



*I Colori della
legalità*

*II PTPC
dell'ASL CN1*

II PTPC dell'ASL CN1



E' lo strumento fondamentale per pianificare e attuare la **strategia della prevenzione** del **“rischio corruzione”**:

E' un documento di **natura programmatica** che deve fornire il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, indicando gli interventi volti a prevenirlo; i soggetti responsabili della loro attuazione e le tempistiche.

-

II PTPC dell'ASL CN1

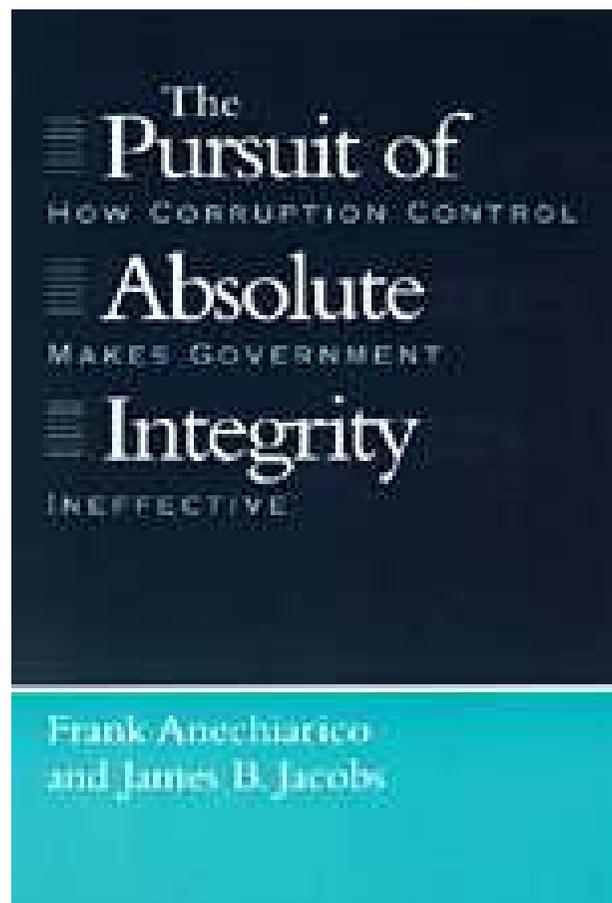


*La prevenzione
della corruzione
è una cosa seria*

*che deve essere gestita
in modo leggero
per evitare che
si trasformi in
un opprimente
peso burocratico*



Evitare il paradosso



Anechiarico e Jacobs (1996)

In questo completo e controverso studio sugli sforzi anti-corruzione negli USA, dimostrano come **la proliferazione di norme e di meccanismi di controllo** volti a prevenire la corruzione possono essere **controproducenti** e minare seriamente l'efficienza e l'efficacia della pubblica amministrazione;

Vincolando la discrezionalità dei decisori, la definizione delle priorità e appesantendo le procedure, **la prevenzione della corruzione**, non meno della corruzione stessa, ha **contribuito alla crisi contemporanea nella pubblica amministrazione.**

**difficile equilibrio
tra**

Esigenza di assicurare il rispetto delle regole come condizione di funzionalità di ogni sistema

Evitare di produrre montagne di documenti inutili



PTPC: strumento organizzativo di attuazione di un complesso disegno normativo

Legge 190/2012
Disposizioni per la
prevenzione e la
repressione della
corruzione e
dell'illegalità nella
pubblica
amministrazione



**Piano Nazionale
Anticorruzione**
approvato con delibera
CIVIT 72/2013
**Piano Triennale di
Prevenzione della
Corruzione**

Decreto Legislativo 14/04/2013 n. 33

Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

Decreto Legislativo 08/04/2013 n. 39

Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico.

