



PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
ai sensi del
Piano Nazionale Anticorruzione
di cui alla Deliberazione Civit n. 72 dell'11 settembre 2013

ADOTTATO DA AMOS s.c.r.l.
in data 31 gennaio 2014



INDICE

<u>PARTE GENERALE</u>	3
1. Contesto normativo di riferimento	3
1.1. La c.d. «Legge Anticorruzione» e le principali disposizioni attuative	3
1.2. Dalla Legge Anticorruzione al Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)	3
1.3. Soggetti destinatari del P.N.A. e Piani di Prevenzione della Corruzione	4
2. La Società AMOS S.C.r.l.: natura giuridica, organizzazione e principali attività	5
3. Responsabile della Prevenzione della Corruzione	7
<u>PARTE SPECIALE</u>	8
1. Piano di Prevenzione della Corruzione	8
1.1. Obiettivi e contenuti del Piano di Prevenzione della Corruzione	8
1.2. Metodologie utilizzate nella stesura del Piano di Prevenzione della Corruzione	8
2. Mappatura dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e della legge anticorruzione	9
3. Mappatura dei processi amministrativi	10
4. Mappatura delle aree di rischio	10
5. Ricognizione dell'«as is»	10
6. Individuazione e valutazione dei rischi	12
7. Action Plan	15
A. Misure obbligatorie	15
A.1 Programmazione della formazione mirata per le aree a maggior rischio	15
A.2 Previsione di procedure gestionali finalizzate alla prevenzione dei reati	15
A.3 Individuazione di idonee modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie	15
A.4 Introduzione di un Codice di comportamento per i dipendenti che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse	16
A.5 Regolazione di procedure per l'aggiornamento del modello	16
A.6 Previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo vigilante	16
A.7 Regolazione del sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni ai fini del monitoraggio da parte delle amministrazioni vigilanti	16
A.8 Introduzione di un sistema disciplinare che includa le sanzioni per i casi di illecito	16
A.9 Adempimenti di trasparenza	16
A.10 Adempimenti in materia di inconfiribilità di incarichi dirigenziali	16
A.11 Adempimenti in materia di incompatibilità per alcune posizioni dirigenziali	17
A.12 Adempimenti in materia di assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.	17
A.13 Meccanismi di accountability	17
B. Misure ulteriori	17
8. Controlli e monitoraggio dei rischi	18
9. Aggiornamento	18

PARTE GENERALE

1. Contesto normativo di riferimento

1.1. La c.d. «Legge Anticorruzione» e le principali disposizioni attuative

In attuazione dell'art. 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003, e degli articoli 20 e 21 della Convenzione Penale sulla corruzione di Strasburgo del 27 gennaio 1999, è stata emanata la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante «*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*», entrata in vigore il 28 novembre 2012, nell'ambito della quale sono state definite strategie e metodologie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione, coerenti con gli indirizzi, i programmi ed i progetti internazionali.

L'obiettivo di tale legge (di seguito anche «**Legge Anticorruzione**») è, in particolare, quello di prevenire il fenomeno corruttivo all'interno delle pubbliche amministrazioni e degli enti dalle medesime controllate, intervenendo sulla disciplina dei codici etici e di condotta, delle incompatibilità, della responsabilità disciplinare, della formazione, sul livello di trasparenza dell'azione amministrativa e dei controlli interni.

Le principali disposizioni normative adottate in attuazione della Legge Anticorruzione sono:

- (i) il Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 («*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*»), entrato in vigore il 20 aprile 2013, il quale pone in capo alle PP.AA. (e, nei casi specificamente previsti, anche in capo agli enti di diritto privato in controllo pubblico) obblighi di pubblicazione di specifici dati sui propri siti informatici;
- (ii) il Decreto Legislativo n. 39 dell'8 aprile 2013 («*Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*»), entrato in vigore il 4 maggio 2013, che disciplina le cause di inconfiribilità e incompatibilità degli esponenti della PA e degli enti di diritto privato in controllo pubblico.

1.2. Dalla Legge Anticorruzione al Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

Il sistema di prevenzione della corruzione introdotto nell'ordinamento italiano dalla legge anticorruzione, risulta articolato su due livelli:

- (i) livello "nazionale": predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica (D.F.P.), sulla base di linee di indirizzo adottate da un Comitato interministeriale, di un Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), successivamente approvato dalla C.I.V.I.T. (individuata dalla legge quale Autorità Nazionale AntiCorruzione - A.N.A.C.);
- (ii) livello "decentrato": definizione, da parte di ogni amministrazione pubblica di un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.), che, sulla base delle indicazioni

presenti nel P.N.A., effettui l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e, conseguentemente, indichi gli interventi organizzativi volti a prevenirli.

In attuazione di quanto sopra, a livello nazionale, con d.P.C.m. 16 gennaio 2013, è stato istituito il Comitato Interministeriale previsto dall'art. 1, comma 4, della l. n. 190, il quale, il successivo 12 marzo 2013, ha adottato le Linee di indirizzo per l'elaborazione del P.N.A..

