confronti dei soggetti ai quali vengono affidati le forniture e i servizi "sensibili", di cui all'art. 2 del Protocollo di che trattasi.

Ai fini di una più approfondita attività di prevenzione delle infiltrazioni della criminalità nella esecuzione dei lavori, l'ASUR acquisirà tutti i dati delle imprese partecipanti alle gare e delle eventuali imprese sub-contraenti con riferimento anche al legale rappresentante ed agli assetti societari, nonché i relativi certificati camerali con dicitura antimafia. Esperite le procedure, prima di procedere alla stipula dei contratti o alla conclusione degli affidamenti ovvero prima di procedere all'autorizzazione dei sub-contratti o dei sub-affidamenti, i dati suddetti e i relativi certificati camerali dovranno essere comunicati alla Prefettura ai fini del rilascio delle informazioni di cui all'art. 10 del D.P.R. n. 252/1998. Qualora la Prefettura accerti elementi relativi a tentativi di infiltrazione mafiosa ed emetta una informativa ostativa, l'Azienda non procede alla stipula del contratto di appalto, ovvero revoca l'aggiudicazione o nega l'autorizzazione al subappalto, e intima all'appaltatore o concessionario di far valere la risoluzione del subcontratto.

Allo scopo di predisporre gli strumenti adeguati per attuare e rendere effettivi i controlli di cui sopra, l'Azienda prevede 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, anche al di fuori delle soglie di valore ivi previste, 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 si 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 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, è tenuta ad inserire 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.

16 - ATTIVITA' DI CONTROLLO

Una delle misure di prevenzione del rischio di corruzione riguarda l'attività di controllo posta già in essere dai servizi dell'ASUR. Sono previste tre principali tipologie di controlli, che in ogni caso dovranno cercare di cogliere l'elemento della sostanzialità degli stessi:

1. **Controlli interni** riassunti nei precedenti regolamenti adottati già dalla nostra Azienda, che saranno aggiornati annualmente. La responsabilità dell'attuazione dei controlli è affidata ai singoli dirigenti delle varie strutture aziendali.
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 in essere da una eventuale nuova struttura definita: "Pianificazione, flussi informativi, gestione mobilità e contratti e qualità".

Tali strutture dovranno relazionare periodicamente al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione sulla risultanze delle attività di controllo.

In ogni caso rimane in capo ad ogni dirigente la responsabilità 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.

17 - PIANO DI 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:

- Newsletter ai dipendenti e ai cittadini sul tema Integrità, che riprende sia le attività svolte dalla nostra azienda, sia quelle esterne che possono essere di interesse;
- 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 rendendolo maggiormente fruibile rispetto al documento cartaceo;
- Previsione di un canale web "nuovi assunti" sul sito ASUR, ove verrà inserito il piano anticorruzione per farlo conoscere a tutti i nuovi assunti.

18 - 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;
- Focus group specifici con operatori e cittadini;
- Il numero annuale delle sentenze di condanna dei Giudici penali e della Corte dei conti pronunciate nei confronti di funzionari dell'amministrazione per ciascuna sottoarea tra quelle obbligatorie e comuni per tutte le amministrazioni e l'ammontare della condanna in riferimento a fatti corruttivi.

19 - LE RESPONSABILITA'

Riassumendo quanto previsto dalla normativa sono identificabili tre tipologie di responsabilità principali: per il Responsabile della prevenzione, per i dirigenti e per tutti i dipendenti.

La responsabilità del Responsabile della prevenzione

E' prevista una responsabilità dirigenziale per il caso mancata predisposizione del PTPC e di mancata adozione delle misure per la selezione e la 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".

La responsabilità dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione previste nel presente documento e adottata dalla ASUR Marche devono essere rispettate da tutti i dipendenti e, dunque, sia dal personale che dalla dirigenza e la loro violazione costituisce illecito disciplinare.

La responsabilità dei dirigenti

L'art. 1, comma 33, l. n. 190 stabilisce inoltre che la mancata o incompleta pubblicazione, da parte delle PA, delle informazioni di cui al comma 31 va valutata come responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del D.lgs 165/2001 ed eventuali ritardi nell'aggiornamento

dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei responsabili del servizio.

Flussi Informativi verso il Responsabile Anticorruzione

La mancata corrispondenza periodica tra strutture coinvolte e **RA**, nel percorso di monitoraggio del PTPC, rappresenterà fonte autonoma di responsabilità per **elusione fraudolenta**.

20 - IL PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA 2014-2016

Attraverso la trasparenza vogliamo rendere la nostra Azienda una "**casa di vetro**" in una logica di piena apertura verso l'esterno, al fine di rendicontare in modo semplice e chiaro gli obiettivi che raggiungiamo con le risorse che vengono messe a disposizione dalla collettività.

Con il D.Lgs. 33/2013 è stato infatti rafforzato 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. Il concetto di trasparenza, 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 nella delibera n. 50/2013 dell'ex CIVIT, ora A.N.AC. e alle indicazioni dell'A.V.C.P 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), sono state pubblicate sul sito aziendale www.asur.marche.it, al link "Amministrazione Trasparente", tutte le informazioni previste dalla norma secondo l'Allegato A del D.lgs 33/2013 seguendo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nella sezione Amministrazione Trasparente.

Nella verifica dei percorsi per la pubblicazione dei vari documenti, si è anche tenuto conto della ricerca della massima efficienza dei percorsi amministrativi e di pubblicazione, cercando di evitare tutte le duplicazioni dei vari documenti e attività.

Procedimento di elaborazione e adozione del programma

Al fine di dare attuazione alla normativa sulla trasparenza è stato definito un gruppo aziendale (vedi Allegato 1) con il compito di partecipare alla definizione del piano e alla sua implementazione.

Per ciascun adempimento ed obbligo di pubblicità l'Azienda ha individuato i dirigenti responsabili della predisposizione delle informazioni da pubblicare, che sarà anche

responsabile della pubblicazione delle stesse e del conseguente periodico aggiornamento (vedi Allegato 4).

Al fine della realizzazione di un pieno ed efficace coinvolgimento dei soggetti stessi si prevede la pubblicazione del Piano per la Trasparenza e l'integrità sul sito istituzionale dell'ASUR nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", al fine di consentire alle organizzazioni ed associazioni portatrici di interessi nell'ambito della sanità di formulare rilievi e suggerimenti utili all'Azienda. Saranno raccolti feedback dei cittadini e degli stakeholder sul livello di utilità e di utilizzazione dei dati pubblicati, nonché eventuali osservazioni sulla qualità delle informazioni pubblicate, anche attraverso il canale dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico.

Con nota n. 12033 del 05/06/2013 il Direttore Generale dell'ASUR ha individuato il Responsabile per la Trasparenza e per la Prevenzione della Corruzione (visibile sul sito aziendale www.asur.marche.it, al link "Amministrazione Trasparente", nella sotto-sezione "Altri contenuti – Corruzione"). Come già detto il lavoro del Responsabile è coadiuvato da un gruppo di lavoro a supporto permanente costituito dai referenti di Area Vasta e dai responsabili di struttura e dipartimento individuati allo scopo all'interno delle cinque Aree Vaste.

Iniziative di comunicazione della trasparenza

La pubblicazione, sul sito istituzionale dell'ASUR Marche, delle informazioni, dati e documenti riguardanti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione, nonché il loro aggiornamento, unitamente alla pubblicazione del presente Piano, rappresenta la modalità per promuovere e realizzare gli obiettivi di trasparenza.

Ad integrazione di quanto previsto nella parte generale del Piano nel capitolo formazione, saranno programmate una serie di iniziative specifiche sulla trasparenza fra cui:

- Comunicazione del presente Programma e relativo stato di avanzamento a tutti gli stakeholder;
- Incontri su trasparenza, rivolti a tutto il personale e ai collaboratori aziendali a qualsiasi titolo;
- Organizzazione annuale di una giornata sulla trasparenza, già a partire dall'anno 2014.

Processo di attuazione del Piano della Trasparenza

Come espressamente previsto dall'art. 43 del D. Lgs. n. 33/2013, i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiranno il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

Tale decreto riordina i fondamentali obblighi di pubblicazione derivanti da varie normative stratificate nel corso degli ultimi anni, prevedendo anche nuove forme di pubblicità, con

l'obiettivo di uniformare gli obblighi e le modalità di pubblicazione per tutte le pubbliche amministrazioni e di definire ruoli, responsabilità e processi in capo alle stesse.

Per tali motivi, sono stati individuati nell'allegato 4 i dirigenti responsabili della produzione, elaborazione e pubblicazione dei dati richiesti, la cui identificazione è avvenuta sulla base delle rispettive competenze. A tal fine il Responsabile della Trasparenza e Prevenzione della Corruzione ha tenuto incontri specifici con tutti i dirigenti, condividendo con gli stessi competenze e responsabilità.

L'attuazione del Programma triennale per la Trasparenza e l'attuazione, in generale, degli obblighi di pubblicità in materia di trasparenza, saranno sottoposti a monitoraggio e a verifiche periodiche da parte dei dirigenti responsabili dei singoli adempimenti e da parte del Responsabile della Trasparenza, il quale si occuperà della predisposizione annuale dello stato di avanzamento del Programma e nel quale sarà dato conto dello stato degli aggiornamenti in merito agli adempimenti normativi. Gli esiti del monitoraggio saranno pubblicati annualmente con redazione di un prospetto riepilogativo sullo stato di attuazione del programma in cui saranno indicate le nuove azioni per il raggiungimento degli obiettivi. Saranno inoltre resi accessibili strumenti concreti per la rilevazione dell'utilizzo effettivo dei dati oggetto di pubblicità, permettendo la valutazione dei trend di utilizzo.

La nostra azienda ha attivato il percorso dell'**accesso civico** a favore di ogni cittadino (attraverso il sito aziendale www.asur.marche.it, al link "Amministrazione Trasparente", nella sotto-sezione "Altri contenuti – Accesso Civico) nei casi in cui l'amministrazione abbia omissso 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.

Entro 30 giorni dalla richiesta la nostra azienda garantirà la pubblicazione sul sito del documento, dell'informazione o dei dati richiesti e la trasmissione del dato al richiedente o la comunicazione dell'avvenuta pubblicazione. 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, 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 all'attuale NVA, prorogato con Deliberazione regionale n. 689 del 13/05/2013, con funzioni analoghe al previsto O.I.V., 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, in

merito ai contenuti del presente documento, è affidata a ciascuna delle strutture produttrici dei dati.