D.P.R. 16/04/2013 n. 62

Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

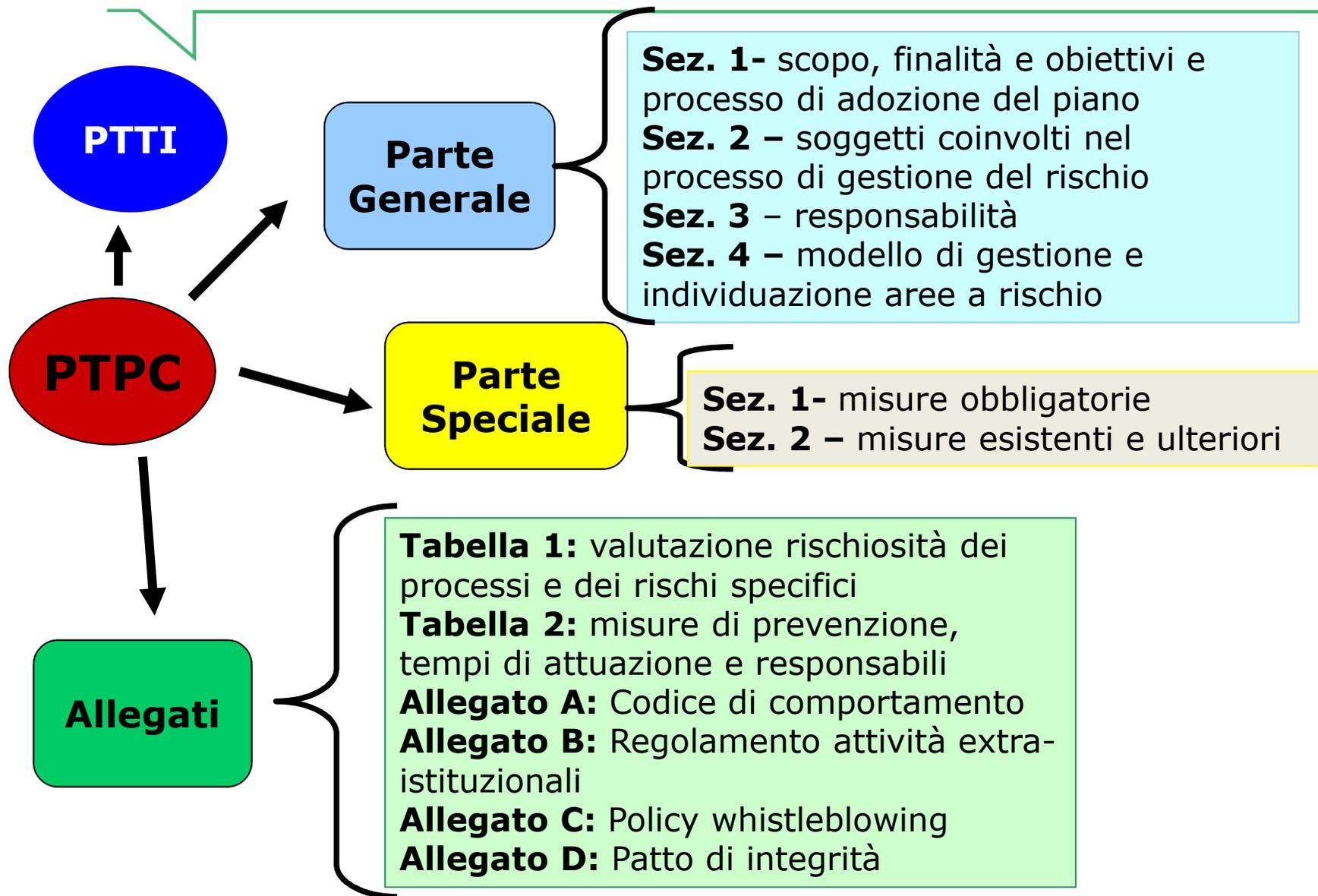
Decreto Legge 24/06/2014 n. 90

convertito dalla legge 11/08/2014 n. 114
Art. 19- Soppressione dell'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture e definizione delle funzioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.



Contrastare, prevenire e favorire
l'emersione del
fenomeno corruttivo

Creare un contesto fortemente
orientato ai valori della legalità, della
trasparenza, dell'integrità
e dell'etica



Il Piano rappresenta
il punto di partenza
della strategia
anticorruzione e



il punto di arrivo
di un complesso
processo che
coinvolge
l'intera azienda

Sono coinvolti nel processo di adozione gli stakeholders interni ed esterni



Dipendenti

Personale convenzionato

Nucleo di Valutazione (ora OIV)

Collegio Sindacale

Rappresentanti OO.SS.