Con Deliberazione dell'A.N.A.C. n. 72 dell'11 settembre 2013, è stato approvato il P.N.A., elaborato dal D.F.P..

La funzione principale del P.N.A. è quella di assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione, elaborate a livello nazionale e internazionale.

1.3. Soggetti destinatari del P.N.A. e Piani di Prevenzione della Corruzione

Sono destinatarie del P.N.A. tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, conformemente a quanto previsto dall'art. 1, comma 59, della legge anticorruzione.

Il P.N.A. ha tuttavia ampliato l'ambito di applicazione soggettivo delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, prevedendo al proprio interno specifici adempimenti anche in capo agli enti di diritto privato in controllo pubblico, alle società partecipate e a quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c..

Ai fini del P.N.A., in particolare, per enti di diritto privato in controllo pubblico si intendono le società e gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle pubbliche amministrazioni, sottoposti a controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c. da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi.

Gli adempimenti previsti dal P.N.A. in capo a tali enti possono essere così sintetizzati:

- (i) introduzione ed implementazione di adeguate misure organizzative e gestionali (**Piani di Prevenzione della Corruzione - P.C.C.**);
- (ii) nomina di 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. n. 231 del 2001;
- (iii) ulteriori adempimenti in materia di trasparenza, di inconfiribilità di incarichi dirigenziali, di incompatibilità per alcune posizioni dirigenziali, nonché di formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A..

Con particolare riferimento ai Piani di Prevenzione della Corruzione, qualora i suddetti enti abbiano già adottato modelli di organizzazione e gestione del rischio alla luce del D.Lgs. n. 231 del 2001 (c.d. MOG 231), nella propria azione di prevenzione della corruzione possono basarsi su questi ultimi, ma estendendone l'ambito di applicazione anche a tutti i reati considerati nella legge anticorruzione, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolta.

All'esito dell'attività di implementazione, i MOG 231 dovranno presentare i seguenti contenuti minimi, alla luce di quanto previsto dal P.N.A.:

- a. individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, incluse quelle previste nell'art. 1, comma 16, della legge n. 190/2012, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni dell'ente;
- b. previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;

- c. previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- d. individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- e. previsione dell'adozione di un Codice di comportamento per i dipendenti ed i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative;
- f. regolazione di procedure per l'aggiornamento del Piano;
- g. previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- h. regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del modello da parte dell'amministrazione vigilante;
- i. introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Nel MOG 231 dovranno altresì essere previsti meccanismi di *accountability* che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione.

Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della legge anticorruzione e denominate Piani di Prevenzione della Corruzione, devono essere successivamente trasmesse alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicate sul sito istituzionale.

2. La Società AMOS S.C.r.l.: natura giuridica, organizzazione e principali attività

La Società AMOS (di seguito anche «**Società**») è stata costituita il 4 ottobre 2004, quale società per azioni (S.p.A.) per la fornitura di beni e la prestazione di servizi complementari e di supporto all'attività sanitaria, ospedaliera e territoriale nell'ambito della sperimentazione gestionale nel settore sanitario di cui all'art. 9-*bis* del D.Lgs. 30 dicembre 1992 n. 502 e successive modificazioni approvata dalla Regione Piemonte con deliberazione della G.R. n. 27 – 10194 del 1° agosto 2003.

In allora la composizione del capitale sociale era ripartita tra pubblico e privato.

Nell'estate del 2008, conclusa la sperimentazione, su indicazione della Regione Piemonte ed alla luce del contesto normativo venutosi a creare, la Società subisce una profonda ristrutturazione: recedono i soci privati uscendo pertanto dal capitale sociale e diventando la società interamente posseduta dagli iniziali soci pubblici (Aziende Sanitarie della Regione Piemonte) - che nel frattempo avevano subito accorpamenti – a cui si è aggiunta l'Azienda Sanitaria Locale di Asti.

Successivamente, la Società è stata trasformata in Società a Responsabilità Limitata (S.r.l.) ed il nuovo statuto ha previsto l'erogazione dei servizi esclusivamente a favore dei soci, a seguito di affidamento *in house* e nel pieno rispetto dei principi nazionali e comunitari.

Il 1° ottobre 2010, la Società è divenuta Consortile (S.C.r.l.) con conseguenti risparmi a favore dei Soci.

Nel corso del 2013, l'Azienda Ospedaliera Nazionale "SS. Antonio e Biagio e Cesare Arrigo" di Alessandria sottoscriveva in parte l'aumento di capitale, così entrando nella compagine sociale.

Attualmente il capitale della Società AMOS S.C.r.l. risulta così ripartito:

Azienda Ospedaliera Santa Croce e Carle

con sede in Cuneo, Via Michele Coppino n. 26, codice fiscale 01127900049:

N. una quota del valore complessivo di Euro 237.393,72

pari al 34,93% del capitale sociale.

Azienda Sanitaria Locale CN 1,

con sede in Cuneo, Via Carlo Boggio n. 12 codice fiscale 01128930045:

N. una quota del valore complessivo di Euro 226.990,02

pari al 33,40% del capitale sociale.