Si riportano nell'allegato 4 i dati che l'Azienda è tenuta a pubblicare nel sito web, divisi in sottosezioni seguendo lo schema predisposto dall'ANAC ed indicato nella delibera n. 50/2013:

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: [PEC asur@emarche.it](mailto: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

Allegato 1

Gruppo lavoro per l'implementazione del Piano per la Promozione dell'Integrità

Coordinamento

1. Alberto Lanari Responsabile Trasparenza e Prevenzione Corruzione ASUR -----

Referenti tematici

2. Francesca Rocchetti Area Affari Generali e Contenzioso
3. Ferdinanda Piatanesi Area Acquisti e Logistica
4. Carla Roberti Area Politiche del Personale
5. Andrea Alfieri Area Patrimonio e Nuove Opere
6. Alessandro Maccioni Area Contabilità, Bilancio e Finanza

7. Antonella Pianosi Area Ingegneria Clinica
8. Maria Grazia Sciamanna Area Sistemi Informativi
9. Sonia Piercamilli Area Controllo di Gestione
10. Michele Gentili Area Farmacia
11. Barattini Marisa Direzione Tecnica Prevenzione Collettiva

Referenti delle strutture di Area Vasta

Area Vasta 1 – Referente Ing. Alessandro Giuggioli

Distretti: Dr. Romeo Magnoni

Presidi Ospedalieri: Dr. Andrea Cani

Dipartimento di Prevenzione: Dr. Giovanni Cappuccini

Dipartimento di Salute Mentale: Dr. Leo Mencarelli

Dipartimento Dipendenze Patologiche: Dr.ssa Giovanna Diotallevi

Area Amministrativa-Tecnico-Logistica: Dott. Massimo Domenicucci

Area Vasta 2 – Referente Dott.ssa Maria Silvia Pesciarelli

Distretti: Dott.ssa Chantal Mariani

Presidi Ospedalieri: Dott.ssa Maria Rosa Pallotta

Dipartimento di Prevenzione: Sig.ra Simona Romagnoli

Dipartimento di Salute Mentale: Sig.ra Lucia Giovagnoli

Dipartimento Dipendenze Patologiche: Dott.ssa Claudia Gaberscik

Area Amministrativa-Tecnico-Logistica: Dott.ssa Maria Silvia Pesciarelli

Area Vasta 3 – Referente Dott. Fabrizio Trobbiani

Distretti: Dott.ssa Donella Pezzola

Presidi Ospedalieri: Dott. Massimo Palazzo

Dipartimento di Prevenzione: Dott.ssa Tiziana Bentivoglio

Dipartimento di Salute Mentale: Dott.ssa Rosanna Carassai

Dipartimento Dipendenze Patologiche: Dott. Gianni Giuli

Area Amministrativa-Tecnico-Logistica: Dott. Fabrizio Trobbiani

Area Vasta 4 – Referente Dott.ssa Maria Flavia
Spagna

Distretti: Dott. Francesco Paletti

Presidi Ospedalieri: Dott. Luigi Brasili

Dipartimento di Prevenzione: Dott. Alfredo Borraccini

Dipartimento di Salute Mentale: Dott. Serafino Fedeli

Dipartimento Dipendenze Patologiche: Dott.ssa Francesca Pieragostini

Area Amministrativa-Tecnico-Logistica: Dott.ssa Silvana Pagliari

Area Vasta 5 – Referente D.ssa Anna Giuseppina
Mandolini

Distretti: Dott.ssa Adriana Compieta

Presidi Ospedalieri: Dott. Cesare Milani

Dipartimento di Prevenzione: Dott. Antonio Agostini

Dipartimento di Salute Mentale: Dott.ssa Ines Troli

Dipartimento Dipendenze Patologiche: Dott.ssa Valeria Saldari

Area Amministrativa-Tecnico-Logistica: Dott.ssa Cristiana Gandini

Allegato 2 - Registro dei rischi e misure di prevenzione

Il presente registro dei rischi e delle misure di prevenzione è in corso di elaborazione ed è frutto del lavoro svolto con i servizi aziendali. Si presentano qui alcune delle aree già disponibili, al fine di avere una prima rappresentazione del lavoro in corso. Per le altre aree il lavoro è in corso di realizzazione e sarà pubblicato entro il 30 aprile 2014.

Una volta definite le nuove misure di prevenzione saranno definite le responsabilità, tempi, ecc. delle stesse, che saranno anche legate al ciclo delle performance.

Area Affidamento di lavori, servizi e forniture

AREE/PROCESSI	RISCHI	Livello rischio	Misura esistente	Misura proposta
Definizione dell'oggetto dell'affidamento	Restrizione del mercato nella definizione delle specifiche tecniche, attraverso l'indicazione nel disciplinare di prodotti che favoriscano una determinata impresa.	Alto	verifica della descrizione della specifica tecnica ricevuta; clausola per equivalente	ampliamento oltre i confini aziendali della base tecnica di confronto e coinvolgimento di un maggior numero di attori nel processo di verifica della descrizione tecnica
Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	Elusione delle regole di evidenza pubblica, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento mediante concessione, laddove invece ricorrano i presupposti di una tradizionale gara di appalto.	Alto	verifica della situazione di fatto che si intende affidare; solo nel caso in cui ne ricorrano i presupposti (ad es. carenza di finanziamenti per completare un'opera pubblica) si potrà utilizzare lo strumento della concessione di costruzione e gestione	
Requisiti di qualificazione	Negli affidamenti di servizi e forniture, favoreggiamento di una impresa mediante l'indicazione nel bando di requisiti tecnici ed economici calibrati sulle sue capacità.	Alto	puntuale inserimento nel bando di requisiti proporzionati al valore e all'oggetto dell'appalto	
Requisiti di aggiudicazione	Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa. Possibili esempi: a) scelta condizionata dei requisiti di qualificazione attinenti all'esperienza e alla struttura tecnica di cui l'appaltatore si avvarrà per redigere il progetto esecutivo; b) inesatta o inadeguata individuazione dei criteri che la commissione giudicatrice utilizzerà per decidere i punteggi da assegnare all'offerta tecnica; c) mancato rispetto dei criteri fissati dalla legge e dalla giurisprudenza nella nomina della commissione giudicatrice.	Alto	attenta analisi della misurabilità ed oggettività dei criteri da inserire nell'aspetto qualitativo dell'offerta e dei parametri di valutazione e rispetto dei principi di legge per la nomina dei commissari	
Valutazione delle offerte	Mancato rispetto dei criteri indicati nel disciplinare di gara cui la commissione giudicatrice deve attenersi per decidere i punteggi da assegnare all'offerta, con particolare riferimento alla valutazione degli elaborati progettuali.	Alto	puntuale osservanza dei criteri di valutazione indicati negli atti di gara da parte della commissione tecnica e ruolo di garanzia del RUP e del Dirigente preposto all'adozione dell'atto di aggiudicazione	

AREE/PROCESSI	RISCHI	Livello rischio	Misura esistente	Misura proposta
Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	Mancato rispetto dei criteri di individuazione e di verifica delle offerte anormalmente basse, anche sotto il profilo procedurale.	Alto	puntuale osservanza dei criteri di legge che regolano l'istituto e ruolo di garanzia del RUP e del Dirigente preposto all'adozione dell'atto di aggiudicazione	
Procedure negoziate	Utilizzo della procedura negoziata al di fuori dei casi previsti dalla legge ovvero suo impiego nelle ipotesi individuate dalla legge, pur non sussistendone effettivamente i presupposti.	Alto	osservanza dei criteri di legge che regolano l'istituto della procedura negoziata ammessa nei soli casi tassativamente stabiliti	
Affidamenti diretti	Elusione delle regole minime di concorrenza stabilite dalla legge per gli affidamenti di importo fino ad un milione di euro (art. 122, comma 7, Codice). Abuso nel ricorso agli affidamenti in economia ed ai cottimi fiduciari al di fuori delle ipotesi legislativamente previste.	Alto	rispetto delle norme per gli affidamenti tramite cottimi fiduciari e ricorso alle economie solo nei casi di effettiva necessità	
Revoca del bando	Adozione di un provvedimento di revoca del bando strumentale all'annullamento di una gara, al fine di evitare l'aggiudicazione in favore di un soggetto diverso da quello atteso, ovvero al fine creare i presupposti per concedere un indennizzo all'aggiudicatario.	Alto	rispetto delle regole e delle norme sull'evidenza pubblica ed aggiudicazione a favore della ditta che ha conseguito il punteggio complessivo maggiore	sensibilizzazione e condivisione del momento decisionale di adozione degli atti condiviso con più soggetti all'interno del Servizio.
Redazione del cronoprogramma	Mancanza di sufficiente precisione nella pianificazione delle tempistiche di esecuzione dei lavori, che consenta all'impresa di non essere eccessivamente vincolata ad un'organizzazione precisa dell'avanzamento dell'opera, creando in tal modo i presupposti per la richiesta di eventuali extra guadagni da parte dello stesso esecutore.	Alto	(di competenza Area Patrimonio e Nuove Opere)	
	Pressioni dell'appaltatore sulla direzione dei lavori, affinché possa essere rimodulato il cronoprogramma in funzione dell'andamento reale della realizzazione dell'opera.	Alto	(di competenza Area Patrimonio e Nuove Opere)	
Varianti in corso di esecuzione del contratto	Ammissione di varianti durante la fase esecutiva del contratto, al fine di consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire guadagni ulteriori, addebitabili in particolar modo alla sospensione dell'esecuzione del lavoro o del servizio durante i tempi di attesa dovuti alla redazione della perizia di variante.	Alto	(di competenza Area Patrimonio e Nuove Opere)	
Subappalto	Mancato controllo della stazione appaltante nell'esecuzione della quota-lavori che l'appaltatore dovrebbe eseguire direttamente e che invece viene scomposta e affidata attraverso contratti non qualificati come subappalto, ma alla stregua di forniture.	Alto	sub appalto autorizzato nei soli limiti consentiti dalla legge e ruolo di garanzia svolto dal RUP e dal Direttore dell'esecuzione	
Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	Condizionamenti nelle decisioni assunte all'esito delle procedure di accordo bonario, derivabili dalla presenza della parte privata all'interno della commissione.	Alto	(di competenza Area Patrimonio e Nuove Opere)	

Acquisizione e progressione del personale

AREE/PROCESSI	RISCHI	Livello di rischio	Misura esistente	Misura proposta
Reclutamento	Previsione di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari	Basso	Pubblicazione degli atti (bandi) su Gazzetta Ufficiale, BUR, Sito Internet AUSL Leggi – DPR attuativi-DGR - Circolari	Istituzione di un controllo di II livello in sede Regionale (es. stile Consigliere di Parità)
	Abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari	Basso	Vedi sopra	Vedi sopra
	Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari	Basso	Leggi – DPR attuativi-DGR - Circolari Pubblicazione degli atti (decisione di nomina della Commissione) su sito Internet AUSL - Sorteggio (per Dirigenza Sanitaria) - Dichiarazione assenza conflitto di interessi con candidati (in forma libera)	Acquisizione dichiarazione formale ex DPR 445/2000, rilasciata dai componenti della Commissione di concorso circa l'assenza di conflitti di interesse / incompatibilità
	Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari	Basso	Funzione di controllo di legittimità del Segretario Rotazione dei funzionari addetti alle segreterie di concorso	- Formazione continua dei Segretari di concorso - Vademecum segreterie di concorso
Progressioni di carriera	Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;	Basso (istituto superato con D.Lgs 150/2009 – "Decreto Brunetta")	vd. Misure per "Reclutamento"	vd. misure per "Reclutamento"
Conferimento di incarichi di collaborazione	Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.	Medio	Leggi – DPR attuativi-DGR – Circolari - Dichiarazione di avvenuto accertamento della sussistenza dei requisiti di legge da parte del Direttore della Macrostruttura - Pubblicazione del bando di selezione con collegamento diretto tra progetto e requisiti richiesti - Svolgimento di procedura comparativa di selezione (fatti salvi i casi – eccezionali – di intuitupersonae)	- Acquisizione dichiarazione formale ex DPR 445/2000, rilasciata dai componenti della Commissione di Valutazione circa l'insussistenza di conflitti di interesse / incompatibilità - Rafforzamento dei controlli sul rispetto della normativa in materia di Contratti Atipici (co.co.co., liberi professionisti)

Attuazione misure prevenzione

Per ogni misura proposta saranno riportati i seguenti ambiti. Qui si riporta un esempio legato all'area del personale.