Corte dei Conti

Conferenza dei Sindaci

Conferenza di Partecipazione

Avvocatura Regionale dello Stato



Nomina e formazione del Responsabile della Trasparenza

**Direzione
Generale**



e del

Responsabile della Prevenzione



Nomina Referenti macro-aree

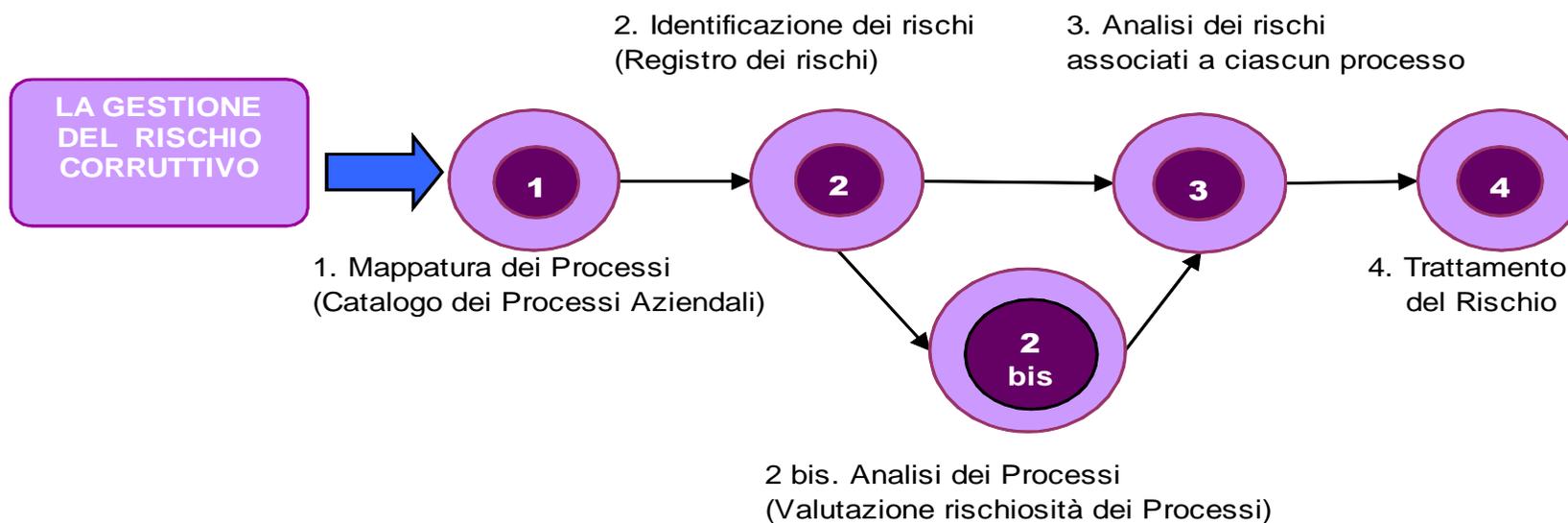


Nomina Referenti Interni



La rete è stata
completata con la
nomina di
51 Referenti interni
individuati dai Direttori
delle 33 strutture
maggiormente esposte
al rischio

Gestione del rischio corruttivo



Processo:

Insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (*input*) in un prodotto (*output*) destinato a un soggetto interno o esterno (utente).

Insieme di attività che producono un prodotto/servizio utilizzando risorse di una o più unità organizzative.

Identificazione delle aree a rischio e dei processi

Aree obbligatorie

(art. 1, c. 16, L. 190/2013)

Acquisizione e progressione del personale;
Affidamento di lavori, servizi, forniture;
Autorizzazioni e concessioni;
Concessione/erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e **attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere** a persone ed enti pubblici e privati.

