

DEL. N. 5 del 25.1.2017

DEL. N. 4 " 25.1.2017 INCARICO A CORGIAT RESP. CORR.

Società Assistenza Acuzie e PostAcuzie (S.A.A.P.A.) S.p.A.

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2017-2019

Premessa

Il presente documento rappresenta il primo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) della Società S.A.A.P.A. S.p.A. (Società Assistenza Acuzie e PostAcuzie) Ente di diritto privato a controllo pubblico.

Per l'impostazione e la predisposizione del documento si è tenuto conto delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed approvato con deliberazione della Civit (oggi ANAC) n. 72 dell'11 settembre 2013, nonché della determinazioni dell'ANAC n. 8/2015 ad oggetto "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" e n. 12/2015 ad oggetto "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione".

Già il Piano Nazionale 2013 disponeva che: "Al fine di dare attuazione alle norme contenute nella L. n. 190/2012 gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali. Per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 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. n. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella Legge n. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente (società strumentali/società di interesse generale). Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della legge n. 190 del 2012 e denominate Piani di prevenzione della corruzione, debbono essere trasmessi alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito istituzionale."

La deliberazione n. 8/2015 dell'ANAC ha poi precisato che gli enti privati a controllo pubblico sono tenuti a programmare e ad approvare adeguate misure allo scopo di prevenire i fatti corruttivi in coerenza con le finalità delle legge n. 190/2012 e secondo le modalità indicate nella deliberazione n. 8/2015 richiamata. Le misure sono contenute in un apposito atto di programmazione, o Piano, da pubblicare sul sito istituzionale. Dette misure è opportuno siano costantemente monitorate anche al fine di valutare, almeno annualmente, la necessità del loro aggiornamento.

Nel corso del 2016 sono intervenuti importanti aggiornamenti del quadro normativo (soprattutto per la parte trasparenza) sia con le misure introdotte dal D.Lgs. n. 97/2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33", sia con le nuove indicazioni e linee guida contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con Delibera ANAC n. 831 del 3/08/2016 e le

3. Soggetti quali:

- a. società a partecipazione pubblica
 - b. associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici.
- Revisione degli obblighi di pubblicazione relativi alla sezione "Amministrazione trasparente", presente nei siti istituzionali degli enti interessati dalla disciplina
 - Definizione di un nuovo diritto di "accesso civico", esteso anche a tutti i dati e ai documenti che non sono oggetto di pubblicazione obbligatoria.
 - Unione, in un solo documento, del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità.
 - Previsione di attenuazioni delle conseguenze disciplinari per omesso controllo da parte del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nel caso in cui provi di aver comunicato agli uffici le misure da adottare, e le relative modalità, e di aver vigilato sull'osservanza del piano.

ANAC – Delibera n. 831 del 3/08/2016

Con la delibera n. 831/2016, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha predisposto il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 in forza dell'art. 19 del D.L. n. 90/2014, che ha trasferito in capo all'Autorità le competenze in materia di prevenzione della corruzione e di tutela della trasparenza, ricadenti prima in capo al Dipartimento della funzione pubblica, e del disposto di cui al comma 2 dell'art. 1 della L. n. 190/2012 come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, che prevede che l'Autorità adotti il Piano Nazionale Anticorruzione ai sensi del comma 2-bis del medesimo articolo.

Il PNA, approvato con la delibera ANAC n. 831/2016, integra e sostituisce il PNA 2013, approvato con la Delibera CIVIT n. 72/2013.

Di seguito si presentano i principali contenuti della Delibera ANAC n. 831/2016:

- Promozione di misure di prevenzione:
 - oggettive, che mirano a ridurre ogni spazio possibile all'azione di interessi particolari volti all'improprio condizionamento delle decisioni pubbliche
 - soggettive, che mirano a garantire la posizione di imparzialità del funzionario pubblico che partecipa ad una decisione amministrativa