Misura Proposta	Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio e Soggetto Responsabile	Indicatore
Dichiarazione formale ex DPR 445/2000, rilasciata dai componenti della Commissione di concorso circa l'assenza di conflitti di interesse	- Predisposizione testo del modulo affinché sia resa la comunicazione formale (sottoposta ad assunzione di responsabilità penale per dichiarazione mendace) di assenza di conflitti di interesse tra i componenti della Commissione e i singoli candidati - Introduzione ed adozione del modulo nella procedura	30/04/14	Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane	Acquisizione dichiarazione per ciascuna procedura concorsuale
Formazione continua dei Segretari di concorso	Iniziativa di formazione + aggiornamenti	31/12/14	Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane	Svolgimento iniziativa di formazione per Segretari di concorso
Adozione di un "Vademecum Gestione Segreterie di concorso"	Elaborazione del testo del vademecum	31/03/15	Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane	Adozione opuscolo ed utilizzo dello stesso da parte dei segretari di concorso
Rafforzamento dei controlli sul rispetto della normativa in materia di Contratti Atipici (co.co.co., liberi professionisti)	Incontri con clienti interni per analisi e definizione procedura (es. con linee guida)	31/03/15	Direzione Aziendale Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane	Utilizzo procedura e nuova modulistica da parte di tutte le Strutture Aziendali

Allegato 3 - Attività di formazione effettuate e previste

Argomento e organizzatori	Destinatari	Quando
Corso Residenziale sulla normativa D.Lgs 33/2013 e L. 190/2012	Responsabile Prevenzione e Referenti tematici	Novembre 2013
"Corso per i responsabili della prevenzione della corruzione (RPC)	Responsabile Prevenzione Corruzione	Novembre 2013
Seminari Osservatorio Appalti	Personale legato ad appalti	Settembre 2013 – corso ASUR MEPA

POSSIBILI INIZIATIVE FUTURE

Incontri sull'etica e sui codici di comportamento	Tutti i dipendenti e collaboratori	Incontri mensili nel 2014 di 4 ore ciascuno
Rete dell'Integrità aziendale	Due figure per ogni struttura aziendale di cui all'allegato 2 e rappresentanti delle associazioni di cittadini	5 giornate nel 2014 Mattino formazione e discussione con esperti di livello nazionale. Pomeriggio: lavori gruppo sull'applicazione del tema specifico alle strutture aziendali
Formazione ai nuovi assunti	Tutti i nuovi assunti e coloro entrati in azienda negli ultimi due anni	3 mezze giornate e modalità web

Allegato 4 - Responsabilità della pubblicazione e aggiornamento dei dati sulla trasparenza da parte dei dirigenti dell'ASUR secondo lo schema previsto dal D.Lgs 33/2013

I livello	II livello	Struttura
Disposizioni generali	Programma per la Trasparenza e l'Integrità	Responsabile Trasparenza
	Atti generali	Affari Generali e Contenzioso
Organizzazione	Sanzioni per mancata comunicazione dati	Responsabile Trasparenza
	Articolazione degli uffici	Sviluppo organizzativo
	Telefono posta elettronica	Ufficio Tecnico/Sistema informativi
Consulenti e collaboratori		Affari Generali e Contenzioso
Personale	Incarichi amministrativi di vertice	Affari Generali e Contenzioso
	Dirigenti	Politiche del Personale
	Posizioni organizzative	Politiche del Personale
	Dotazione organica	Politiche del Personale
	Personale non a tempo indeterminato	Politiche del Personale
	Tassi di assenza	Politiche del Personale
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	Politiche del Personale
	Contrattazione collettiva	Politiche del Personale
	Contrattazione integrativa	Politiche del Personale
	OIV	Direzione Amministrativa
Bandi di concorso		Politiche del Personale
Performance	Piano della Performance	Aera Controllo di Gestione
	Relazione sulla Performance	Direzione Amministrativa
	Ammontare complessivo dei premi	Politiche del Personale
	Dati relativi ai premi	Politiche del Personale
	Benessere organizzativo	Politiche del Personale
Enti controllati	Enti pubblici vigilati	Bilancio, Contabilità e Finanza
	Società partecipate	Bilancio, Contabilità e Finanza
	Enti di diritto privato controllati	Bilancio, Contabilità e Finanza

	Rappresentazione grafica	Bilancio, Contabilità e Finanza
Attività e procedimenti	Dati aggregati attività amministrativa	Aree ASUR di competenza
	Tipologie di procedimento	Aree ASUR di competenza
	Monitoraggio tempi procedurali	Aree ASUR di competenza
	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dati	Aree ASUR di competenza
Provvedimenti	Provvedimenti organi indirizzo-politico	Affari Generali e Contenzioso
	Provvedimenti dirigenti	Aree ASUR di competenza Affari Generali e Contenzioso
Controlli sulle imprese		Aree ASUR di competenza
Bandi di gara e contratti		Aree ASUR di competenza
Sovvenzioni, contributi vantaggi economici	sussidi, Criteri e modalità	Aree ASUR di competenza
	Atti di concessione	Aree ASUR di competenza
Bilanci	Bilancio preventivo e consuntivo	Bilancio, Contabilità e Finanza
	Piano indicatori e risultati attesi di bilancio	Aera Controllo di Gestione
Beni immobili e gestione patrimonio	Patrimonio immobiliare	Patrimonio e Nuove Opere
	Canoni di locazione o affitto	Patrimonio e Nuove Opere
Controlli e rilievi sull'amministrazione		Collegio sindacale
Servizi erogati	Carta dei servizi	Comunicazione e Formazione
	Standard di qualità	Direzione Amministrativa
	Costi contabilizzati	Controllo gestione
	Tempi medi di erogazione dei servizi	Sistemi Informativi
	Liste di attesa	Sistemi Informativi
Pagamenti dell' amministrazione	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Bilancio, Contabilità e Finanza
	IBAN e pagamenti informatici	Bilancio, Contabilità e Finanza
Opere pubbliche		Patrimonio e Nuove Opere
Strutture sanitarie private accreditate		Direzione Sanitaria
Altri contenuti - Corruzione		Responsabile Anti Corruzione

Allegato 5 – MATRICE DI RISCHIO REATO PRESUPPOSTO

(art. 1, comma 75 L. 190/12)

Costruzione basata sul PNA pubblicato dalla CIVIT il giorno 11/09/2013, calcoli basati con raccomandazioni pubblicate in ANAC il giorno 22/10/2013.

Metodologie della valutazione del rischio – determinazione della “matrice del rischio reato”

In ottemperanza alla L. 190/12 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” si procede alle redazioni della programmazione triennale dell’ASUR Marche.

Metodologie e premesse.

A differenza di altri PTPC esistenti, l’ASUR Marche ha preferito un approccio più scientifico, per cui l’individuazione degli uffici a rischio reato non sarà presa in considerazione nella prima stesura; l’individuazione analitica sarà effettuata ed inserita successivamente.

Ancora si ritiene essenziale sottolineare la portata originaria della norma, già menzionata nel titolo, non solo repressione della corruzione, ma soprattutto dell’illegalità nella gestione.

A tal proposito si getta ora come chiave di lettura del PTPC la massima del Prof. Falzea tratta dai “Prolegomeni ad una dottrina del diritto” che vede l’assenza delle procedure, “l’antiformalismo”, germe di ogni forma di condotta che non deve essere perseguita da un’organizzazione, pubblica o privata che sia.

Infatti non è detto che la mappatura delle aree a rischio sia sempre veritiera, copiosi sono i casi di falsi (positivi e negativi), il fine ultimo previsto dal presente Piano sarà infatti la creazione di un libro delle procedure.

LEGENDA

Discrezionalità

SOMMATORIA DEI VALORI	45
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	44
RISPOSTE CON INDICE 1	0
RISPOSTE CON INDICE 2	16
RISPOSTE CON INDICE 3	0
RISPOSTE CON INDICE 4	1
RISPOSTE CON INDICE 5	3
δ TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO	18
Mp	xxx MpArr.
	Xx+

La sommatoria dei valori ed il numero di risposte pertinenti sono indicatori della numerosità delle risposte ricevute, la numerazione delle risposte con indice da 1 a 5 sono la codificazione del risultato ottenuto dall'applicazione dei questionari del PNA. L'evidenza in verde serve ad indicare se gli indici in risposta sono contenuti nei questionari (i numeri delle risposte sono variabili da 2 a 6 per ogni quesito, con valori variabili da 0 a 5).

Il valore " δ tra risposte pertinenti e numero " è un valore di quadratura dei dati il cui valore atteso deve essere pari a 0.

Il Valore MP, rappresenta il valore della media ponderata ed è pari alla somma dei prodotti degli indici per la frequenza...."INSERIRE FORMULA). Pur non avendo nessuna indicazioni normativa o contenuta nel PNA sull'utilizzo di questa soluzione statistica il Responsabile Anticorruzione ritiene questo indice molto più adatto a quello della media semplice.

MpArr, rappresenta evidentemente la Media ponderata arrotondata.

Metodi

Sono stati somministrati i questionari "rigorosamente" indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione del Dipartimento della Funzione Pubblica approvato in data 11/09/2013, ed alla platea sono state date indicazioni succinte per evitare che tester non competenti potessero compilare aree di non pertinenza, tuttavia a nessuno è stato vietato di compilare tutte le aree (A,B,C,D) del questionario.

AREA A

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITA'

Discrezionalità

SOMMATORIA DEI VALORI	69
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	38
RISPOSTE CON INDICE 1	18
RISPOSTE CON INDICE 2	16
RISPOSTE CON INDICE 3	0
RISPOSTE CON INDICE 4	1
RISPOSTE CON INDICE 5	3

Δ TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

Mp 1,815789 MpArr. 2

Rilevanza esterna

SOMMATORIA DEI VALORI	106
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	38
RISPOSTE CON INDICE 1	0
RISPOSTE CON INDICE 2	28
RISPOSTE CON INDICE 3	0
RISPOSTE CON INDICE 4	0
RISPOSTE CON INDICE 5	10

Δ TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

Mp 2,789474 MpArr. 3

Complessità del processo

SOMMATORIA DEI VALORI	70
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	38
RISPOSTE CON INDICE 1	25
RISPOSTE CON INDICE 2	0
RISPOSTE CON INDICE 3	10
RISPOSTE CON INDICE 4	0
RISPOSTE CON INDICE 5	3

Δ TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

Mp 1,842105 MpArr. 2

Valore economico

SOMMATORIA DEI VALORI	74
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	38
RISPOSTE CON INDICE 1	26
RISPOSTE CON INDICE 2	0
RISPOSTE CON INDICE 3	6
RISPOSTE CON INDICE 4	0
RISPOSTE CON INDICE 5	6

Δ TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

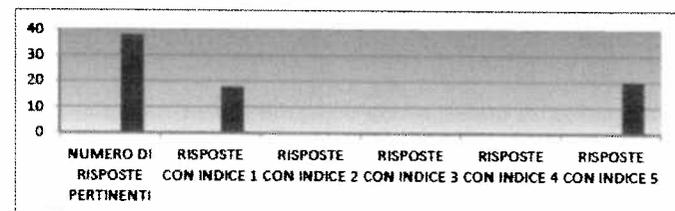
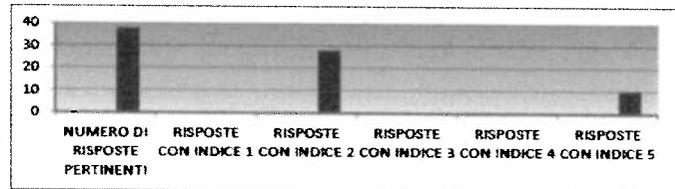
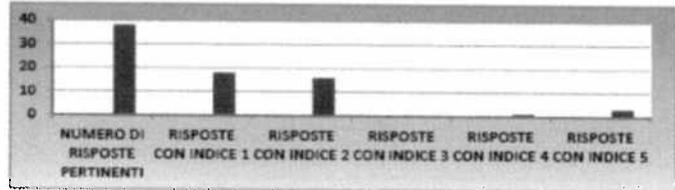
Mp 1,947368 MpArr. 2

