



Servizio Sanitario Regione Basilicata  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DI POTENZA

Prot. n. 148241  
Del 16.12.2013

AREA DI STAFF INTERNAL AUDIT E ATTIVITÀ ISPETTIVE  
Responsabile Dr.ssa Beatrice Nolè

## **RELAZIONE ANNUALE SULL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2013-2014-2015.**

### ***Adozione del Piano e sua diffusione – raccordo con il Piano Triennale per la Trasparenza***

L'Azienda Sanitaria Locale di Potenza – ASP con deliberazione aziendale n. 219 del 15.04.2013 ha provveduto alla nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione; successivamente, con posta certificata e seguendo la prassi prevista è stato comunicato alla CIVIT il nominativo del Responsabile della prevenzione della corruzione (nota del 28.06.2013).

Con nota n. 54646 del 12.4.2013 è stata comunicata al Responsabile della prevenzione della corruzione l'assegnazione, con decorrenza 15 aprile 2013, di un collaboratore amministrativo, anche in considerazione del consistente impegno richiesto per gli adempimenti relativi alla L.190/2012.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, con nota prot. n. 71374 del 15.05.2013 ha trasmesso al Direttore Generale la Proposta di Piano Triennale per la prevenzione della corruzione, predisposta in attuazione dell'art.1 comma 8 della legge 190/2012 per la sua successiva adozione; il Piano è stato quindi adottato con la deliberazione n. 314 del 27/05/2013.

Il Piano ha al suo interno un capitolo (il capitolo 6) dedicato alla mappatura dei processi e alla ponderazione del grado rischio di pratiche corruttive di ciascun processo. L'analisi dei processi e del grado di rischio era stata avviata a febbraio 2013 utilizzando una scheda appositamente predisposta al fine di rilevare il set di controlli già in uso, i responsabili delle procedure di controllo, i risultati attesi e i risultati effettivamente conseguiti in virtù dell'attività di controllo, sul versante dell'appropriatezza, della riduzione dei costi e della prevenzione della corruzione. La graduazione del rischio corruttivo è stata operata in base al rapporto delle due variabili, quella del grado di probabilità dell'evento corruttivo e quella dell'impatto dell'evento stesso. Sono stati mappati 60 processi afferenti a diverse UU.OO.

Il Piano Triennale 2013-2015, così come previsto dalla normativa, è stato poi trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica (con e-mail del 27.05.2013), al Dipartimento Salute della Regione Basilicata (con nota n.7730 del 28.05.2013) ed



**AREA DI STAFF INTERNAL AUDIT E ATTIVITÀ ISPETTIVE**

*Responsabile Dr.ssa Beatrice Nolè*

è stato anche pubblicato sul sito web aziendale nella sezione dedicata all'anticorruzione, in data 27.05.2013.

Al fine di offrire una informazione continua e aggiornata sia ai servizi che ai cittadini sulla legge 190/2012 ed i successivi decreti attuativi, nonché sulle azioni e gli adempimenti richiesti dalla implementazione del Piano, è stata creata sul sito web aziendale una sezione dedicata alla prevenzione della corruzione ed è stato, inoltre, attivato un apposito indirizzo di posta elettronica. L'attivazione della sezione dedicata ha consentito al Responsabile di mantenere un filo costante con le articolazioni aziendali, anche aggiornando via via le informazioni ed i materiali divulgativi sulla normativa.

Per essere certi dell'avvenuta conoscenza del Piano da parte di ciascun operatore attestato alle singole UU.OO., si è provveduto ad inoltrare, con nota prot. 80867 del 4.06.2013, l'invito a scaricare dal sito il Piano in parola e a farne oggetto di confronto interno, registrandone la presa d'atto.