Aree ulteriori

(P.N.A)

Gestione patrimonio;
Attività di vigilanza, controllo e ispezione;
Attività legale e procedimenti sanzionatori;
Libera professione;
Ricerca, sperimentazione e sponsorizzazione;
Rilevazione presenze;
Gestione e maneggio di risorse economico-finanziarie

Mappatura dei processi

DOCSQ002 "fase 1- istruzioni per la mappatura dei processi"

	MOD _{SO} 042 SCHEDA MAPPATURA PROCESSO	Ufficio Qualità Integrato Data emissione: 28 maggio 2014 Revisione 00
	Correlato al DOC _{SO} 002 Fase 1: Gestione Rischio corruzione/Illegalità	

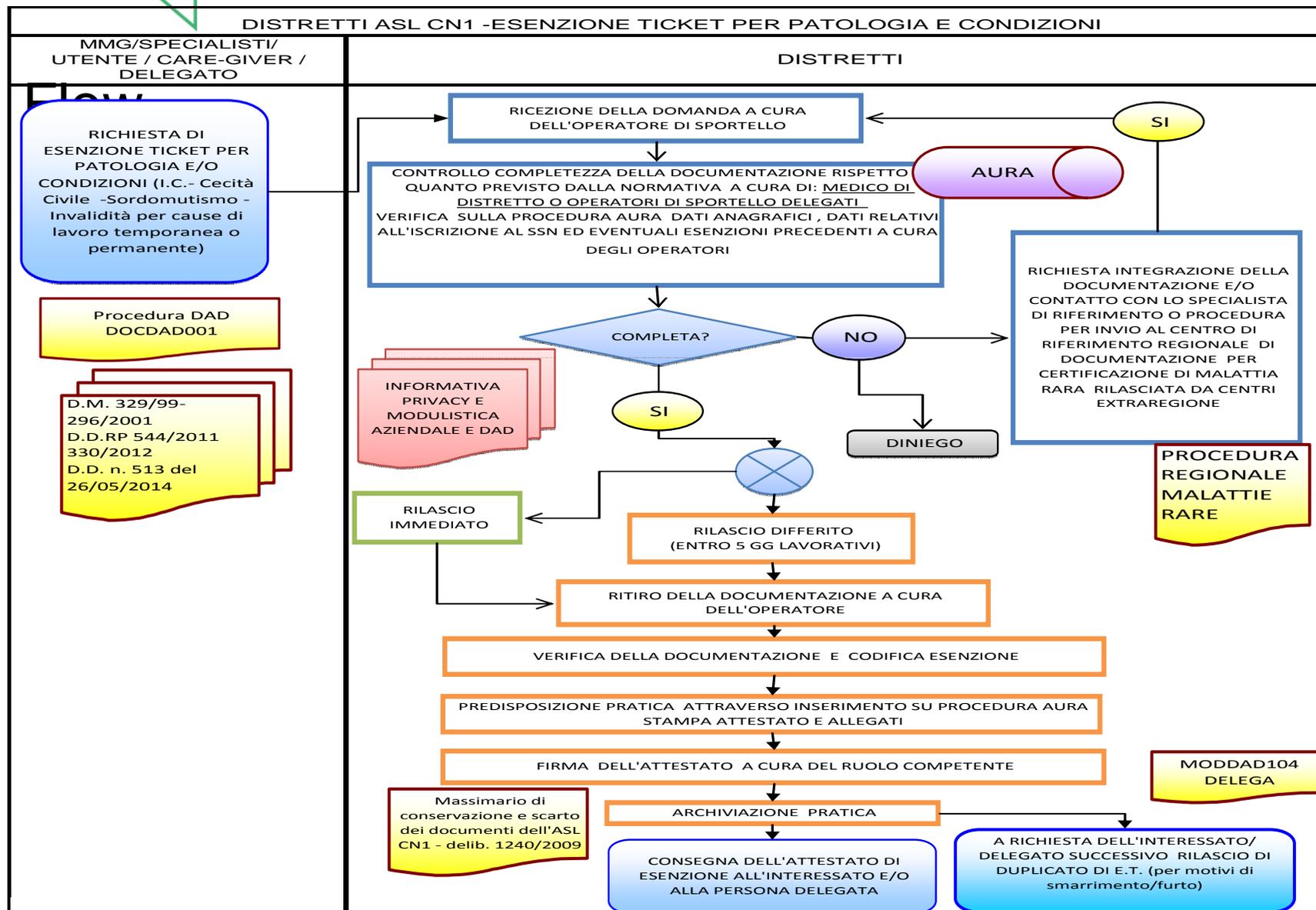
DENOMINAZIONE DEL PROCESSO
DESCRIZIONE DEL PROCESSO
STRUTTURA
DIRETTORE/RESPONSABILE
INPUT