Frazionabilità del processo

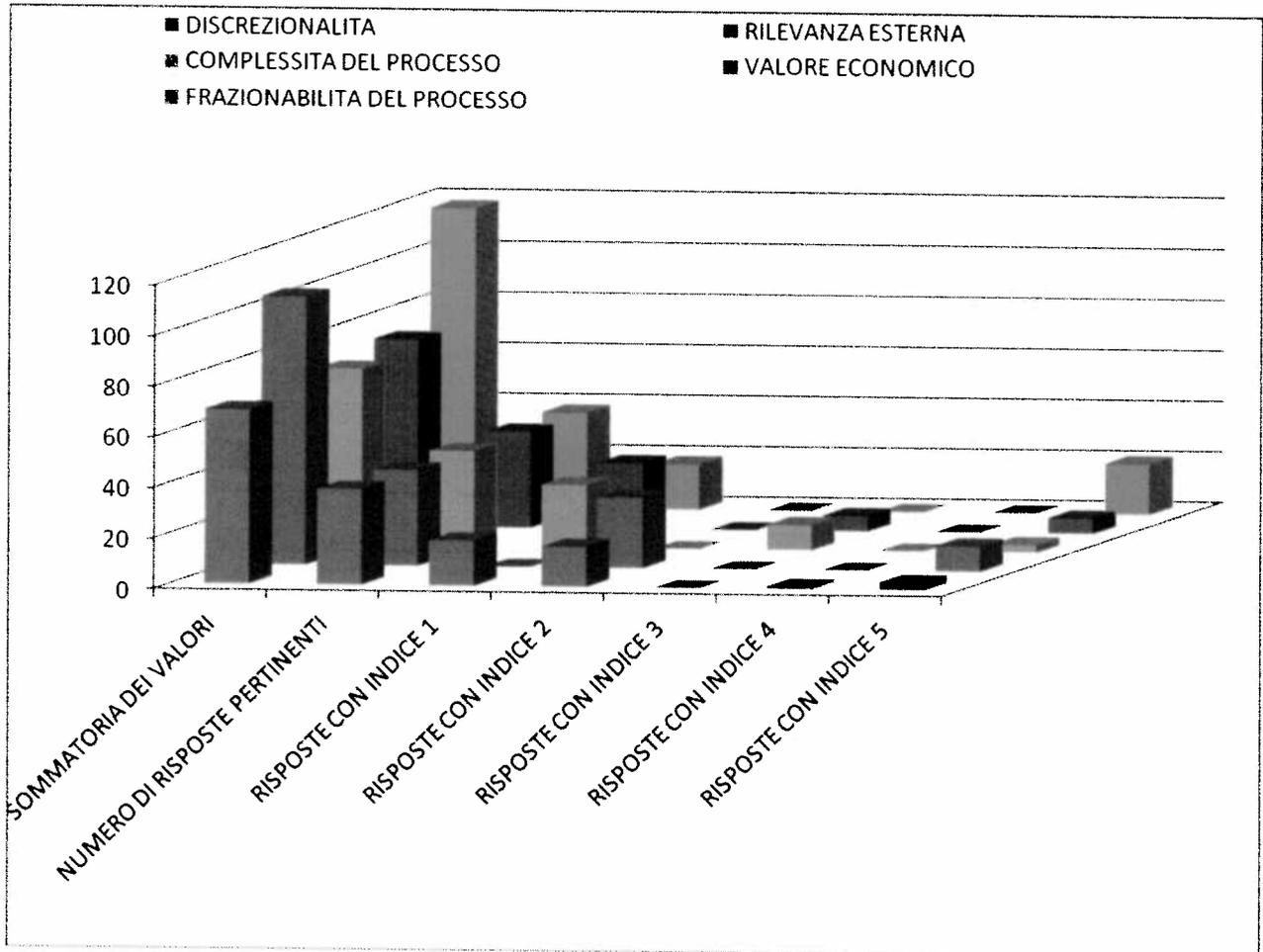
SOMMATORIA DEI VALORI	118
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	38
RISPOSTE CON INDICE 1	18
RISPOSTE CON INDICE 2	0
RISPOSTE CON INDICE 3	0
RISPOSTE CON INDICE 4	0
RISPOSTE CON INDICE 5	20

Δ TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

Mp 3,105263 MpArr. 3



Andamento generale degli indici di valutazione della probabilità



INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO

Impatto organizzativo

SOMMATORIA DEI VALORI	65
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	38
RISPOSTE CON INDICE 1	27
RISPOSTE CON INDICE 2	1
RISPOSTE CON INDICE 3	5
RISPOSTE CON INDICE 4	4
RISPOSTE CON INDICE 5	1

÷ TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

Mp 1,710526 MpArr. 2

Impatto economico

SOMMATORIA DEI VALORI	182
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	38
RISPOSTE CON INDICE 1	2
RISPOSTE CON INDICE 2	0
RISPOSTE CON INDICE 3	0
RISPOSTE CON INDICE 4	0
RISPOSTE CON INDICE 5	36

÷ TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

Mp 4,789474 MpArr. 5

Impatto reputazionale

SOMMATORIA DEI VALORI	66
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	38
RISPOSTE CON INDICE 1	10
RISPOSTE CON INDICE 2	14
RISPOSTE CON INDICE 3	0
RISPOSTE CON INDICE 4	2
RISPOSTE CON INDICE 5	8
RISPOSTE CON INDICE 0	4

÷ TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

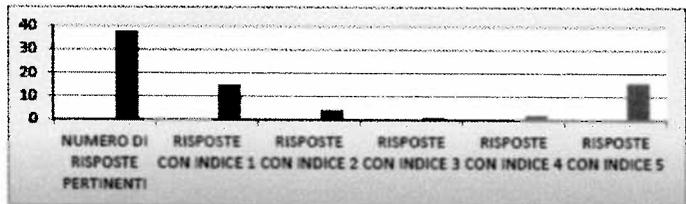
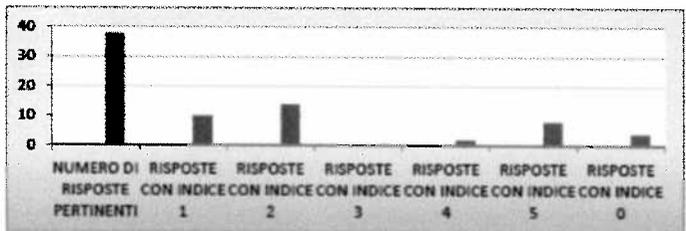
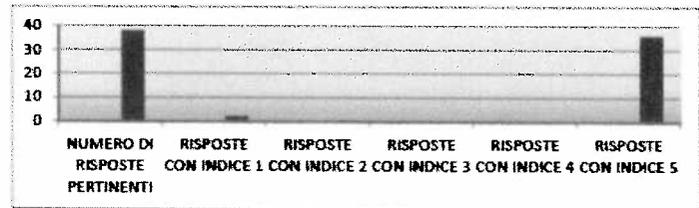
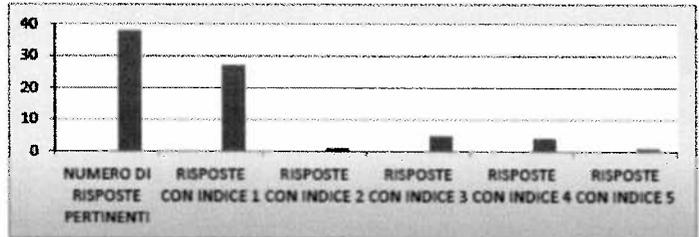
Mp 2,714286 MpArr. 3

Impatto organizzativo, economico, sull'immagine

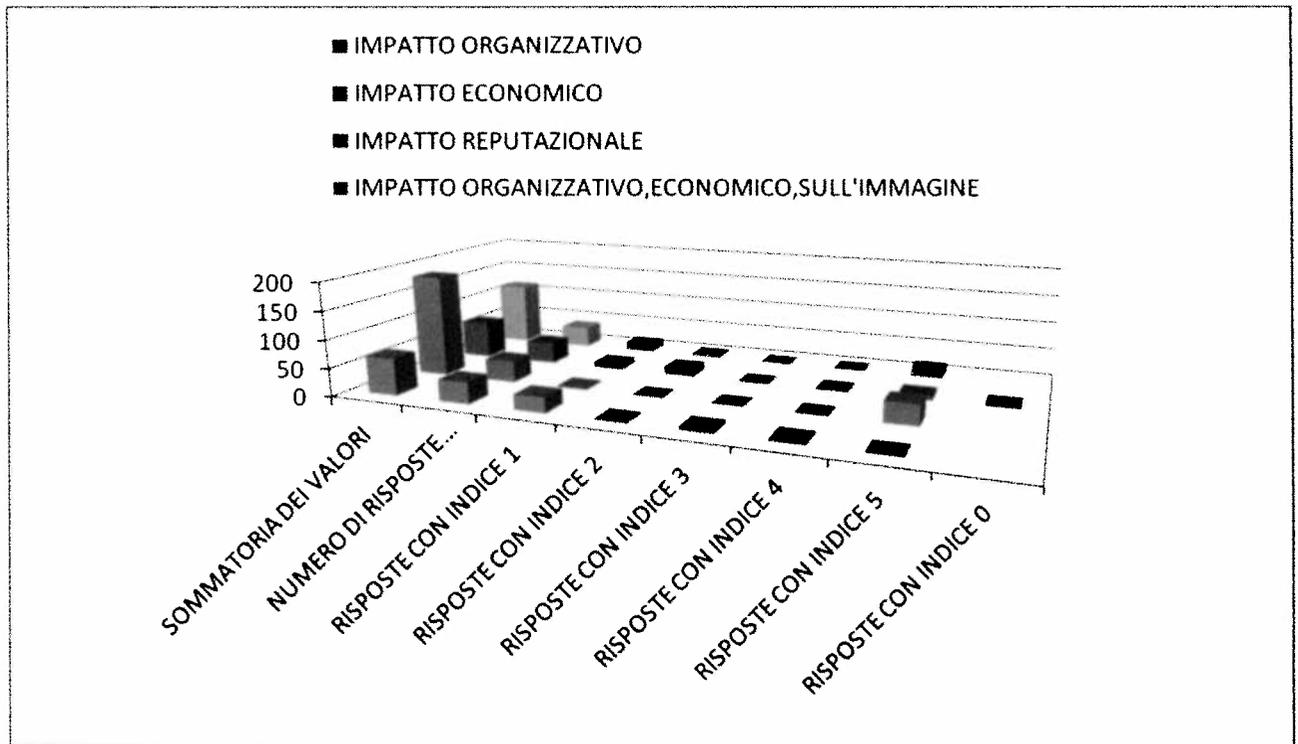
SOMMATORIA DEI VALORI	114
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	38
RISPOSTE CON INDICE 1	15
RISPOSTE CON INDICE 2	4
RISPOSTE CON INDICE 3	1
RISPOSTE CON INDICE 4	2
RISPOSTE CON INDICE 5	16

÷ TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

Mp 3 MpArr. 3



Andamento generale degli indici di valutazione dell'impatto.