Nel dare poi, nei mesi successivi, piena attuazione al Piano, sono state realizzate tutte le ulteriori azioni previste nel cronoprogramma del Piano, rispettando i termini ivi fissati e avendo modo anche di registrare una buona compliance nei responsabili di struttura, i quali hanno collaborato attivamente, dimostrando di aver compreso appieno la necessità di condividere con il Responsabile della prevenzione della corruzione sia la strategia che i percorsi operativi più idonei a prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi. La collaborazione del personale nei riguardi del Responsabile della prevenzione della corruzione è stata anche stimolata e favorita dalla sensibilità, dall'impegno e dall'attenzione costante della Direzione Strategica sui temi della legalità e dell'integrità e della necessità di valorizzare, coordinare e portare a sistema i controlli interni per renderli quanto più possibile efficienti ed efficaci.

Quanto al Responsabile per la Trasparenza, con tale figura ci si è confrontati quotidianamente, anche condividendo alcuni percorsi e avviando congiuntamente alcune richieste ai servizi aziendali. Il collegamento tra le azioni previste sul versante della trasparenza e le azioni previste sul versante dell'anticorruzione è stato "agito sul campo" in maniera sinergica.

L'intensa attività condotta per la piena attuazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e le frequenti pubblicazioni da parte del Responsabile sul sito aziendale nella sezione dedicata alla prevenzione della corruzione, hanno fatto sì che nel periodo dal 1° Giugno all'8 ottobre 2013 la suddetta sezione



**AREA DI STAFF INTERNAL AUDIT E ATTIVITÀ ISPETTIVE**

*Responsabile Dr.ssa Beatrice Nolè*

registrasse un notevole numero di visualizzazioni (n. 4.252, come da interrogazione su Google effettuata dall'URP per il periodo considerato).

Va anche ricordato che la stessa stampa nazionale, nel mese di dicembre, ha dato rilievo agli sforzi compiuti dalle aziende sanitarie della Regione Basilicata nel tradurre in programmi operativi quanto delineato dal legislatore in materia di anticorruzione e nell'assolvere a tutti gli adempimenti previsti.

***Misure di prevenzione e azioni svolte***

*Monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti.*

Per avviare la rilevazione della tipologia dei procedimenti ed il monitoraggio del rispetto dei termini procedurali è stata inviata ai Direttori di UU.OO. una nota a firma congiunta con il Responsabile per la Trasparenza, con in allegato una apposita scheda per dare omogeneità e uniformità alla descrizione dei procedimenti.

Dal mese di luglio si è dato corso alla pubblicazione sul sito di tutte le schede pervenute recanti la tipologia dei procedimenti.

Successivamente, con nota inviata ai Direttori di U.O. (prot. n. 138116 del 27.09.2013) si è implementato il monitoraggio trimestrale del rispetto dei termini procedurali con allegate schede predisposte ad hoc e relativa pubblicazione sul sito aziendale. In occasione del prossimo trimestre di rilevazione (periodo ottobre-dicembre), sarà condotta un'analisi dei dati dal Responsabile della prevenzione della corruzione in collaborazione con i dirigenti per rilevare le eventuali criticità e definire le misure correttive.

***Inconferibilità ed incompatibilità per gli incarichi dirigenziali***

Sono state esaminate diverse situazioni di possibile conflitto di interesse anche potenziale, fornendo i relativi pareri alla Direzione Generale.

Giusta nota prot. N. 77832 del 29.05.2013, si è provveduto a trasmettere ai Direttori delle UU.OO.CC. il modello di autodichiarazione sostitutiva per inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali.



AREA DI STAFF INTERNAL AUDIT E ATTIVITÀ ISPETTIVE  
Responsabile Dr.ssa Beatrice Nolè

Con nota prot. n. 77252 del 28.05.2013 è stato anche inviato alla U.O.C. Gestione del Personale un modello di dichiarazione sostitutiva da adottare all'atto di conferimento degli incarichi dirigenziali.

Le autodichiarazioni sostitutive sopracitate sono state pubblicate sul sito aziendale nella sezione dedicata all'anticorruzione.