Azienda Sanitaria Locale CN 2,

con sede in Alba (CN) , Via Vida n.10, codice fiscale 02419170044:

N. una quota del valore complessivo di Euro 28.373,75

pari al 4,18% del capitale sociale.

Azienda Sanitaria Locale AT

con sede in Asti (AT), Via Conte Verde n. 125, codice fiscale 01120620057:

N. una quota del valore complessivo di Euro 170.242,51

pari al 25,05% del capitale sociale.

Azienda Ospedaliera Nazionale SS. Antonio e Biagio e Cesare Arrigo di Alessandria

con sede in Alessandria (AL), Via Venezia n. 16, codice fiscale 01640560064:

N. una quota del valore complessivo di Euro 16.575,00

pari al 2,44% del capitale sociale.

La Società svolge le seguenti attività a favore dei propri soci:

I) Attività ECONOMICHE

- Ristorazione
- Servizi amministrativi e di accoglienza
- Movimentazione beni e persone
- Camere mortuarie
- Archivio sanitario e amministrativo
- Gestione ausili protesici
- Unità Valutazione Organizzazione Screening
- Mediazione culturale
- RSA Racconigi
- Servizi sanitari di supporto

II) Attività TECNICHE

- Sorveglianza e sicurezza
- Ingegneria clinica
- Servizi IT
- Servizi CUP Recall automatizzati

III) Attività DI SUPPORTO SANITARIO

- Radiodiagnostica
- Laboratorio Analisi
- Ecocardiografia
- Prelievi
- Cure sanitarie domiciliari
- Gestione reparto Lungodegenza
- Gestione reparto Geriatria

Alla luce di quanto sopra, la Società rientra tra i destinatari del P.N.A., nei limiti di quanto previsto per enti di diritto privato in controllo pubblico e le società partecipate, ed in quanto tale è tenuta a porre in essere i relativi adempimenti, come sopra descritti.

3. Responsabile della Prevenzione della Corruzione

In sede di prima applicazione delle previsioni del P.N.A. e con il compito di coordinare l'attività di elaborazione e di attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione, mediante nomina del C.d.A. in data 8.01.2014 la Società ha individuato il Dott. Fabrizio Delmastro, dirigente della Società, quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Le funzioni attribuite al Responsabile non sono delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità. Il nominativo del Responsabile è pubblicato, con adeguata evidenza, sul sito istituzionale della Società nella sezione "Amministrazione trasparente".

In sede di attuazione del Piano la Società opererà gli eventuali necessari mutamenti organizzativi e di *governance*, a carattere generale o specifico, per agevolare le attività di *auditing* propedeutiche alle verifiche di attuazione, e a rafforzare l'ufficio di Responsabile di Prevenzione della Corruzione con ulteriori funzionari in qualità di referenti e ausiliari.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvede:

- a) a verificare l'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- b) ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione specifici, per i dipendenti chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato rischio che siano commessi reati di corruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, inoltre:

- a) propone al C.d.A. il Piano della Prevenzione della Corruzione e i relativi aggiornamenti;
- b) definisce procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua, previa proposta del Direttore Operativo, Direttore Sanitario e dei Responsabili di Funzione e Operativi competenti, il personale da sottoporre a formazione e/o aggiornamento. I fabbisogni formativi sono inseriti nell'apposito piano di formazione del personale;
- c) verifica l'attuazione del Piano e la sua idoneità, anche con riferimento alle eventuali proposte formulate previa proposta del Direttore Operativo, Direttore Sanitario e dei Responsabili di Funzione e Operativi competenti in ordine alle attività ed ai procedimenti esposti a maggior rischio di corruzione;
- d) propone modifiche del Piano anche in corso di vigenza dello stesso qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- e) verifica il rispetto degli obblighi di informazione a carico dei dirigenti; monitora, d'intesa con il dirigente competente e compatibilmente con l'organico aziendale, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- f) verifica il rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi di funzione ai sensi del d.lgs. n. 39 del 2013;
- g) cura la diffusione del Codice di comportamento all'interno della Società e il monitoraggio sulla relativa attuazione;
- h) segnala all'organo competente per i procedimenti disciplinari eventuali fatti riscontrati che possono presentare una rilevanza disciplinare;
- i) informa la Procura della Repubblica di eventuali fatti riscontrati nell'esercizio del proprio mandato che possono costituire notizia di reato;
- j) presenta comunicazione alla competente procura della Corte dei Conti nel caso in cui riscontri fatti possano dar luogo a responsabilità amministrativa;
- k) riferisce al C.d.A. sull'attività svolta ogni qualvolta venga richiesto;
- l) promuove azioni di controllo;

- m) effettua il monitoraggio sul Codice di comportamento, e redige la relazione sull'attività svolta con il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione;
- n) provvede alla comunicazione e pubblicazione del Piano.

E' prevista una responsabilità dirigenziale in capo al Responsabile per il caso di mancata predisposizione del piano e di mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti. Tale responsabilità rende necessaria la creazione di un collegamento tra adempimento e obiettivi dirigenziali in sede di negoziazione degli obiettivi.