AREA B

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITA'

Discrezionalità

SOMMATORIA DEI VALORI	631
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	309
RISPOSTE CON INDICE 1	77
RISPOSTE CON INDICE 2	187
RISPOSTE CON INDICE 3	13
RISPOSTE CON INDICE 4	21
RISPOSTE CON INDICE 5	11

Ø TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

Mp 2,035599 MpArr. 2

Rilevanza esterna

SOMMATORIA DEI VALORI	1344
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	309
RISPOSTE CON INDICE 1	0
RISPOSTE CON INDICE 2	67
RISPOSTE CON INDICE 3	0
RISPOSTE CON INDICE 4	0
RISPOSTE CON INDICE 5	242

Ø TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

Mp 4,349515 MpArr. 4

Complessità del processo

SOMMATORIA DEI VALORI	667
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	309
RISPOSTE CON INDICE 1	193
RISPOSTE CON INDICE 2	0
RISPOSTE CON INDICE 3	53
RISPOSTE CON INDICE 4	0
RISPOSTE CON INDICE 5	63

Ø TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

Mp 2,158576 MpArr. 2

Valore economico

SOMMATORIA DEI VALORI	1139
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	309
RISPOSTE CON INDICE 1	59
RISPOSTE CON INDICE 2	0
RISPOSTE CON INDICE 3	85
RISPOSTE CON INDICE 4	0
RISPOSTE CON INDICE 5	165

Ø TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

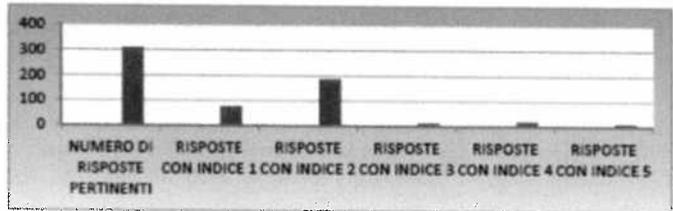
Mp 3,686084 MpArr. 4

Frazionabilità del processo

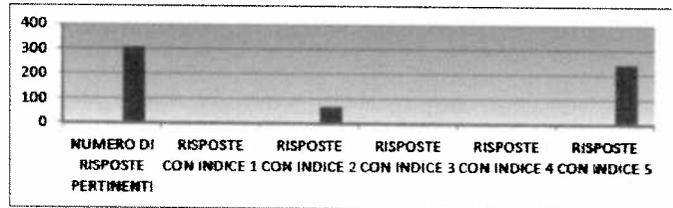
SOMMATORIA DEI VALORI	846
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	309
RISPOSTE CON INDICE 1	176
RISPOSTE CON INDICE 2	0
RISPOSTE CON INDICE 3	0
RISPOSTE CON INDICE 4	0
RISPOSTE CON INDICE 5	133

Ø TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

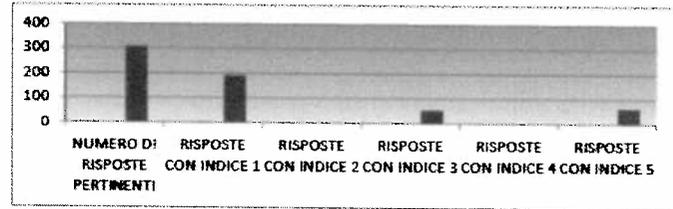
Mp 2,721683 MpArr. 3



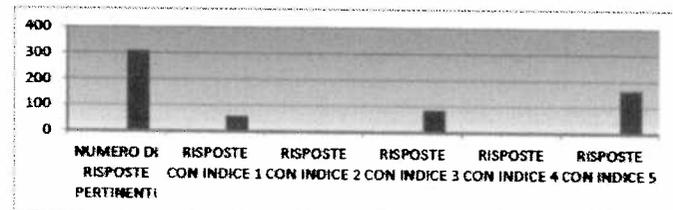
0



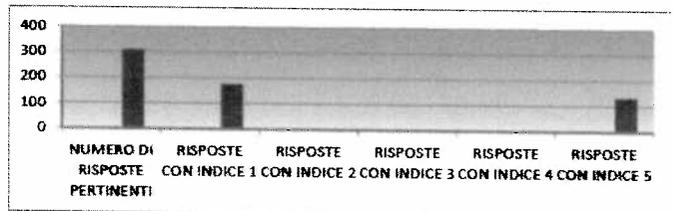
0



0

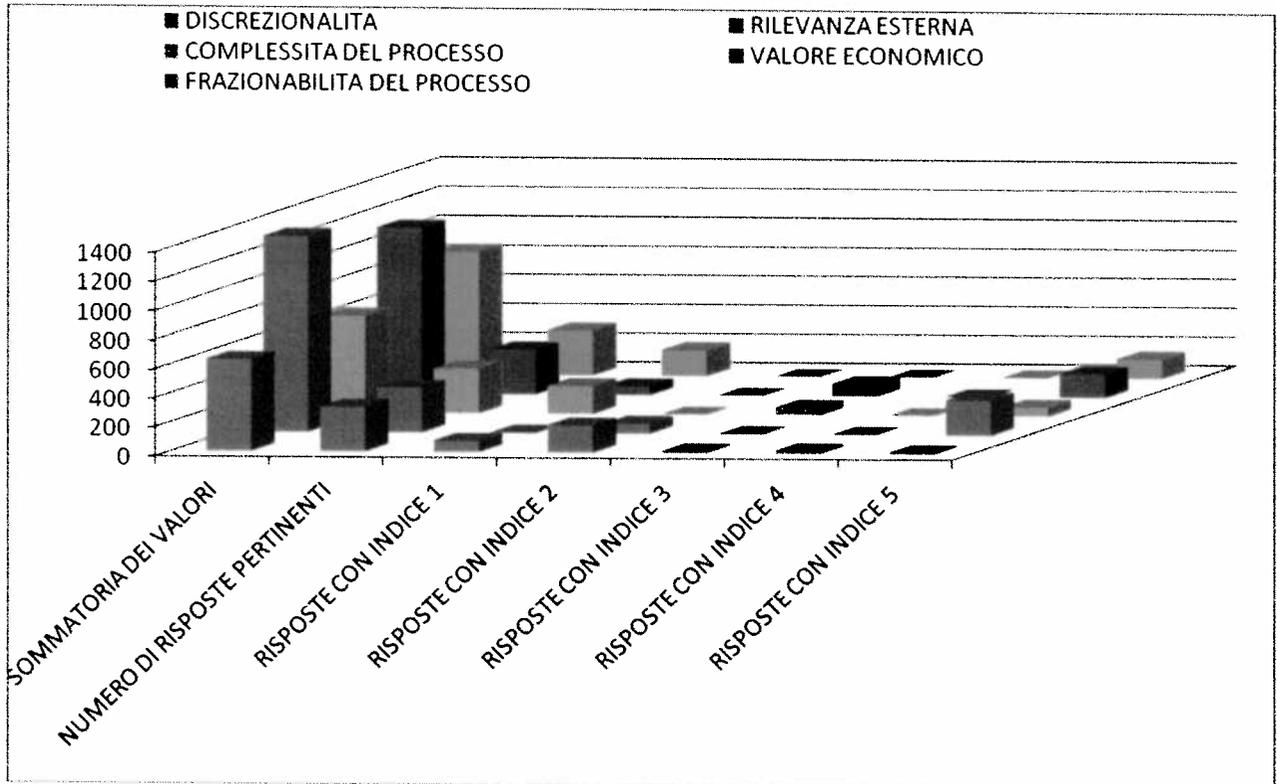


0



0

Andamento generale degli indici di valutazione della probabilità



INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO

Impatto organizzativo

SOMMATORIA DEI VALORI	637
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	309
RISPOSTE CON INDICE 1	130
RISPOSTE CON INDICE 2	83
RISPOSTE CON INDICE 3	60
RISPOSTE CON INDICE 4	19
RISPOSTE CON INDICE 5	17

Ø TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

Mp 2,061489 MpArr. 2

Impatto economico

SOMMATORIA DEI VALORI	1281
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	309
RISPOSTE CON INDICE 1	66
RISPOSTE CON INDICE 2	0
RISPOSTE CON INDICE 3	0
RISPOSTE CON INDICE 4	0
RISPOSTE CON INDICE 5	243

Ø TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

Mp 4,145631 MpArr. 4

Impatto reputazionale

SOMMATORIA DEI VALORI	439
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	309
RISPOSTE CON INDICE 1	125
RISPOSTE CON INDICE 2	82
RISPOSTE CON INDICE 3	19
RISPOSTE CON INDICE 4	17
RISPOSTE CON INDICE 5	5
RISPOSTE CON INDICE 0	61

Ø TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

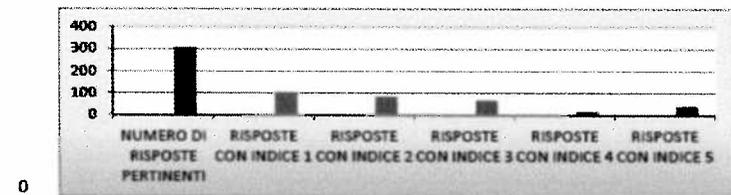
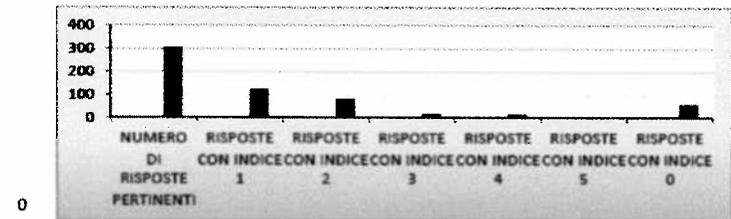
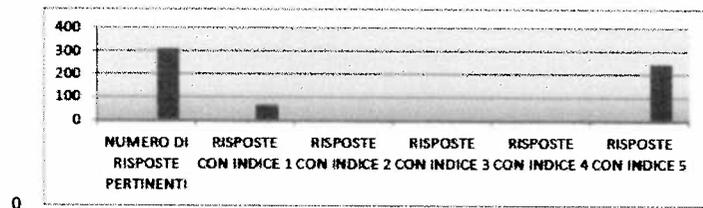
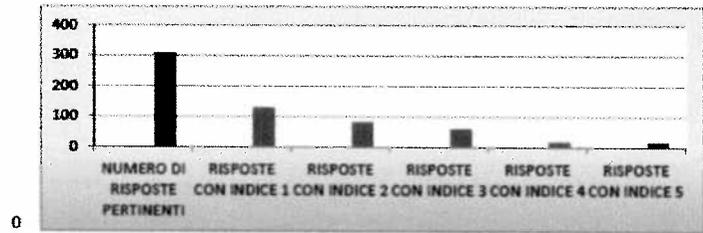
Mp 1,706522 MpArr. 2