ELENCO CRONOLOGICO ATTIVITÀ	CORRELAZIONE CON UN EVENTUALE PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO	INTERAZIONI CON ALTRI PROCESSI/SERVIZI DI INTERFACCIA	CHI FA/qualifica - ruolo	COME/modalità operative /procedura	TEMPI (dato facoltativo)	VINCOLI E REGOLE: DOCUMENTI /NORMATIVA DI RIFERIMENTO	CONTROLLI PREVENTIVI/SUCCESSIVI - INTERNI/ESTERNI

OUTPUT

Operatori coinvolti nella mappatura _____

Firma del Direttore/Responsabile _____



**FATTORI
ABILITANTI
degli eventi
rischiosi**



**Concentrazione del potere
Discrezionalità
Carenza di accountability
(/controlli/trasparenza)**

indici di valutazione



PROBABILITA'

**Discrezionalità
Rilevanza esterna
Valore economico
Complessità del processo
Frazionabilità del processo
Controlli**

IMPATTO

**Economico
Organizzativo
Reputazionale**

ESEMPIO DI COMPILAZIONE CORRETTA

PROBABILITA'

AREE DI RISCHIO

PROCESSO

D.1 - Discrezionalità - Il processo è discrezionale?

Compilando correttamente appare la freccia che permette di selezionare tra più opzione.

Acquisizione e progressione del personale

Reclutamento

Acquisizione e progressione del personale

Progressione di carriera

Acquisizione e progressione del personale

Conferimento di incarichi di collaborazione

Matrice della rischiosità dei processi

MATRICE DELLA RISCHIOSITA' DEL PROCESSO					
PROBABILITÀ IMPATTO	NESSUNA	TRASCURABILE	LIMITATA	MEDIA	CRITICA
SUPERIORE				P17 - P39 - P58	P53
SERIO				P07 - P12 - P20 - P21 - P30 - P33 - P43	P06
SOGLIA		P46 - P54	P26 - P35 - P56 - P57 - P60 - P61	P08 - P10 - P11 - P13 - P29 - P31 - P34 - P37 - P41 - P44 - P45 - P47 - P49 - P50 - P59	P09 - P19 - P36 - P40
MINORE		P02 - P04 - P51	P05 - P15 - P16 - P48 - P52	P01 - P03 - P14 - P18 - P22 - P23 - P24 - P27 - P28 - P32 - P38 - P42 - P55	P25
MARGINALE					

TABELLA 1

AREA DI RISCHIO	PROCESSI	PRIORITA'	RISCHI SPECIFICI	VALUTAZIONE RISCHIO POTENZIALE DEL PROCESSO (Alto/ Medio/ Basso)	VALUTAZIONE RISCHIO SPECIFICO IN BASE AGLI EVENTI SENTINELLA (Trascurabili/ Sporadici/ Frequenti)	STRUTTURE/ SOGGETTI COINVOLTI	MISURE ESISTENTI
MISURE OBBLIGATORIE ESISTENTI APPLICABILI A TUTTI I LIVELLI DI RISCHIO:			Trasparenza - Codice di Comportamento - Astensione in caso di conflitto di interessi - Conferimento/autorizzazione incarichi d'ufficio e attività extra-istituzionali - Disciplina inconfiribilità/incompatibilità per gli incarichi dirigenziali - Whistleblow				
1) Acquisizione e progressione del personale	1) Reclutamento	3	1) 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 recl	M	T	S.C. Servizio Personale	1) Norme di legge e regolamenti. 2) Pubblicazione.
			2) Abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari.			S.C. Servizio Personale	1) Norme di legge. 2) Pubblicazione.
			3) Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari.			S.C. Servizio Personale	1) Sorteggio dei componenti della commissione di concorso.
			4) 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			S. C. Servizio Personale	1) Norme di legge. 2) Criteri di massima predefiniti. 3) Tracciabilità del processo (Verbale Commissione).