### *Misura della rotazione nelle aree a maggior rischio corruttivo*

Atteso che la misura della rotazione sarà proceduralizzata nel prossimo Piano triennale della prevenzione della corruzione che si andrà ad adottare entro il 31 gennaio 2014, va detto che la Direzione Generale, con nota n. 89653 del 18.6.2013, ha manifestato l'esigenza di introdurre il principio della rotazione nelle attività di controllo sui Centri Accreditati, nel rispetto della legge 190/2012 e successivi decreti attuativi, affidando al Responsabile della prevenzione della corruzione il compito di organizzare tale rotazione nei controlli d'intesa con le UU.OO. interessate. A tal fine, in data 27 giugno 2013 il RPC ha riunito i Direttori delle UU.OO. addette ai controlli sui CEA. Nella successiva convocazione del 30 luglio 2013 sono stati concordati due protocolli su cui basare detti controlli ed è stata programmata la prevista rotazione, avviata poi a settembre, presso i Laboratori Analisi e i Centri di Fisioterapia dell'ASP.

### *Formazione in tema di anticorruzione*

Dal mese di giugno sono state avviate le azioni volte a realizzare il corso di formazione previsto nel Piano al Capitolo 8. In particolare, con nota n. 83689 del 7.06.2013 e n.87306 del 13.6.2013 sono stati invitati i Direttori delle strutture maggiormente esposte al rischio corruzione e quelle non ancora oggetto di mappatura, ma ritenute tali dalla scrivente per il tipo di attività svolta, all'incontro fissato per il giorno 19 giugno 2013, con lo scopo di definire i bisogni formativi specifici del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione.

Al fine di rafforzare corrispondenze e sinergie con il Responsabile per la trasparenza, si è ritenuto necessario il suo coinvolgimento nel percorso formativo.

E' stato poi definito un elenco nominativo dei partecipanti al percorso formativo, sulla base delle designazioni effettuate dalle UU.OO. interessate, che ha portato alla formazione di tre gruppi per un totale di 110 iscritti, appartenenti ai vari ruoli sanitario, amministrativo, tecnico e professionale.



**AREA DI STAFF INTERNAL AUDIT E ATTIVITÀ ISPETTIVE**

*Responsabile Dr.ssa Beatrice Nolè*

Il corso si è tenuto dall'11 al 15 novembre e si è sviluppato per ogni gruppo su tre giorni per un totale di 15 ore.

I contenuti sviluppati nel corso sono stati i seguenti:

- La L.190/2012 e successivi decreti attuativi;
- La corruzione quale rischio tipico delle organizzazioni pubbliche;
- Attività maggiormente a rischio nelle aziende sanitarie e meccanismi di controllo;
- Conflitto di interessi anche potenziale ed obbligo di astensione
- Codice di comportamento del legislatore nazionale e codice di comportamento delle singole amministrazioni;
- La nuova disciplina della inconfiribilità ed incompatibilità nella legge anticorruzione
- Le relazioni tra Piano anticorruzione e Piano per la trasparenza.

La presenza tra i docenti di magistrati, avvocati ed esperti di organizzazione e gestione del rischio in uno alla partecipazione attiva degli operatori hanno fatto sì che la valutazione finale di gradimento del corso risultasse molto elevata e comune a tutti i partecipanti.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha partecipato nei mesi di ottobre e novembre al Corso per i RPC delle Amministrazioni regionali e locali –II edizione, organizzato dal Formez e tenutosi a Roma. Il corso si è sviluppato su 8 giornate in aula accompagnate da 3 seminari a distanza. Tale formazione è stata molto efficace ed, in particolare, utile a focalizzare l'impianto da dare al nuovo Piano aziendale in relazione ai contenuti e alla metodologia del Piano Nazionale Anticorruzione.