Impatto organizzativo, economico, sull'immagine

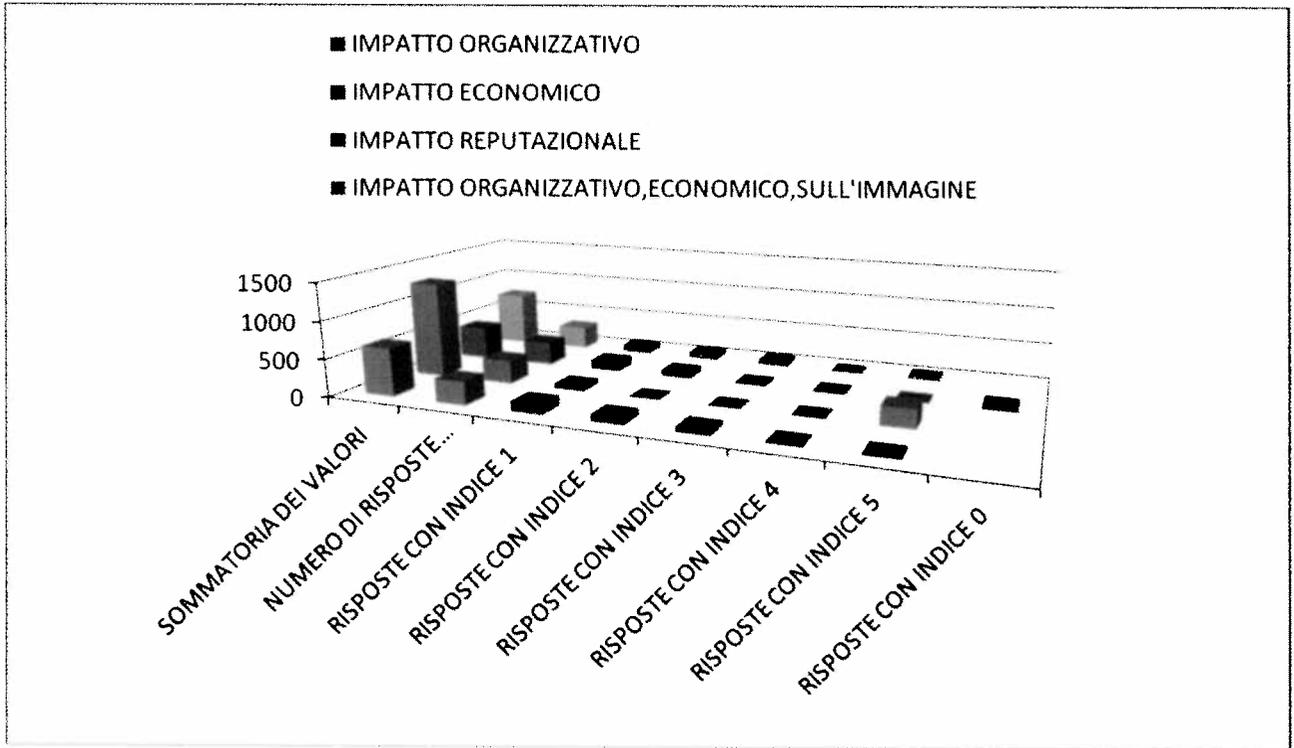
SOMMATORIA DEI VALORI	735
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	309
RISPOSTE CON INDICE 1	102
RISPOSTE CON INDICE 2	84
RISPOSTE CON INDICE 3	67
RISPOSTE CON INDICE 4	16
RISPOSTE CON INDICE 5	40

Ø TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

Mp 2,378641 MpArr. 2



Andamento generale degli indici di valutazione dell'impatto.



AREA C

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITA'

Discrezionalità

SOMMATORIA DEI VALORI	67
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	33
RISPOSTE CON INDICE 1	11
RISPOSTE CON INDICE 2	16
RISPOSTE CON INDICE 3	0
RISPOSTE CON INDICE 4	6
RISPOSTE CON INDICE 5	0

Δ TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

Mp 2,030303 MpArr. 2

Rilevanza esterna

SOMMATORIA DEI VALORI	144
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	33
RISPOSTE CON INDICE 1	0
RISPOSTE CON INDICE 2	7
RISPOSTE CON INDICE 3	0
RISPOSTE CON INDICE 4	0
RISPOSTE CON INDICE 5	26

Δ TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

Mp 4,363636 MpArr. 4

Complessità del processo

SOMMATORIA DEI VALORI	47
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	33
RISPOSTE CON INDICE 1	26
RISPOSTE CON INDICE 2	0
RISPOSTE CON INDICE 3	7
RISPOSTE CON INDICE 4	0
RISPOSTE CON INDICE 5	0

Δ TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

Mp 1,424242 MpArr. 1

Valore economico

SOMMATORIA DEI VALORI	107
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	33
RISPOSTE CON INDICE 1	5
RISPOSTE CON INDICE 2	0
RISPOSTE CON INDICE 3	19
RISPOSTE CON INDICE 4	0
RISPOSTE CON INDICE 5	9

Δ TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

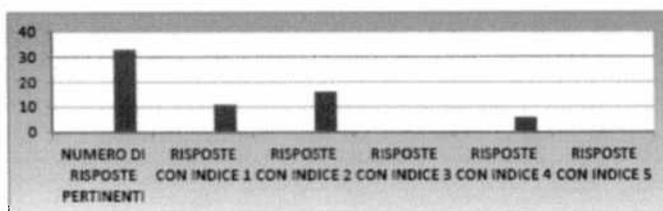
Mp 3,242424 MpArr. 3

Frazionabilità del processo

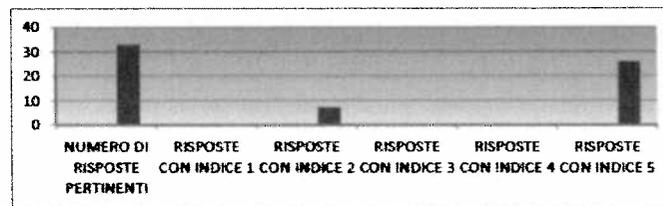
SOMMATORIA DEI VALORI	153
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	33
RISPOSTE CON INDICE 1	3
RISPOSTE CON INDICE 2	0
RISPOSTE CON INDICE 3	0
RISPOSTE CON INDICE 4	0
RISPOSTE CON INDICE 5	30

Δ TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

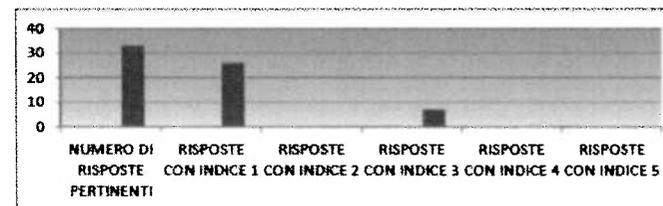
Mp 4,636364 MpArr. 5



0



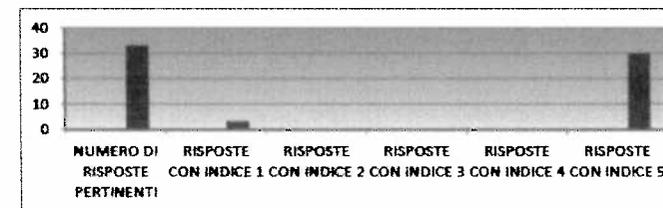
0



0

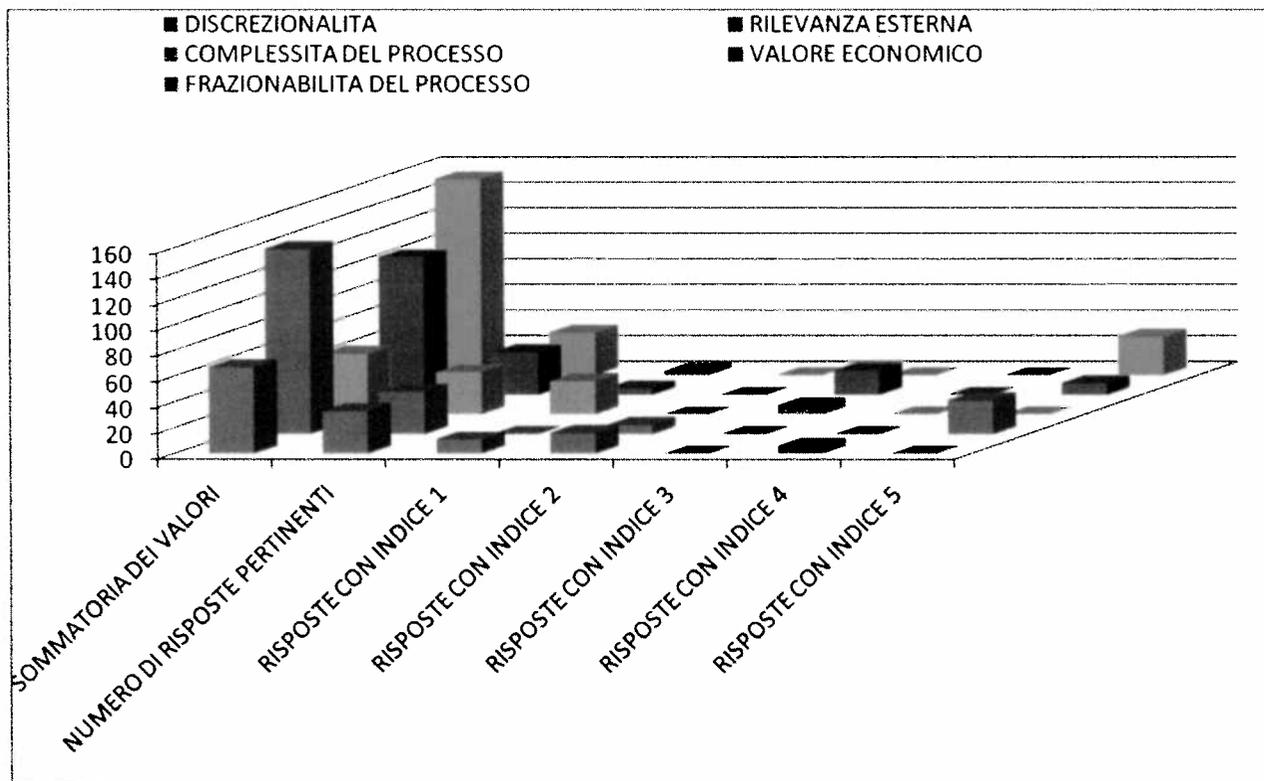


0



0

Andamento generale degli indici di valutazione della probabilità



INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO

Impatto organizzativo

SOMMATORIA DEI VALORI	67
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	33
RISPOSTE CON INDICE 1	6
RISPOSTE CON INDICE 2	20
RISPOSTE CON INDICE 3	7
RISPOSTE CON INDICE 4	0
RISPOSTE CON INDICE 5	0

Ø TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

Mp 2,030303 MpArr. 2

Impatto economico

SOMMATORIA DEI VALORI	93
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	33
RISPOSTE CON INDICE 1	18
RISPOSTE CON INDICE 2	0
RISPOSTE CON INDICE 3	0
RISPOSTE CON INDICE 4	0
RISPOSTE CON INDICE 5	15

Ø TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

Mp 2,818182 MpArr. 3

Impatto reputazionale

SOMMATORIA DEI VALORI	51
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	33
RISPOSTE CON INDICE 1	7
RISPOSTE CON INDICE 2	16
RISPOSTE CON INDICE 3	4
RISPOSTE CON INDICE 4	0
RISPOSTE CON INDICE 5	0
RISPOSTE CON INDICE 0	6