MIDURE OBBLIGATORIE

1. Trasparenza;
2. Codice di comportamento;
3. Rotazione del personale;
4. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi;
5. Conferimento/autorizzazione incarichi d'ufficio e attività extra-istituzionali;
6. Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;
7. Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro;
8. Commissioni, assegnazioni e conferimento incarichi in caso di condanna penale;
9. Whistleblowing;
10. Formazione;
11. Patti di integrità negli affidamenti;
12. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile
13. Monitoraggio termini procedimenti
14. Monitoraggio rapporti a rilevanza economica con soggetti esterni

TABELLA 2

TITOLO	AZIONI DI GESTIONE E MITIGAZIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE	TEMPISTICA/ SCADENZA	SOGGETTI/STRUTTURE COMPETENTI ALLA REALIZZAZIONE
ALTRE MISURE SPECIFICHE PER IL SETTORE ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE			
Reclutamento	Sorteggio dei componenti della commissione di concorso in diretta streaming.	decorrenza immediata	Responsabile SC Personale
ALTRE MISURE SPECIFICHE PER IL SETTORE AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE			
Valutazione delle offerte	Svolgimento delle sedute pubbliche di gara in diretta streaming.	decorrenza immediata per le nuove procedure	Responsabile SC Tecnico Responsabile SC Acquisti Responsabile SC Economato
Affidamenti diretti	Comunicazione preventiva al RPC.	tempestiva	
Proroghe/ Prosecuzioni rapporti contrattuali	Comunicazione preventiva al RPC.	tempestiva	

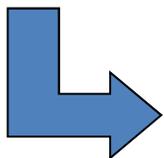
Misure obbligatorie

Codice di comportamento

Il Codice Aziendale si applica alle seguenti categorie:

- Medici, Veterinari e Psicologi a rapporto convenzionale;
- Consulenti e collaboratori a qualsiasi titolo;
- Dipendenti e collaboratori di imprese fornitrici e società partecipate;
- Personale assunto con contratto di somministrazione;
- Borsisti, stagisti e tirocinanti.

Per la categoria dei Medici, Veterinari e Psicologi a rapporto convenzionale l'ambito e le modalità di estensione verranno definite in sede di contrattazione integrativa con i Rappresentanti delle rispettive OO.SS., fatte salve in ogni caso le eventuali diverse disposizioni emanate a livello nazionale e/o regionale.



Accordo Integrativo Aziendale
sottoscritto in data 13 marzo 2014

I dipendenti sono tenuti a rispettare i regolamenti, le procedure generali e specifiche, le istruzioni operative e ogni altra disposizione aziendale contenuta in atti comunque denominati (circolari, direttive, linee guida e simili), nonché, qualora siano iscritti ad albi professionali, le regole stabilite nei **codici di comportamento dei rispettivi ordini**, i cui contenuti devono intendersi automaticamente richiamati e recepiti dal presente Codice per costituirne parte integrante.

Misure obbligatorie Policy whistleblowing



La caduta della stella Assenzio
Miniatura- Biblioteca Oxford-1270

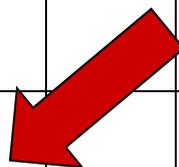
La procedura tutela il dipendente che segnala, in buona fede, illeciti o irregolarità di cui è venuto a conoscenza nell'ambito dell'Azienda.

Prevede un canale dedicato whistleblowing@aslcn1.it per l'inoltro delle segnalazioni.

Assicura al segnalante l'anonimato e la protezione da qualsiasi azione ritorsiva o discriminatoria.