- la possibilità di pubblicare, per i dati individuati dall'ANAC, informazioni riassuntive
 - la possibilità di assolvimento degli obblighi di pubblicazione di dati già presenti nelle banche dati di cui all'allegato b) del D.Lgs. n. 33/2013, mediante la comunicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti dagli stessi detenuti all'amministrazione titolare della corrispondente banca dati e la pubblicazione nella sezione "amministrazione trasparente" del collegamento ipertestuale alla banca dati
 - l'istituzione di un nuovo accesso civico che riconosce "a chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, l'accesso ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati, e salvi i casi di segreto o di divieto di divulgazione previsti dall'ordinamento"
- Rotazione. L'Autorità ritiene la rotazione una "misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. (...)un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore."
 - Misure di rotazione ordinaria o alternative (in caso di impossibilità alla rotazione): da adottare quali misure organizzative generali volte alla prevenzione di fenomeni corruttivi in aree e settori particolarmente esposti a tale rischio
 - Misure di rotazione straordinaria: da adottare quali misure organizzative specifiche, a carattere eventuale e cautelare, successive alla manifestazione dei fenomeni corruttivi, dietro avvio di procedimenti penali o disciplinari
- Verifica delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di inconferibilità. L'Autorità evidenzia come tra le misure da inserire nel PTPC rientrino le "modalità di attuazione delle disposizioni del d.lgs. 39/2013, con particolare riferimento alle verifiche e ai controlli dell'insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi" e nel merito rileva le "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili" presentate con la determinazione ANAC n. 833/2016
 - Revisione dei processi di privatizzazione ed esternalizzazione di funzioni, attività strumentali e servizi pubblici.
- Whistleblowing. L'Autorità chiarisce che, ai fini della tutela del dipendente pubblico segnalante gli illeciti, vada dall'amministrazione individuata "una procedura finalizzata a garantire tale tutela e a stimolare le segnalazioni da parte del dipendente". In tal senso rilevano le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" contenute nella determinazione ANAC n. 6/2015.

Presentazione

S.A.A.P.A. S.p.A ha in corso la predisposizione del modello di organizzazione e gestione del rischio di cui al D. Lgs. 231/2001. Tenuto conto della specifica attività svolta da S.A.A.P.A. si è scelto di adottare prioritariamente il Piano Anticorruzione, impostandolo secondo i riferimenti normativi e di prassi sopra richiamati, al fine di integrare e completare il sistema anticorruzione di cui si sono dotate le amministrazioni pubbliche di riferimento.

Con riguardo agli accadimenti ed ai comportamenti che si intendono contrastare, occorre evidenziare che sia la L. 190/2012 che le indicazioni dell'ANAC, fanno riferimento ad un concetto più ampio di corruzione, in cui rilevano non solo l'intera gamma dei reati contro la P.A. disciplinati dal Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni di "cattiva amministrazione", nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali interessi privati condizionino impropriamente l'azione delle amministrazioni o degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017 – 2019 di S.A.A.P.A S.p.A si articola nei seguenti contenuti:

- **Presentazione del Piano (P.T.P.C.T 2017 - 2019)**
 - Obiettivi e finalità del Piano
 - Elaborazione ed adozione del Piano

SEZIONE PRIMA - PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

- Soggetti coinvolti e articolazione delle responsabilità sulla prevenzione della corruzione
- Presentazione modello
- SAAPA S.p.A.: le caratteristiche della Società
- Il modello di gestione dei rischi
 - Le aree di rischio e la mappatura dei processi.
 - Individuazione dei rischi
 - Valutazione dei rischio
 - Misure di prevenzione per la riduzione del rischio
- Altre misure
 - Il Codice di comportamento
 - Formazione
 - Rotazione del personale
 - Obbligo di astensione nel caso di conflitto di interesse
 - Inconferibilità ed incompatibilità incarichi dirigenziali o di Amministratore o di Revisore Contabile della Società (D.Lgs. 8 aprile 2013 n. 39)
 - Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage - Revolving Doors)
 - Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici

OBIETTIVI E FINALITA' DEL PIANO

Il presente Piano ha lo scopo di individuare le misure atte a prevenire i possibili episodi corruttivi all'interno della Società a controllo pubblico SAAPA SpA, identificando i soggetti dell'attività di prevenzione, a cui spetterà il compito di monitorare i processi a rischio di eventuali comportamenti illeciti mediante il coinvolgimento dei singoli Responsabili/Referenti aziendali e utilizzando gli strumenti in esso previsti.

Il Piano costituisce, dunque, il primo atto di un processo caratterizzato da una continua implementazione e un progressivo perfezionamento, attraverso la collaborazione con i Responsabili delle strutture aziendali e tramite periodiche verifiche da parte dei soggetti aziendali coinvolti nel processo.

Il presente documento garantisce inoltre il raccordo tra le finalità della L. 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013 sulla trasparenza. Infatti la trasparenza viene individuata quale strumento principale per la prevenzione della corruzione, intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di fornire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo corretto delle risorse pubbliche.