Ø TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

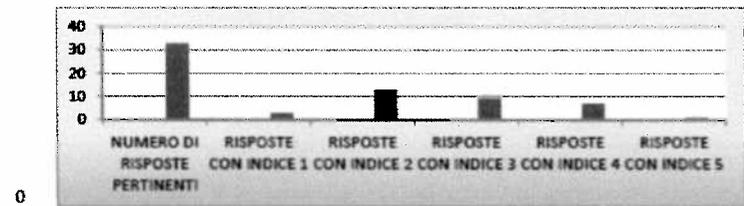
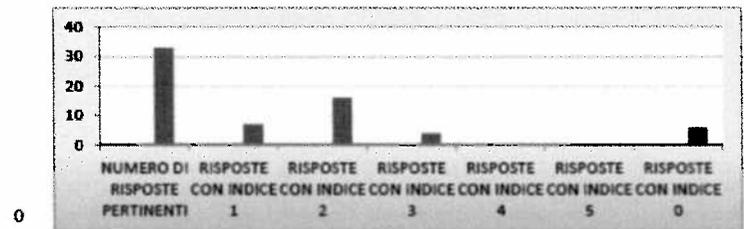
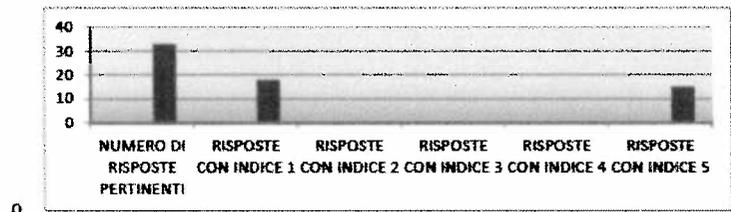
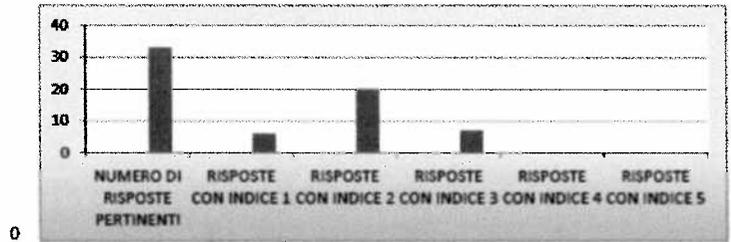
Mp 1,692308 MpArr. 2

Impatto organizzativo, economico,sull'immagine

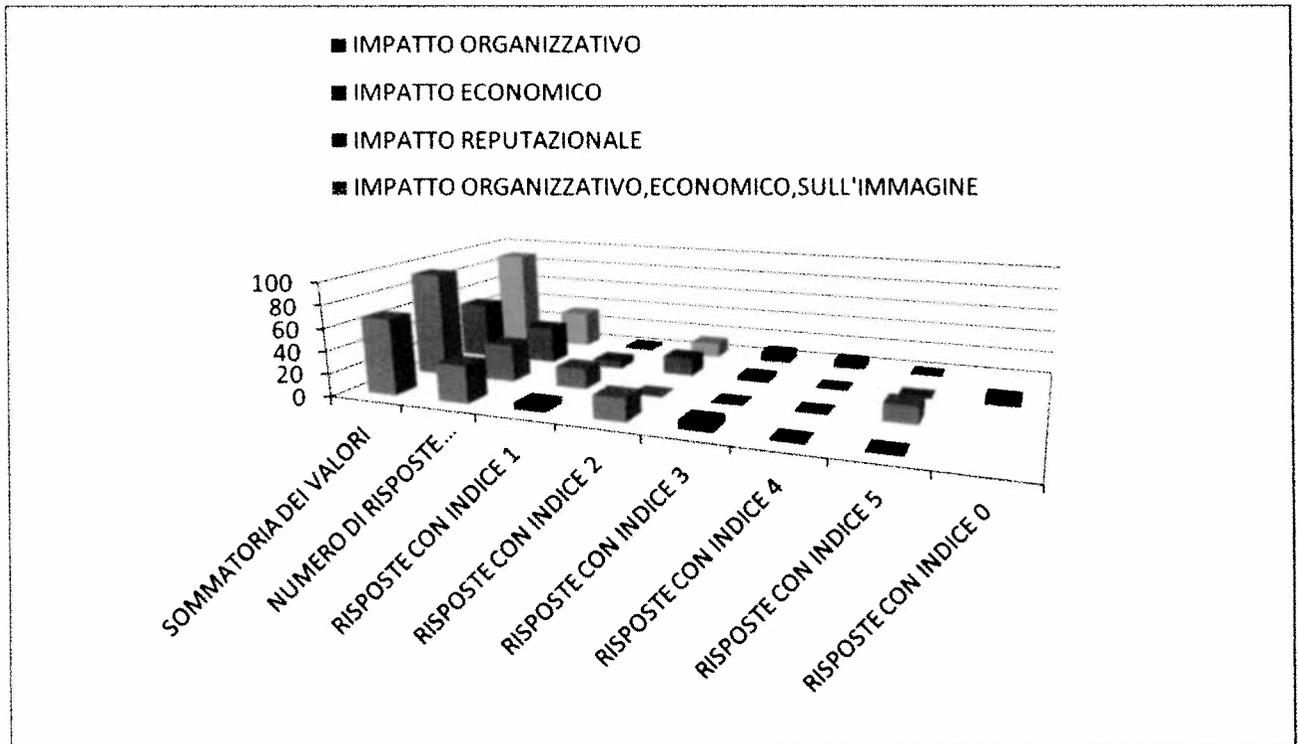
SOMMATORIA DEI VALORI	89
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	33
RISPOSTE CON INDICE 1	3
RISPOSTE CON INDICE 2	13
RISPOSTE CON INDICE 3	9
RISPOSTE CON INDICE 4	7
RISPOSTE CON INDICE 5	1

Ø TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

Mp 2,69697 MpArr. 3



Andamento generale degli indici di valutazione dell'impatto.



AREA D

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITA'

Discrezionalità

SOMMATORIA DEI VALORI	29
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	18
RISPOSTE CON INDICE 1	7
RISPOSTE CON INDICE 2	11
RISPOSTE CON INDICE 3	0
RISPOSTE CON INDICE 4	0
RISPOSTE CON INDICE 5	0

Δ TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

Mp 1,611111 MpArr. 2

Rilevanza esterna

SOMMATORIA DEI VALORI	90
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	18
RISPOSTE CON INDICE 1	0
RISPOSTE CON INDICE 2	0
RISPOSTE CON INDICE 3	0
RISPOSTE CON INDICE 4	0
RISPOSTE CON INDICE 5	18

Δ TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

Mp 5 MpArr. 5

Complessità del processo

SOMMATORIA DEI VALORI	22
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	18
RISPOSTE CON INDICE 1	17
RISPOSTE CON INDICE 2	0
RISPOSTE CON INDICE 3	0
RISPOSTE CON INDICE 4	0
RISPOSTE CON INDICE 5	1

Δ TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

Mp 1,222222 MpArr. 1

Valore economico

SOMMATORIA DEI VALORI	78
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	18
RISPOSTE CON INDICE 1	0
RISPOSTE CON INDICE 2	0
RISPOSTE CON INDICE 3	6
RISPOSTE CON INDICE 4	0
RISPOSTE CON INDICE 5	12

Δ TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

Mp 4,333333 MpArr. 4

Frazionabilità del processo

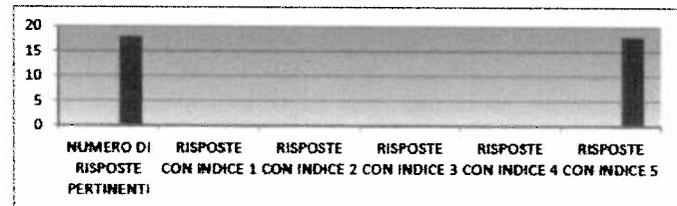
SOMMATORIA DEI VALORI	90
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	18
RISPOSTE CON INDICE 1	0
RISPOSTE CON INDICE 2	0
RISPOSTE CON INDICE 3	0
RISPOSTE CON INDICE 4	0
RISPOSTE CON INDICE 5	18

Δ TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

Mp 5 MpArr. 5



0



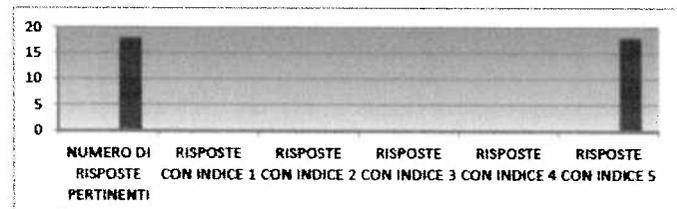
0



0

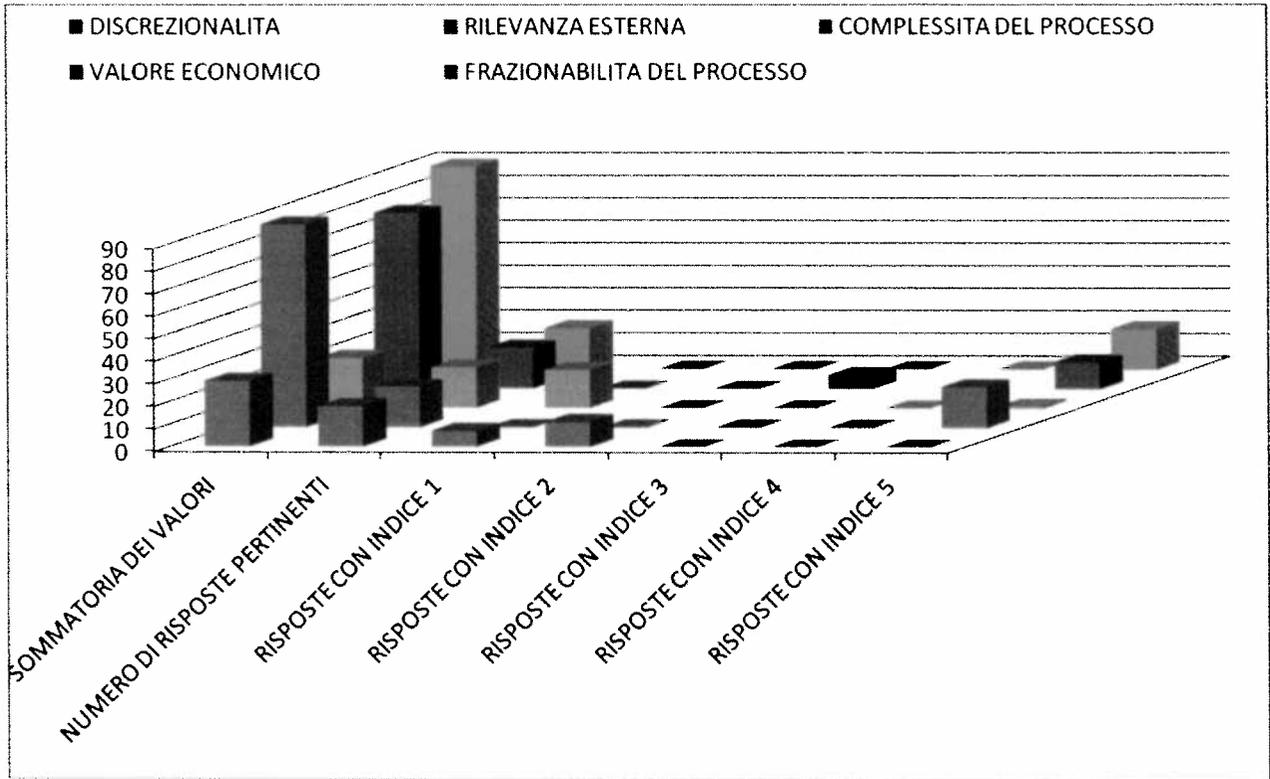


0



0

Andamento generale degli indici di valutazione della probabilità



INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO

Impatto organizzativo

SOMMATORIA DEI VALORI	47
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	18
RISPOSTE CON INDICE 1	0
RISPOSTE CON INDICE 2	7
RISPOSTE CON INDICE 3	11
RISPOSTE CON INDICE 4	0
RISPOSTE CON INDICE 5	0