In caso di commissione, all'interno della Società, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, è prevista una responsabilità amministrativa, dirigenziale e disciplinare in capo al Responsabile, salvo che provi:

- a) di avere predisposto prima della commissione del fatto, il Piano di Prevenzione della Corruzione e di avere osservato le prescrizioni di legge;
- b) di avere vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

PARTE SPECIALE

1. Piano di Prevenzione della Corruzione

1.1 Obiettivi e contenuti del Piano di Prevenzione della Corruzione

Il presente Piano costituisce documento programmatico della Società, nel quale confluiscono le strategie e le metodologie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione, che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ha elaborato congiuntamente agli altri soggetti coinvolti nella predisposizione del Piano medesimo.

All'interno del Piano sono inseriti i contenuti obbligatori previsti dal P.N.A. e dalla normativa vigente in materia di prevenzione della corruzione, nonché le ulteriori misure che si rendono necessarie al fine della riduzione del rischio di corruzione.

Costituiscono altresì parte integrante del presente Piano:

- a) il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001, con particolare riferimento alle previsioni in materia di anticorruzione;
- b) il Regolamento Aziendale dei dipendenti della società;
- c) le molteplici procedure gestionali, operative, organizzative e formative della Società, richiamate nel presente documento.

Il Piano è inoltre pubblicato sul sito istituzionale della Società nella sezione *Altri contenuti - Anticorruzione*. Di tale pubblicazione è data comunicazione ai dipendenti ed ai collaboratori, attraverso la rete intranet affinché ne prendano atto e ne osservino le disposizioni.

Dell'esistenza del presente Piano verrà altresì data comunicazione ai nuovi assunti ai fini della presa d'atto dei relativi contenuti.

Il presente documento sarà in ogni caso oggetto di aggiornamento e di adeguamento.

In particolare, in coerenza con le disposizioni del PNA, il presente Piano verrà aggiornato periodicamente, secondo una logica di programmazione scorrevole, tenendo conto dei nuovi obiettivi strategici posti dall'organo di vertice ed ogni qualvolta emergano rilevanti mutamenti organizzativi della Società.

1.2 Metodologie utilizzate nella stesura del Piano di Prevenzione della Corruzione

La stesura del Piano di Prevenzione della Corruzione è stata articolata in tre fasi, le quali possono essere così sintetizzate:

- (i) **Analisi preliminare** (mappatura dei processi): analisi dell'attuale configurazione normativa della legge anticorruzione applicata alle società pubbliche; richiesta, raccolta ed analisi della documentazione e delle informazioni. All'esito di tale fase è stata elaborata una mappatura preliminare dei reati rilevanti e dei procedimenti amministrativi;
- (ii) **Risk Assessment e GAP Analysis** (valutazione del rischio per ciascun processo): individuazione delle aree di rischio, analisi dei rischi, valutazione dei controlli in essere nelle singole attività sensibili ed individuazione dei *gap* esistenti. All'esito di tale fase si è proceduto alla mappatura delle aree di rischio, alla ricognizione dell'"*as is*" ed all'individuazione e valutazione dei rischi relativi alle singole attività;
- (iii) **Action Plan** (trattamento del rischio): studio delle azioni migliorative da implementare in relazione all'attuale modalità di svolgimento dei procedimenti. All'esito di tale fase è stato elaborato un piano di lavoro per le azioni migliorative del sistema di controllo interno.

2. Mappatura dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e della legge anticorruzione

Ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001, assumono rilevanza le seguenti classi di reato:

- a) Reati contro la Pubblica Amministrazione;
- b) Reati societari;
- c) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- d) Delitti contro la personalità individuale;
- e) Abusi di mercato;
- f) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- g) Reati transnazionali;
- h) Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime;
- i) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- j) Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- k) Delitti di criminalità organizzata;
- l) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- m) Delitti contro l'industria e il commercio;
- n) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- o) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- p) Reati ambientali;
- q) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- r) Corruzione tra privati.

La Legge Anticorruzione è intervenuta su due piani: da un lato, apportando alcune modifiche a fattispecie di reato già esistenti, dall'altro, integrando la normativa penale vigente con nuove fattispecie di reato.

Tra i principali interventi della legge anticorruzione si segnalano:

- a) la modifica dell'art. 317 c.p., recante "Concussione";
- b) la modifica dell'art. 318 c.p., recante "Corruzione per l'esercizio della funzione";
- c) l'introduzione del nuovo art. 319-quater c.p., recante "Induzione indebita a dare o promettere utilità";

- d) l'introduzione del nuovo art. 246-bis c.p. , recante "Traffico di influenze illecite";
- e) la modifica dell'art. 2635 c.c., recante "Corruzione tra privati".

Il perimetro di operatività del presente Piano, rispetto al quale sono state svolte le attività di mappatura dei "rischi inerenti" e di verifica di quelli "residui" all'esito dei correttivi in abbattimento già operativi, ricomprende:

- (i) l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale;
- (ii) le fattispecie non penalmente rilevanti nelle quali venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa:
 - dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite;
 - dell'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

3. Mappatura dei processi amministrativi

La Società ha redatto una mappatura preliminare dei processi amministrativi espletati.