Come disposto dal D.Lgs 97/2016 il PTPC e il PTTI (Programma Triennale Trasparenza e Integrità) vengono uniti in un unico piano denominati PTPCT. in un'ottica di reale integrazione del processo di prevenzione, gli obblighi e le azioni relative alla trasparenza sono riportate, secondo legge in un'apposita sezione del piano.

ELABORAZIONE ED ADOZIONE DEL PIANO

Il Piano della prevenzione della corruzione ha validità temporale di tre anni e viene aggiornato con cadenza annuale entro il 31 gennaio di ogni anno, con riferimento al triennio successivo a scorrimento.

Trattandosi di uno strumento di programmazione viene modificato in relazione ai risultati conseguiti, alle criticità riscontrate nell'anno precedente, alle normative che intervengono sulla materia, all'emersione di nuovi rischi e alle modifiche organizzative.

Il PNA prevede altresì delle forme di consultazione nel processo di aggiornamento del Piano, con il coinvolgimento dei portatori di interesse (c.d. stakeholder) interni ed esterni.

A tal fine, nel primo anno di vigenza del piano, sarà predisposto e pubblicato sul sito istituzionale di SAAPA un apposito avviso per acquisire proposte e suggerimenti per l'aggiornamento del Piano.

Il Piano è adottato con deliberazione dell'Amministratore Unico della Società a cui statutariamente compete l'attività di gestione e di rappresentanza della Società, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Viene pubblicato sul sito internet istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente" – sottosezione Altri Contenuti – Prevenzione della Corruzione, secondo le indicazioni dell'ANAC.

delle misure indicate nel presente piano, di informare il responsabile della prevenzione della corruzione ed eventualmente l'autorità giudiziaria, di partecipare al processo di gestione del rischio, di formulare proposte di azioni di miglioramento da intraprendere per la prevenzione della corruzione, di presidiare l'osservanza del Codice di comportamento e di segnalare eventuali violazioni e di adottare specifiche misure gestionali coerentemente con gli obiettivi e le priorità del presente piano.

Entro il 31 ottobre di ogni anno, i Responsabili dei servizi sanitari e assistenziali fanno pervenire al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza una propria valutazione sulle attività poste in essere in merito alla attuazione effettiva delle regole di legalità o integrità indicate nel Piano vigente, individuano eventuali nuovi procedimenti a rischio corruzione e suggeriscono nuove proposte per il successivo PTPC.

- Al Collegio dei Revisori competono i controlli amministrativi, contabili e legali previsti dalla disciplina civilistica e dallo Statuto della Società;

- I dipendenti di SAAPA, anche ai sensi del Codice di Comportamento, sono chiamati a partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, ad osservare le misure contenute nel PTPCT, a segnalare ai Responsabili apicali le situazioni di illecito ed a comunicare potenziali casi di conflitto di interessi;

- I dipendenti della Cooperativa Frassati che, per contratto, svolgono le funzioni assistenziali e ausiliarie sono tenuti ad osservare le misure contenute nel PTPC ed a segnalare le situazioni di illecito.

- I collaboratori a qualsiasi titolo della Società osservano le misure contenute nel Piano per quanto applicabili e segnalano le situazioni di illecito.

Presentazione modello

- Il PTPCT di SAAPA è stato impostato tenendo conto delle indicazioni operative contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016 e nei relativi allegati, nonché nell'aggiornamento del PNA 2013 di cui alla Determine ANAC n. 8/ 2015 e 12/2015. In tal senso, il documento, che ha finalità programmatiche e gestionali, è stato predisposto a seguito di un percorso di ricognizione organizzativa finalizzato a:
 - analizzare le attività svolte nell'ambito della Società;
 - ricondurre i processi operativi svolti nelle diverse aree di servizi in cui si articola l'attività di SAAPA SpA a specifiche aree di rischio, in parte ricavabili dalla L. 190/2012 e dalle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, in parte definite in base alle caratteristiche operative della Società;
 - individuare le possibili categorie e tipologie di rischio riscontrabili nell'ambito delle aree di attività e dei processi operativi rilevati;
 - associare ai singoli processi individuati a seguito della ricognizione organizzativa, le categorie di rischio potenzialmente riscontrabili;
 - ponderare l'indice di rischio di ogni processo operativo, tenendo conto della probabilità di manifestazione del rischio e del suo impatto;

gestionale presentato per la gestione, sia a fini sanitari che socio-sanitari, della struttura sita in Settimo Torinese.