∅ TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

Mp 2,611111 MpArr. 3

Impatto economico

SOMMATORIA DEI VALORI	90
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	18
RISPOSTE CON INDICE 1	0
RISPOSTE CON INDICE 2	0
RISPOSTE CON INDICE 3	0
RISPOSTE CON INDICE 4	0
RISPOSTE CON INDICE 5	18

∅ TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

Mp 5 MpArr. 5

Impatto reputazionale

SOMMATORIA DEI VALORI	12
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	18
RISPOSTE CON INDICE 1	12
RISPOSTE CON INDICE 2	0
RISPOSTE CON INDICE 3	0
RISPOSTE CON INDICE 4	0
RISPOSTE CON INDICE 5	0
RISPOSTE CON INDICE 0	6

∅ TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

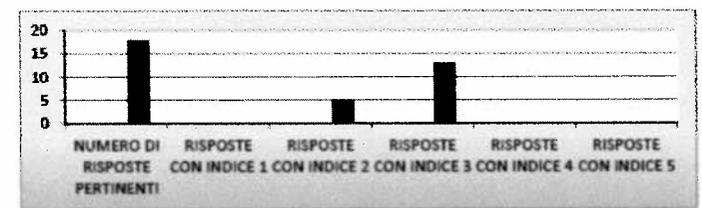
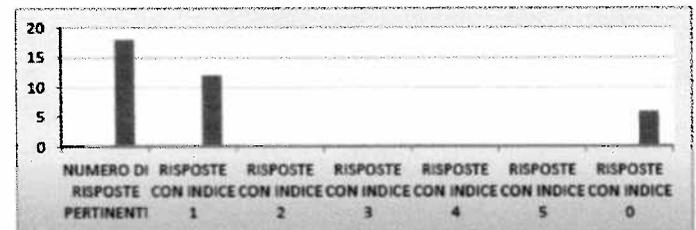
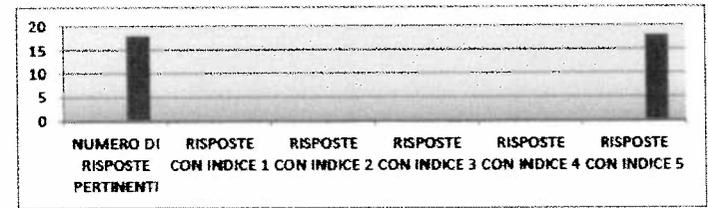
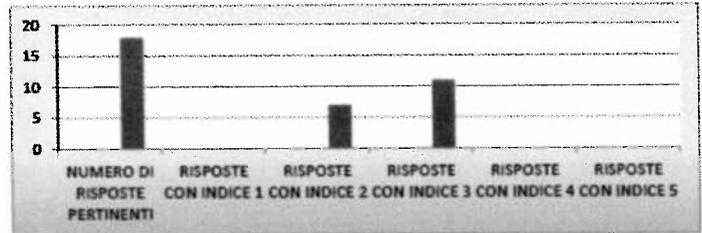
Mp 0 MpArr. 0

Impatto organizzativo, economico, sull'immagine

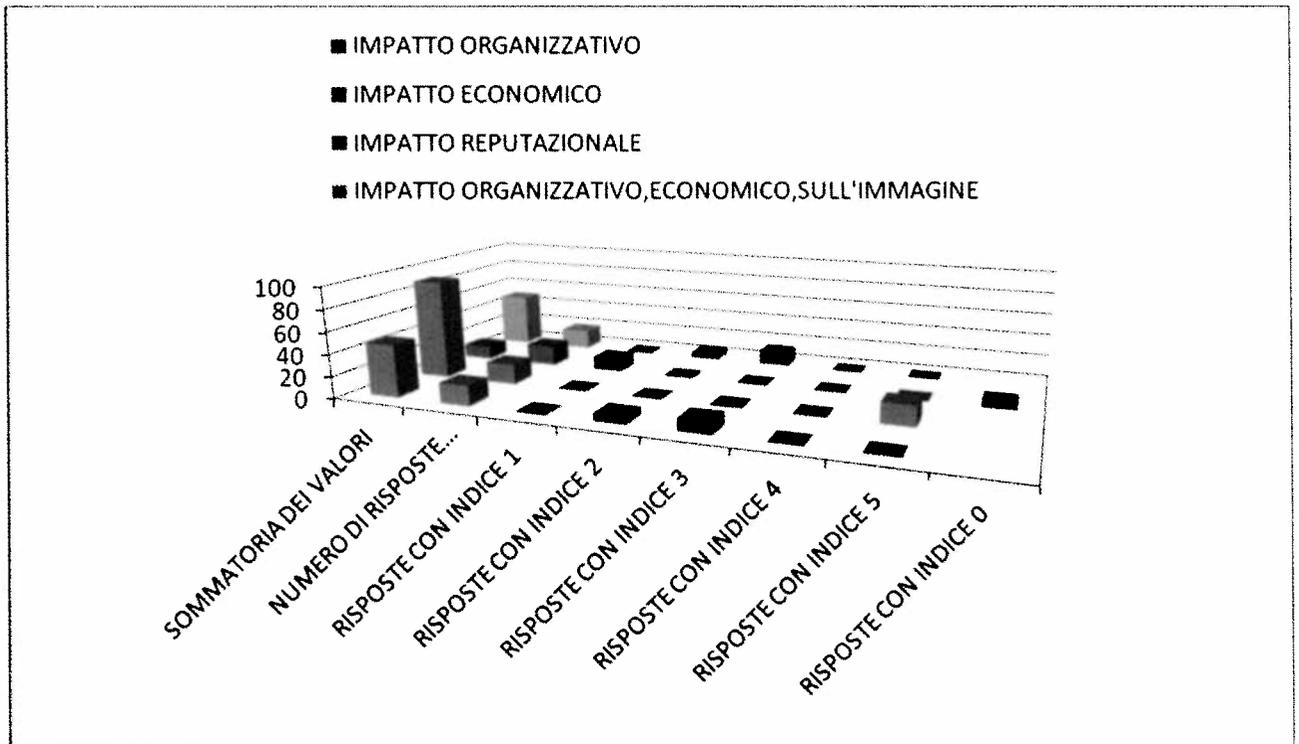
SOMMATORIA DEI VALORI	49
NUMERO DI RISPOSTE PERTINENTI	18
RISPOSTE CON INDICE 1	0
RISPOSTE CON INDICE 2	5
RISPOSTE CON INDICE 3	13
RISPOSTE CON INDICE 4	0
RISPOSTE CON INDICE 5	0

∅ TRA RISPOSTE PERTINENTI E NUMERO

Mp 2,722222 MpArr. 3



Andamento generale degli indici di valutazione dell'impatto.



Riepilogo delle Mp, precisazioni sul Vettore dei controlli, redazione grafica delle aree di intervento.

Le precisazioni del 22/10/2013 sul PNA per il calcolo delle medie, solo in parte sono state soddisfacenti per i fini di calcolo, in particolare è encomiabile, se pur logico, il chiarimento sull'utilizzo delle medie (si ricorda che ai fini di calcolo questa ASUR ha previsto l'utilizzo dell'indice statico della media ponderata all'uopo della semplice) lasciando alcune perplessità sull'utilizzo dei Controlli dell'allegato 5 del PNA.

Per la stessa ragione che ha spinto nella redazione l'utilizzo della Mp in posto della M, il Responsabile AC ha deciso di non utilizzare affatto lo strumento deflattivo in calcolo dei controlli, in ogni caso per la sola chiarezza, il controllo è stato ritenuto da tutti valido, tanto che annullerebbe ogni altro calcolo matriciale.

Tabella di riepiloghi delle Medie e delle Medie arrotondate.

	Mp	Mi	MpA	MiA
AREA A	2,4	3,25	2	3
AREA B	3	2,5	3	3
AREA C	3	2,5	3	3
AREA D	3,4	2,75	3	3

Ai fini della redazione grafica delle aree da monitorare considereremo solo le Medie arrotondate, quindi :

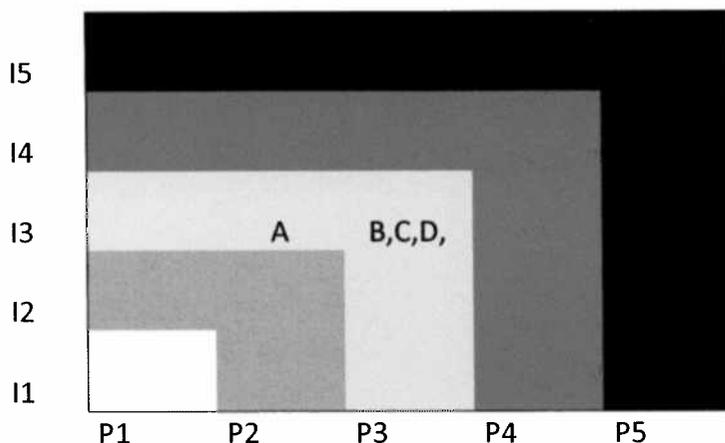
	MpA	MiA
AREA A	2	3
AREA B	3	3
AREA C	3	3
AREA D	3	3

Dove Area da A a D richiamano chiaramente il vocabolario del PNA e :

MpA = Media aritmetica tra le Medie ponderate della probabilità

MiA = Media aritmetica tra le Medie ponderate degli indici d'impatto

Diagrammi dell'allocazione del rischio



Valori e frequenze della probabilità (MpA)	Valori e importanza dell'impatto
0 Nessuna probabilità'	0 Nessun impatto
1 improbabile	1 marginale
2 poco probabile	2 minore
3 probabile	3 soglia
4 molto probabile	4 serio
5 altamente probabile	5 superiore

E' evidente che l'allocazione nell'area Gialla sarebbe avvenuta anche senza gli arrotondamenti, e comunque questi non hanno reso l'impatto o la frequenza del rischio meno importante.

PROGRAMMA DI MIGLIORAMENTO NEL TEMPO

L'analisi dei rischi termina con questo approccio sintetico e tabellare senza meglio identificare gli uffici per i già citato motivo dell'organizzazione interna menzionato nelle "metodologie e premesse".

Inoltre il principio della snellezza, senza ripetuti (ed inutili) richiami alla L. 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*". Inoltre si ritiene sterile, almeno in primo approccio, l'elencazione di nominativi responsabili di funzioni o di processi in quanto contrasterebbe anche col principio fondamentale e fondante di presidio introdotto dalla 190/12 della rotazione del personale dirigente.

Politiche e procedure già attuate (i cui effetti potrebbero manifestarsi al massimo entro tre mesi) :

- Formazione del personale sulle norme pertinenti (L. 190/12 e D.Lgs 33/13)
- Audit e 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 165/01 come voluto dalle modifiche apportate dall'articolo 1 comma 44 della L. 190/12.

Azioni previste per il 2014

- 1) Implementazione strumenti di identificazione informatica 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 e attuazione processo 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, Legge 190/2012).
- 3) Comunicazione formalizzata tra il responsabile AC ed i responsabili che si interfacciano con le seguenti altre istituzioni :
 - Dipartimento Funzione Pubblica per il controllo ed il monitoraggio degli incarichi ex art. 53 D.lgs 165/01;
 - Digit PA per la comunicazione degli adempimenti relativi alla conservazione dei dati in ottemperanza dell'articolo 50 bis del DLgs 82/05;
 - AVCP, Verifiche PA, Casellario delle imprese, INPS-INAIL-CASSA EDILE- Società di Attestazione, e simili per l'affidamento di lavori, forniture e servizi.
- 4) Realizzazione di una area INTRANET per la condivisione di tutto quanto fin sopra