Tutela il segnalato nell'ipotesi di segnalazione calunniose o diffamatorie effettuate in mala fede

STRUTTURA PROPONENTE	TITOLO CORSO	TIPOLOGIA	NUMERO EDIZIONI	ORE	NUMERO PERSONE	FINALITA' PIANIFICATA
FORMAZIONE / TRASPARENZA - ANTICORRUZIONE	TRASPARENZA: ANTICORRUZIONE, ETICA E LEGALITA'	CORSO	3	7	80	Fare acquisire conoscenze teoriche e aggiornamenti
FORMAZIONE / TRASPARENZA - ANTICORRUZIONE	IL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE	CORSO	2	4	50	Fare acquisire conoscenze teoriche e aggiornamenti
FORMAZIONE / TRASPARENZA - ANTICORRUZIONE	DALLA MAPPATURA DEI PROCESSI ALL'INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE ANTICORRUZIONE	CORSO	2	7	40	Fare acquisire conoscenze teoriche e aggiornamenti
FORMAZIONE / TRASPARENZA - ANTICORRUZIONE	ETICA E LEGALITA'	CONVEGNO	1	7	200	Fare acquisire conoscenze teoriche e aggiornamenti



Misure ulteriori Diretta streaming

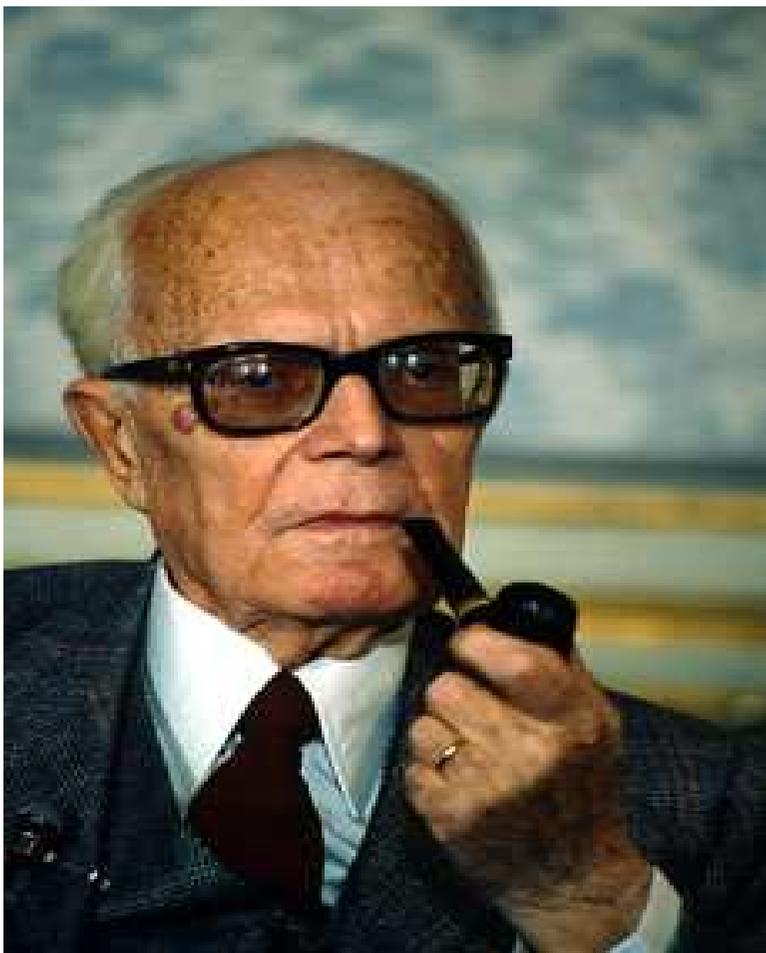


Una misura a basso impatto organizzativo e ad alto beneficio in termini di trasparenza

“Diretta streaming per l'estrazione dei componenti delle commissioni di concorso. La nuova modalità di pubblicizzazione della composizione di un concorso è stata attuata nel rispetto della vigente normativa in tema di Trasparenza e anticorruzione.

E' probabilmente il primo ente pubblico in provincia di Cuneo che adotta questo sistema per rendere maggiormente trasparente e visibile in tempo reale a tutti coloro che lo desiderino, un'operazione delicata come quella dell'estrazione dei nominativi di chi sarà chiamato a valutare le domande di concorrenti per un concorso pubblico.”

grazie



“....me ne infischio
del sistema,
se dà ragione
ai ladri”