I soci privati sono:

- la Cooperativa Pier Giorgio Frassati Onlus cui sono affidate le attività di assistenza sanitaria, con una quota di partecipazione del 15,50% ed esercita un contratto di gestione delle attività ausiliarie ed assistenziali del 22/12/2008 con durata del contratto di anni 12 dall'inizio attività (29/04/2009);
- la Cooperativa Pier Giorgio Frassati produzione lavoro, con una quota di partecipazione dell'1%;

La Società SAAPA ha sede legale presso l'Ospedale Civico Città di Settimo Torinese ubicato in via Santa Cristina 3.

Partita IVA 08507160011.

Codice Fiscale 08507160011

Attualmente SAAPA Sp.A. ha a disposizione n. 235 posti letto con un tasso di occupazione previsto dalla Regione Piemonte pari all'85% così suddivisi:

- 59 pl RRF (Recupero e Riabilitazione Funzionale)
- 82 pl LD (Lungo Degenza)
- 94 pl CAVS (Continuità Assistenziale a Valenza Sanitaria)

Inoltre fornisce assistenza sanitaria specialistica sul territorio sia con attività in extra moenia con personale medico dell'ASL TO 4 e dell'ASL TO 2, sia con attività di riabilitazione organizzata dalla Cooperativa Frassati Onlus.

Nel caso di prestazioni a pagamento si fa riferimento al tariffario interno.

Di seguito si riporta l'organigramma della Società S.A.A.P.A.:

DIREZIONE

Amministratore Unico

Direttore Sanitario

Direttore Amministrativo

Direttore Assistenziale (dipendente della Cooperativa Frassati Onlus)

Coordinatore Assistenziale (dipendente della Cooperativa Frassati Onlus)

SERVIZI Amministrativi

1 Coordinatore

3 dipendenti di cui uno a part time

Personale Medico

3 Responsabili di reparto (RRF, CAVS, LD)

13 medici dipendenti diretti

2 medici esterni a contratto a supporto della attività

DA RIVEDERE

- j) attività conseguenti al decesso in ambito ospedaliero,
- k) relazioni con il pubblico e comunicazione,
- l) gestione rischi dei lavoratori dipendenti.

Le suddette aree di rischio sono state ritenute in grado di ricomprendere l'insieme dei processi organizzativi da tenere in considerazione nell'ambito della predisposizione del PTPCT di SAAPA, su cui è stata sviluppata la valutazione del rischio funzionale alla definizione delle misure di prevenzione.

È stato pertanto elaborato il censimento dei processi e dei relativi possibili rischi ed è stata predisposta la tabella relativa alle misure di prevenzione già attuate o da attuarsi a partire dal 2017.

Tuttavia nei prossimi mesi dell'anno 2017 occorrerà procedere ad una nuova rivisitazione dei processi individuati nell'ambito delle diverse aree di rischio, in considerazione delle modifiche organizzative originate dalla procedura di accreditamento in corso ed, eventualmente, dell'aggiornamento del piano di sperimentazione gestionale in corso di esame da parte della Regione Piemonte.

Individuazione dei rischi

Per ogni area, è stata individuata un'elencazione di possibili rischi di fenomeni corruttivi associabili ai singoli processi organizzativi ricadenti nella stessa; è stata quindi effettuata un'associazione di tali rischi rispetto ai diversi processi censiti, al fine di supportare l'attività di valutazione; nel presente piano, l'articolazione dei rischi è stata effettuata seguendo un approccio sinottico; il progressivo affinarsi degli strumenti e delle tecniche per contrastare la corruzione potrà ampliare le tipologie di rischio, prevedendo una suddivisione di maggior dettaglio dei rischi censiti.

La tabella 1 esplicita la mappatura dei processi per ciascuna area e dei relativi possibili rischi.

Valutazione del rischio

Per rischio si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale della Società SAAPA, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento.

L'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio.

Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico.

Per la ponderazione dell'indice di rischio dei processi individuati, si è seguita la metodologia suggerita dall'allegato 5 al Piano Nazionale Anticorruzione prevedendo un punteggio su scala 0 - 5 alla probabilità di manifestazione di fenomeni corruttivi e all'impatto che l'effettivo manifestarsi di un fenomeno corruttivo può determinare.