La mappatura contiene, in particolare, l'individuazione di ogni singolo processo, delle sue principali fasi e delle responsabilità collegate/collegabili a ciascuna delle predette fasi: tutto ciò al fine di definire le singole aree di rischio.

4. Mappatura delle aree di rischio

La mappatura dei processi ha consentito l'individuazione, alla luce della natura delle attività e delle funzioni della Società, di alcune macro-aree particolarmente esposte al c.d. "rischio corruzione".

Le aree di rischio rientrano tra quelle indicate dalla legge anticorruzione e dal P.N.A., ossia:

- a) affidamento di lavori, servizi e forniture;
- b) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) procedimenti di autorizzazione o concessione.

In particolare, in ragione della concreta operatività della società e dei corrispondenti vincoli di legge, le aree di rischio individuate presso AMOS S.C.r.l. sono le seguenti:

- a) affidamento di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture;
- b) concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale, e modalità di affidamento di incarichi di collaborazione esterni;
- c) rapporti *in house*.

5. Ricognizione dell'«as is»

Per ciascuna tipologia di processo amministrativo, nell'ambito di ciascuna area di rischio, si è poi proceduto ad un'analisi del modello normativo di riferimento nonché ad un'analisi delle concrete modalità gestionali con le quali AMOS S.C.r.l. governa le singole tipologie procedurali, mediante:

- a) analisi delle eventuali regolamentazioni interne adottate da AMOS S.C.r.l. (ad es. regolamento degli acquisti, di gestione del personale, etc.);
- b) interviste ai funzionari preposti;

- c) analisi documentale e campionaria degli atti delle principali tipologie procedimentali per ciascuna area;
 - d) individuazione e analisi delle patologie (contenziosi, sanzioni).
- Alla luce di quanto sopra è emerso quanto segue.

(i) Affidamento di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture

La Società effettua diverse tipologie di acquisti di beni e servizi, tra i quali: derrate alimentari (60/70% degli acquisti), dotazioni del personale (es. divise, DPI), attrezzature tecniche ed informatiche e contratti di manutenzioni.

La Società effettua, su conferimento diretto da parte delle Aziende Sanitarie Socie, procedure per l'affidamento di lavori ai sensi del Codice degli Appalti con riferimento anche alla progettazione e all'esecuzione dei lavori medesimi.

Dal 2011, la Società applica il Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs. 12 aprile 2006 n. 163).

In proposito si rileva che, pur non risultando ad oggi essere stato sottoscritto alcun contratto di importo superiore alle soglie comunitarie, la Società, a seguito dell'incremento degli affidamenti di Servizi e conseguentemente dei relativi acquisti, effettuerà acquisizioni mediante procedura d'appalto per importi superiori alla soglia comunitaria.

La Società, in termini rafforzativi rispetto alle vigenti prescrizioni in tema di contrattualistica pubblica, procede in ogni caso, anche nelle ipotesi di affidamento diretto sotto la soglia degli euro 40.000,00, alla richiesta di preventivi da parte degli operatori, in numero da 3 a 5, pur non sussistendo alcun obbligo di legge in tal senso.

Per gli acquisti di beni e servizi la Società si avvale di convenzioni stipulate da CONSIP S.p.A., nonché della piattaforma del mercato Elettronico, nel rispetto della normativa vigente. In tali occasioni, essendo già stata espletata la procedura di affidamento e di controllo dei requisiti di legge, è pressoché assente il rischio di fenomeni corruttivi per la Società stessa, quantomeno nella fase di affidamento del contratto.

La Società si è dotata di un apposito regolamento per l'acquisto di servizi.

(ii) Concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale e modalità di affidamento di incarichi di collaborazione esterni

Per quanto concerne la selezione del personale, la Società segue una specifica procedura, articolata nelle seguenti fasi:

- a) pubblicazione di un avviso di ricerca di personale;
- b) verifica delle domande pervenute e conseguente individuazione dei candidati ammessi;
- c) test e colloqui;
- d) valutazione finale con attribuzione di un punteggio e formazione di una graduatoria di candidati idonei.

Alla conclusione della Procedura selettiva viene redatto apposito verbale.

Anche per tale ambito esiste un'apposita Procedura di selezione del personale che viene puntualmente rispettata.

Con riferimento al conferimento di consulenze, la selezione avviene secondo le seguenti fasi:

- a) pubblicazione di un avviso esplorativo con la conseguente predisposizione dei seguenti documenti:
 - Delibera creazione elenchi aziendali;
 - Avviso esplorativo per il conferimento incarico corredato dei suoi allegati;
 - Richiesta di nomina della Commissione da parte del RUP;
 - Determina di nomina Commissione a seguito di verifica delle cause di inconferibilità e incompatibilità ai sensi del D.Lgs. 39/2013;
 - Redazione del Verbale Commissione valutazione candidature;
 - Determina accettazione elenchi;
 - Pubblicazione dell'elenco candidati ammessi sul sito aziendale.