Nel prossimo Piano triennale 2014-2016 la formazione assumerà una veste sistematica, continuativa e pianificata, con un necessario raccordo con il Piano Annuale di Formazione. I temi della formazione dovranno riguardare sia le tecniche di risk management per la gestione dei rischi corruttivi che i temi della legalità e dell'integrità e della valorizzazione e tutela del whistleblower.



AREA DI STAFF INTERNAL AUDIT E ATTIVITÀ ISPETTIVE  
Responsabile Dr.ssa Beatrice Nolè

### *Codice Etico e Codice di comportamento*

Il Codice di comportamento delle Pubbliche Amministrazioni di cui al DPR n. 62/2013 costituisce la base minima e indefettibile di ciascun codice di comportamento adottato dalle amministrazioni; esso definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità, e buona condotta che i dipendenti pubblici sono tenuti ad osservare (art. 1, comma 1 del DPR 62) mentre i Codici delle Amministrazioni vanno ad integrare e specificare le previsioni del Codice di cui al DPR 62 (art. 1 comma 2). Va anche rappresentato che l'adozione del Codice da parte delle Amministrazioni rappresenta una delle principali misure obbligatorie e trasversali previste dalla legge n.190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione.

Il Codice di Comportamento dell'Azienda Sanitaria Locale di Potenza –ASP contiene, pertanto, gli ulteriori e più specifici doveri individuati in rapporto ai caratteri, alle funzioni, alla tipologia di azioni e al contesto in cui l'azienda si trova ad operare.

Nella stesura del codice di comportamento aziendale, avviata nel mese di novembre, si è fatto riferimento, oltre che alla L.190/2012 anche alla Delibera n. 75/2013 della CIVIT recante le Linee Guida in materia di Codice di Comportamento nella Pubblica Amministrazione.

E' stato anche previsto, come auspicato dalla CIVIT, il collegamento del Codice di comportamento con il Codice Etico. **Il Codice Etico**, già adottato con deliberazione n. 137/2013, con la sua dimensione valoriale costituisce parte integrante del Codice di comportamento aziendale (cfr. comma 3 art.1 del Codice di comportamento). E' bene ricordare che il Codice di comportamento, a differenza del Codice Etico, non ha una dimensione valoriale ma disciplinare. Infatti con tale codice di comportamento si applica il nuovo regime degli effetti giuridici e delle responsabilità conseguenti alla violazione delle regole comportamentali, regime previsto dal comma 3, art. 54 del D.lgs n. 165/2001, così come modificato dall'art. 1 comma 44, della L. 190/2013.

Nel citato Codice Etico è prevista la nomina del Comitato Etico. Poiché le funzioni del Comitato Etico risultano ormai attribuite all'UPD secondo quanto espressamente detto dalla CIVIT nella delibera n. 75/2013, la nostra Azienda potrà soprassedere alla nomina di detto Comitato.



AREA DI STAFF INTERNAL AUDIT E ATTIVITÀ ISPETTIVE  
Responsabile Dr.ssa Beatrice Nolè

## **Soggetti coinvolti nell' adozione del codice di comportamento aziendale.**

Premesso che il Piano Nazionale Anticorruzione prevede una procedura consultiva e partecipata per l'adozione del Codice, sono stati coinvolti all'interno dell'Azienda:

- 1. La Direzione Strategica** che ha svolto un importante ruolo propulsore, anche attivando la consultazione del Collegio di Direzione, appositamente convocato nella seduta del 28 novembre 2013, e che ha seguito le varie fasi di stesura del Codice stesso con osservazioni ed integrazioni.
- 2. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione** cui è affidato un ruolo centrale nella predisposizione del codice, nella diffusione della conoscenza del codice, e nel monitoraggio e verifica annuale del livello di attuazione del Codice stesso, anche segnalando gli esiti del monitoraggio alla CIVIT.
- 3. L'UPD.** Nella predisposizione del Codice, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione si è avvalso della collaborazione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) anche ai fini della definizione di alcuni profili applicativi sul piano sanzionatorio in relazione alle possibili violazioni del Codice di Comportamento.
- 4. L'OIV** che è stato chiamato ad emettere **parere obbligatorio** sul Codice di Comportamento, verificando anche che esso sia conforme a quanto previsto dalle Linee Guida della CIVIT. L'OIV ha fatto pervenire delle osservazioni/integrazioni che sono state recepite nella stesura definitiva del Codice.  
**In sede d'attuazione poi, l'OIV, sulla base delle informazioni ricevute dall'UPD e dal Responsabile della Prevenzione della corruzione, svolge un'attività di supervisione sull'applicazione del Codice** riferendo nella relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di trasparenza e integrità dei controlli interni. Le funzioni attestate all'OIV in materia di Codice di Comportamento rilevano il collegamento tra il rispetto del codice e la valutazione della performance organizzativa e della performance individuale.

### **Attori esterni:**

Durante il processo di stesura del Codice è stato pubblicato sul sito web aziendale apposito Avviso con l'invito a trasmettere proposte e contributi, utilizzando il



AREA DI STAFF INTERNAL AUDIT E ATTIVITÀ ISPETTIVE

Responsabile Dr.ssa Beatrice Nolè

modulo per la raccolta delle osservazioni ivi allegato, alle OO.SS. presenti in Azienda, le Associazioni rappresentate nel Consiglio Nazionale dei consumatori e degli utenti operanti nel settore ed, in generale, ai soggetti che operano in sanità e/o fruiscono dei servizi erogati dall'Azienda.

Sono pervenute proposte e osservazioni dall'Associazione "Avvocatura di diritto infermieristico" con sede in Roma, di cui si è tenuto conto nella redazione del Codice.

### **Pubblicazione e diffusione del Codice di comportamento aziendale**

La pubblicazione del Codice di comportamento aziendale sul sito istituzionale dell'ASP e la sua trasmissione alla CIVIT unitamente alla Relazione Illustrativa, sarà a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione, che si avvarrà del supporto dell'URP.

I controlli sull'attuazione e il rispetto del Codice di comportamento aziendale sono definiti all'art.15 "Vigilanza, monitoraggio e attività formativa".

*Per garantire la piena efficacia del Codice di comportamento nel prossimo Piano saranno previste misure ulteriori per guidare verso l'integrità e il rispetto del Codice:*

- integrità come obiettivo della performance individuale
- integrità come obiettivo della performance organizzativa
- formazione su etica e legalità
- inserimento dell'integrità nella comunicazione istituzionale (convegni e giornate dedicate)
- inserimento dell'integrità in percorsi di sensibilizzazione rivolti alle scuole
- azioni di informazione/sensibilizzazione per elevare la cultura della segnalazione all'interno dell'amministrazione
- chiara definizione delle procedure di acquisizione e gestione delle segnalazioni e del campo di applicazione delle segnalazioni
- Policy sul Whistleblower (protezione del segnalatore e riservatezza)
- ricerca attiva del rispetto del Codice comportamentale anche attraverso ispezioni periodiche (Servizio Ispettivo) e attraverso periodiche supervisioni della dirigenza
- misurazione quantitativa e qualitativa delle violazioni al codice di comportamento.





Servizio Sanitario Regione Basilicata  
AZIENDA SANITARIA LOCALE DI POTENZA

**AREA DI STAFF INTERNAL AUDIT E ATTIVITÀ ISPETTIVE**  
*Responsabile Dr.ssa Beatrice Nolè*

Infine, come previsto dal Piano Triennale, sono state acquisite le relazioni annuali delle UU.OO. sulle misure poste in essere ed i risultati già realizzati in esecuzione di detto Piano. Copia delle relazioni è stata contestualmente trasmessa all'OIV per consentire la valutazione dell'apporto reso dai dirigenti in tema di anticorruzione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione  
Dott.ssa Beatrice Nolè'