Nella tabella 2 allegata al presente Piano, anche a seguito di una specifica valutazione fatta con i Responsabili delle diverse attività caratteristiche di SAAPA, per ciascun processo individuato è associato uno specifico punteggio (indice complessivo di rischio) risultante dal prodotto tra valutazione della probabilità e valutazione dell'impatto relativo (il cui valore può oscillare da 0 a 25).

Rotazione del personale.

In linea generale la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura certamente rilevante fra gli strumenti di prevenzione dei fenomeni di tipo corruttivo. Tuttavia per la realtà operativa di SAAPA, visto il ristretto numero di personale diretto e l'alta specializzazione del personale sanitario, non risulta possibile attuare questa misura.

Nell'ambito dei rapporti contrattuali con la Cooperativa Frassati Onlus sarà utile verificare, qual'ora il profilo di rischio della specifica attività assistenziale lo motivi, la possibilità di rotazione nell'ambito dei profili professionali Operatori socio sanitari e infermieristici.

Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

L'obbligo di evitare ogni possibile situazione di conflitto di interesse, anche solo potenziale, è già ben definito dalla normativa generale.

Si tratta infatti di un'importante misura preventiva che si realizza principalmente mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione o all'azione del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione pubblica e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento e gli altri interessati e controinteressati.

Sarà importante che il Codice di Comportamento del personale rafforzi quanto già disposto per legge prevedendo per il dipendente l'obbligo di comunicare al proprio Responsabile le possibili situazioni di conflitto allo scopo di poterle valutare ed assumere le necessarie azioni preventive di astensione e/o sostituzione del personale coinvolto.

Inconferibilità ed incompatibilità incarichi dirigenziali o di Amministratore o di Revisore Contabile della Società (D.Lgs. 8 aprile 2013 n. 39)

Il D.Lgs. 8 aprile 2013 n. 39 definisce i casi di "inconferibilità" degli incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali interni o esterni.

La situazione di inconferibilità non può essere sanata e comporta la nullità dell'incarico conferito in violazione della relativa disciplina, ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 39/2013 e l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 18 del decreto medesimo.

Per "incompatibilità" s'intende invece l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza ed entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e lo svolgimento di altri incarichi e/o cariche incompatibili o lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, la causa dovrà essere rimossa entro 15 giorni mediante rinuncia ad uno degli incarichi che la legge considera incompatibili tra loro, in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto di lavoro (art. 19 D.Lgs. 39/2013).

In attuazione delle disposizioni di cui al Capo III ("Inconferibilità di incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni") e Capo IV ("Inconferibilità di incarichi a componenti di organi di indirizzo politico") del D. Lgs. 39/2013 ("Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico") saranno impartite idonee disposizioni affinché negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente

Le strutture competenti pertanto, all'adozione del provvedimento, devono verificare l'insussistenza di precedenti penali mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante autocertificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art 46 del D.P.R. 445/2000 e ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 39/2013:

- a) all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- b) all'atto dell'assegnazione di dipendenti agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati.

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (Whistleblower) (Misura di segnalazione e protezione).

Una misura innovativa finalizzata a favorire la denuncia di condotte illecite, prevista dall'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla L. 190/2012 è la tutela del dipendente che segnala situazioni di illecito, il cosiddetto whistleblower.

In particolare al dipendente che effettua segnalazioni di illecito:

- sarà garantita la tutela dell'anonimato;
- la denuncia sarà esclusa dal diritto di accesso, salve le ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 dell' art. 54 bis D.Lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di conoscere l'identità del denunciante;
- saranno monitorate eventuali azioni discriminatorie nei suoi confronti.

Infatti il pubblico dipendente che denuncia all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro non può essere:

- sanzionato
- licenziato
- sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per quanto riguarda la salvaguardia dell'anonimato, in caso di procedimento disciplinare l'identità del segnalante può essere rivelata all'incolpato solo in caso di espresso consenso del segnalante o se è assolutamente necessaria per la difesa dell'incolpato.

Nel 2017 verrà redatta e approvata apposita procedura per la segnalazione di condotte illecite nell'ambito di SAAPA SpA.

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Al fine di disegnare un'efficace strategia anticorruzione, saranno adottate e rafforzate nel corso del 2017 tutte le misure necessarie a garantire la partecipazione di cittadini e associazioni interessate, sia alla redazione degli obiettivi del PTPC sia alla segnalazione e correzione di comportamenti negativi o comunque elusivi delle azioni previste nel piano.