- b) affidamento dell'incarico al libero professionista inserito nell'elenco aziendale, che prevede la redazione dei seguenti documenti:
- Determina a contrarre
 - Valutazione per titoli, esperienza pregressa qualora richiesta e eventuale colloquio tecnico-conoscitivo dei candidati inseriti nell'elenco aziendale;
 - Determina di aggiudicazione;
 - Contratto affidamento incarico.

Anche tali attività risultano regolarmente tracciate.

La Società, in ogni caso, è dotata di un Regolamento Aziendale per il conferimento degli incarichi di collaborazione esterna (adottato nel 2010), rispetto al quale saranno valutate eventuali necessità di aggiornamento.

(iii) Rapporti in house

Con riferimento allo svolgimento dei servizi affidati *in house* alla Società, gli stessi, in assenza di un apposito contratto di servizio tra Amos e i propri Soci, sono disciplinati sulla base della seguente procedura:

- Richiesta da parte dell'Azienda Sanitaria Socia di un Progetto economico gestionale (l'offerta economica è redatta da Amos sulla base di un budget predisposto su un modello concordato con i Direttori Amministrativi delle Aziende Sanitarie Socie);
- Valutazione da parte dell'Azienda Sanitaria committente del Progetto pervenuto e conseguente rilevazione del risparmio economico derivato dall'affidamento del Servizio ad Amos rispetto al libero mercato;
- Delibera dell'Azienda Sanitaria committente di affidamento del Servizio corredata da relativo Disciplinare contenente le modalità di gestione del Servizio stesso.

6. Individuazione e valutazione dei rischi

Per ciascun processo sono stati individuati i potenziali rischi corruttivi e la probabilità del verificarsi di tali rischi. La valutazione del grado di rischio è stata condotta con riferimento al rischio attuale a ciascun processo, cioè prima dell'applicazione delle ulteriori misure di prevenzione indicate nel Piano stesso.

Nella tabella di seguito riportata sono individuate le macro aree di attività a rischio di corruzione e, per ciascuna area, i singoli processi esposti al rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi nonché l'individuazione del grado del rischio medesimo.

Il grado di rischio è stato valutato, conformemente ai parametri di cui al P.N.A., in base a:

Indici di valutazione della probabilità

- discrezionalità;
- rilevanza esterna;
- complessità del processo
- valore economico
- frazionabilità del processo
- controlli

Indici di valutazione dell'impatto

- impatto organizzativo;
- impatto economico;
- impatto reputazionale;
- impatto organizzativo, economico e sull'immagine

E' stato preliminarmente attribuito un valore (da 0 a 5) alla frequenza delle probabilità, e successivamente un valore (da 0 a 5) all'importanza dell'impatto.

La valutazione complessiva del grado di rischio deriva dal prodotto del valore della frequenza per il valore dell'impatto.

MACRO AREE	SOTTO PROCESSI	RISCHI	GRADO DI RISCHIO
I. AFFIDAMENTO DI CONTRATTI PUBBLICI DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento 2. Individuazione della procedura di affidamento 3. Requisiti di carattere generale 4. Requisiti di partecipazione 5. Valutazione delle offerte 6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte 7. Revoca del bando 8. Vicende in corso di esecuzione del contratto (subappalto, varianti, sospensioni, penali, risoluzione del contratto, ecc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso; - definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione); - uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa; - utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa; - ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni; - abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario; - elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto. 	<p>1. = 3</p> <p>2. = 3</p> <p>3. = 3</p> <p>4. = 3</p> <p>5. = 3</p> <p>6. = 3</p> <p>7. = 2</p> <p>8. = 2</p>

<p align="center">II. CONCORSI E PROVE SELETTIVE PER L'ASSUNZIONE DI PERSONALE E MODALITÀ DI AFFIDAMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE ESTERNI;</p>	<p>1.Reclutamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pubblicazione di un avviso; • Verifica delle domande pervenute e individuazione candidate ammessi; • test e colloqui; • valutazione finale con attribuzione di un punteggio e formazione di una graduatoria di candidati idonei. <p>2. Progressioni di carriera</p> <p>3.Conferimento di incarichi di collaborazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pubblicazione di un avviso esplorativo; • affidamento dell'incarico al libero professionista inserito nell'elenco aziendale. 	<p>- previsioni 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;</p> <p>- abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;</p> <p>- irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;</p> <p>- 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;</p> <p>- progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;</p> <p>- motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.</p>	<p>1.=3 2.= 3 3. = 3</p>
<p align="center">III. RAPPORTI IN HOUSE.</p>	<p>1. Richiesta Progetto economico-gestionale</p> <p>2. Valutazione Progetto e conseguente risparmio per l'Azienda Sanitaria attraverso l'affidamento in house</p> <p>3. Adozione delle Deliberazioni relative all'affidamento dei servizi da parte dell'Azienda committente</p> <p>4. Esecuzione del servizio affidato</p>	<p>- abusi nell'ambito dei rapporti intercorrenti con i funzionari delle amministrazioni affidanti;</p> <p>- mancato utilizzo dei fondi destinati allo svolgimento di attività di pubblico interesse per le predette finalità.</p>	<p>1.=3 2.= 3 3. =2</p>

7. Action Plan

Al fine di ridurre il livello di rischio, sono state individuate e valutate dalla Società alcune misure di prevenzione della corruzione.

Tali misure possono essere distinte in **obbligatorie**, espressamente previste dal P.N.A., ed **ulteriori**, valutate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al relativo grado di efficacia.

A. Misure obbligatorie

A.1 Programmazione della formazione mirata per le aree a maggior rischio

In relazione alla formazione, verrà elaborato un programma formativo che riguarderà i ~~dirigenti~~ ed il personale impiegato nelle aree a maggiore rischio di corruzione.

Attraverso specifiche iniziative, il personale sarà informato sulla normativa anticorruzione e sui contenuti del presente Piano, nonché sui temi dell'etica e della legalità.

Nell'ambito di tale programma sarà prevista la registrazione dei partecipanti alle diverse iniziative formative, per un costante monitoraggio del grado di coinvolgimento, nonché lo svolgimento di test di apprendimento conseguenti alle attività formative.

A.2 Previsione di procedure gestionali o di atti regolamentari, finalizzati alla prevenzione dei reati

La Società intende prevenire i fenomeni corruttivi attraverso le seguenti strategie e procedure:

- a) rafforzamento del MOG 231 nel corso dell'esercizio 2014, attraverso il presente Piano e le misure rese in sua attuazione;
- b) monitoraggio specifico da parte dell'Organismo di Vigilanza (OdV) sul rispetto e l'implementazione del MOG 231, del Codice Etico e del Piano per la Prevenzione della Corruzione;
- c) ricognizione, aggiornamento o predisposizione di procedure o atti regolamentari interni nell'ambito delle attività a maggior rischio di corruzione;
- d) verifica dell'efficacia del Piano, con periodicità annuale, ed eventuale conseguente suo aggiornamento ed implementazione qualora necessario.

A.3 Individuazione di idonee modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie

La Società individua, quali idonee misure di prevenzione della corruzione, le seguenti modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie:

- a) separazione delle funzioni e dei ruoli, di responsabilità, di impulso, decisionali, esecutivi, di realizzazione e di controllo;
- b) formalizzazione delle fasi dei diversi processi;
- c) tracciabilità degli atti adottati nell'ambito dei vari processi;
- d) tracciabilità dei flussi finanziari;
- e) trasparenza, completezza e veridicità della rendicontazione;
- f) puntuale definizione dei poteri e delle deleghe;
- g) rotazione degli incarichi, laddove possibile, in base all'organizzazione interna, e funzionale allo svolgimento dell'attività statutaria ed al perseguimento dei correlati obiettivi;
- h) ricognizione, aggiornamento o predisposizione di procedure per: la gestione degli approvvigionamenti, la valutazione dei fornitori, la selezione del personale.

A.4 Introduzione di un Codice di comportamento per i dipendenti che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse

La Società, al fine del pieno recepimento della normativa anticorruzione, provvederà ad implementare il vigente Codice di Comportamento nel rispetto delle regole contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.

A.5 Regolazione di procedure per l’aggiornamento del modello

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, di concerto con l’Organismo di Vigilanza, provvederà, con cadenza annuale, a valutare l’adeguatezza del MOG 231, del Codice Etico e del Piano per la Prevenzione della Corruzione, quali parti integranti del primo, e se necessario vi apporterà ulteriori modifiche ed implementazioni che verranno poi approvate dall’Organo Amministrativo.

A.6 Previsione di obblighi di informazione nei confronti dell’organismo vigilante

La Società assicura sin da ora adeguati flussi informativi a favore dell’Organismo di Vigilanza. In particolare riguardo alle attività a rischio di corruzione, vengono previsti obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, da parte dei dipendenti e dei dirigenti che istruiscono un atto o che adottano un provvedimento che rientri nei processi a rischio di corruzione.

A.7 Regolazione del sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni ai fini del monitoraggio da parte delle amministrazioni vigilanti

La società attua un idoneo sistema informativo nei confronti dei soci pubblici vigilanti, nel rispetto del sistema di raccordo eventualmente definito nei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) messi a punto da tali amministrazioni vigilanti.

Il Responsabile del presente Piano di Prevenzione della Corruzione cura la trasmissione dello stesso a tali soci e contestualmente ne cura la pubblicazione sul sito istituzionale della Società.

A.8 Introduzione di un sistema disciplinare che includa le sanzioni per i casi di illecito

La Società si impegna ad implementare il sistema disciplinare già approntato nel vigente MOG 231, alla luce della recente normativa in materia di anticorruzione, trasparenza e Codici di Comportamento, rinviando, altresì, contestualmente, alle previsioni dei contratti collettivi di lavoro applicati al personale in base al relativo status giuridico e qualifica professionale.