A titolo esemplificativo saranno garantite:

- a) fasi di consultazione pubblica per l'elaborazione e l'aggiornamento del PTPC e Trasparenza;
- b) utilizzo della procedura per la raccolta dei reclami già in uso, ampliandola anche alle segnalazioni di episodi di cattiva amministrazione, conflitto d'interessi e corruzione;
- c) partecipazione alle iniziative formative e divulgative relative alla Trasparenza e alla Prevenzione della corruzione organizzate dai Soci pubblici di SAAPA (ASL TO4, ASL TO2 e Comune di Settimo Torinese) nell'ambito delle azioni previste nei rispettivi PTPC.

SEZIONE SECONDA TRASPARENZA

La presente sezione riporta le attività previste per SAAPA SpA, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 33/2013, modificato dal D.Lgs. 97/2016.

Per la predisposizione del documento si è tenuto conto di quanto indicato nella Deliberazione n. 50/2013 dell'A.N.AC. (ex Cvit) ad oggetto "Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016" e nella Deliberazione n. 1310/2016 dell'A.N.AC. ad oggetto "Prime Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità e trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016".

Ai sensi dell'art.1 del D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs 97/2016, il principio di trasparenza viene inteso come accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

La modalità principale attraverso cui garantire l'applicazione delle disposizioni di cui ai decreti legislativi 33/2013 e 97/2016, si sostanzia nella pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente di una serie di dati e notizie concernenti l'amministrazione e i servizi prestati allo scopo di favorire un rapporto diretto tra la Società a controllo pubblico ed il cittadino.

Le principali novità

Per quanto riguarda le novità concernenti gli obblighi di trasparenza, alla base della predisposizione del presente documento, è sempre ribadita la priorità di allineare pienamente la sezione del sito istituzionale dell'ente, denominata "Amministrazione Trasparente", agli adempimenti ed agli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. 33/2013 modificato dal D.Lgs 97/2016.

Le principali novità introdotte sono:

- La nuova delimitazione dell'ambito soggettivo di applicazione della disciplina, distinguendo tre macro categorie di soggetti interessati: pubbliche amministrazioni; enti pubblici

- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione incluso il programma triennale della trasparenza e delle relative informazioni in esso previste (Legge 190/2012 e D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.);

- procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali;

- bilanci e conti consuntivi, indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti, nonché dei costi unitari di produzione dei servizi erogati ai cittadini.

- informazioni di attuazione dei protocolli di legalità o delle regole di integrità indicate nel presente piano al (comma 17 art. 1 L. 190/2012);

- retribuzioni e CV dei dirigenti e tassi di assenza e di maggiore presenza del personale (art. 21 Legge 69/2009);

- pubblicazione sull'albo pretorio online degli atti deliberativi e delle determinazioni aziendali ai sensi dell'art. 32 della L. 69/2009 "Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile" e secondo le "Linee guida in materia di trattamento di dati personali contenuti anche in atti e documenti amministrativi effettuato da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione e diffusione sul web" del Garante Privacy (Deliberazione n. 88 del 2 marzo 2011).

- concorsi e prove selettive per assunzioni del personale

- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

Inoltre sono pubblicati in ottemperanza all'art. 23 del D.lgs 33 del 2013, come livello essenziale di trasparenza, dell'attività amministrativa i seguenti procedimenti:

a) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;

b) accordi stipulati dalla Società con soggetti privati o con amministrazioni pubbliche.

Coinvolgimento degli stakeholder ed iniziative di comunicazione della trasparenza

Sarà essenziale, per gli scopi sopra espressi, organizzare da parte di SAAPA specifiche iniziative finalizzate a promuovere nuovi strumenti di comunicazione e di informazione relativi alle attività svolte, agli standard di prestazione già previsti nell'ambito della carta dei servizi, ai rapporti in essere con organizzazioni e associazioni di volontariato che svolgono attività informative, di supporto e di controllo civico relativamente alle attività svolte presso l'Ospedale Civico di Settimo Torinese e ai bisogni di assistenza e cura manifestati dai cittadini.

Limiti alla trasparenza

La necessità di garantire la massima trasparenza sui dati relativi alle attività svolte da SAAPA, deve anche armonizzarsi con la salvaguardia dei principi della privacy.

In proposito, lo stesso D.Lgs. 33/2013 modificato dal D.Lgs 97/2016, all'art.4, sancisce che la realizzazione della trasparenza pubblica deve avvenire nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali, richiamando anche i limiti alla diffusione e all'accesso di informazioni presenti in altra normativa nazionale ed europea.