A.9 Adempimenti di trasparenza

Sul sito istituzionale della Società verrà creata un’apposita sezione denominata “Amministrazione Trasparente”, nella quale verranno pubblicati i dati di cui agli artt. 14 e 15 del D.Lgs. 33/2013 e le dichiarazioni relative all’incompatibilità ed inconfiribilità degli incarichi di cui al D.Lgs. 39/2013, conformemente alle Linee Guida elaborate dall’A.N.A.C. nella Delibera 4 luglio 2013 n. 50 ed agli ulteriori documenti interpretativi dalla medesima emanati.

A.10 Adempimenti in materia di inconfiribilità di incarichi dirigenziali

Nel rispetto delle previsioni di cui al D.Lgs. 39/2013, la Società si impegna ad adottare direttive interne per l’adeguamento degli atti di interpello relativi al conferimento di incarichi dirigenziali,

nonché ad elaborare apposite disposizioni interne affinché i soggetti interessati rendano la dichiarazione sostitutiva all'atto del conferimento dell'incarico medesimo.

A.11 Adempimenti in materia di incompatibilità

La Società si impegna a regolamentare lo svolgimento di controlli su situazioni di incompatibilità in relazione a particolari posizioni individuate dal D.Lgs. 39/2013 e sulle conseguenti determinazioni in caso di esito positivo del controllo, nonché ad assumere le opportune iniziative per l'adeguamento degli atti di interpello relativi al conferimento di incarichi.

A.12 Adempimenti in materia di assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.

La Società si impegna ad adottare direttive interne per effettuare controlli su precedenti penali dei titolari di incarichi dirigenziali e sulle conseguenti determinazioni in caso di esito positivo del controllo, nonché al fine di adeguare gli atti di interpello per conferimento di incarichi, nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 39/2013.

A.13 Meccanismi di accountability

Il meccanismo di accountability (attendibilità) della Società, che consente ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione adottate per contrastare la corruzione, è realizzato attraverso la pubblicazione del presente Piano e dei relativi allegati sul sito istituzionale di Amos e mediante informativa alle amministrazioni vigilanti.

B. Misure ulteriori

La Società si propone, altresì, di adottare le seguenti misure ulteriori

- (i) intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dai dipendenti e da eventuali soggetti terzi ai sensi degli artt. 46-49 del d.P.R. n. 445 del 2000 (artt. 71 e 72 del d.P.R. n. 445 del 2000) e razionalizzazione organizzativa di tali controlli;
- (ii) affidamento delle ispezioni, dei controlli e degli atti di vigilanza di competenza della Società ad almeno due dipendenti abbinati secondo rotazione casuale;
- (iii) previsione della presenza di più soggetti in occasione dello svolgimento di procedure o procedimenti in settori particolarmente a rischio di corruzione, anche se la responsabilità del procedimento o del processo è affidata ad un unico dipendente;
- (iv) pubblicazione sul sito internet della Società di casi esemplificativi anonimi, tratti dall'esperienza concreta, in cui si prospetta un comportamento non adeguato, che realizza l'illecito disciplinare, e il comportamento che invece sarebbe stato adeguato, anche sulla base dei pareri resi dall'A.N.A.C.;
- (v) svolgimento di incontri e riunioni periodiche che coinvolgano il Responsabile della Prevenzione della corruzione, il Direttore Operativo, il Direttore Sanitario e i Responsabili di Funzione e Operativi per finalità di aggiornamento sull'attività della Società, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali;
- (vi) in caso di delega di potere, programmazione ed effettuazione di controlli a campione sulle modalità di esercizio della delega;
- (vii) revisione degli atti regolamentari interni in tema di gestione delle procedure più rilevanti (regolamento degli acquisti, regolamento per l'affidamento degli incarichi professionali e per l'assunzione del personale), e rafforzamento del sistema di controllo e sanzioni sempre mediante misure di estrazione regolamentare;

(viii) definizione del quadro giuridico dei rapporti obbligatori tra gli enti soci e la Società, mediante la predisposizione di un apposito contratto di servizio.

8. Controlli e monitoraggio dei rischi

In sede di attuazione del presente Piano, saranno previsti specifici compiti di controllo e monitoraggio relativamente alla corretta applicazione del presente Piano da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

In particolare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione dovrà monitorare l'efficacia delle politiche di prevenzione, nonché la corretta attuazione delle misure di prevenzione obbligatorie e di quelle ulteriori, così come descritte dal presente piano.

9. Aggiornamento

Il presente Piano viene aggiornato a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, dandone comunicazione al C.d.A., a seguito di eventuali modifiche legislative sopravvenute.

Le disposizioni del presente Piano, eventualmente in contrasto con la normativa sopravvenuta, saranno disapplicate anche nelle more del suo formale adeguamento, salva l'applicazione dell'eventuale disciplina transitoria disposta per legge.

Eventuali modifiche che si rendessero opportune e/o necessarie, per inadeguatezza del Piano a garantire l'efficace prevenzione, sono approvate dal C.d.A. su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il Piano è comunque soggetto ad aggiornamenti annuali.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Avv. Cristiano BURDESE



Il Dirigente Responsabile della prevenzione della corruzione

Dott. Fabrizio DELMASTRO