

A.S.S.A.P. OO.PP. RIUNITE
E. C. LUPIS C. BOSCARINO C. MOLTISANTI

Piano triennale
di prevenzione della corruzione
TRIENNIO 2015-2017

(ai sensi dell'art.1, comma 8, della Legge 06/11/2012 n.190)

Deliberazione n. 6 del 27-04-2015



PREMESSA

Preso atto che con deliberazione n. 34/2012 la CIVIT ha stabilito che anche le II.PP.A.B. sono soggette all'osservanza della L. 190/2012 e visto l'art. 35 bis del D. Lgs 165/2001, come introdotto dall'art. 1, comma 46, della L. n. 190/2012.

Il presente "Piano triennale di prevenzione della corruzione" disciplina l'organizzazione e le attività dell'A.S.S.A.P. OO. PP. Riunite E. C. Lupis, C. Boscarino, C. Moltisanti, al fine della prevenzione della corruzione dell'Ente.

Il presente piano evidenzia il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione ed illegalità ed individua gli interventi organizzativi mirati a prevenire il suddetto rischio.

1. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ CON RISCHIO DI CORRUZIONE.

A – Attività con rischio elevato di corruzione	Uffici e Servizi coinvolti
A.1 – Procedure di scelta del contraente per lavori, servizi e forniture con affidamento diretto	Direzione Ufficio Economato Ufficio Ragioneria
A.2 – Progressioni di carriera del personale dipendente	Direzione Ufficio Personale Ufficio Ragioneria
A.3 – Procedura di scelta del contraente per locazioni ed alienazioni di immobili	Direzione Ufficio Economato Ufficio Ragioneria

B– Attività con rischio non elevato di corruzione	Uffici e Servizi Coinvolti
B.1 – Procedure di accesso al servizio residenziale	Direzione Ufficio Servizi Socio-Sanitari
B.2 – Selezione di personale	Direzione Ufficio Personale Ufficio Ragioneria

L'accesso al servizio residenziale è gestito secondo la normativa vigente disposta dalla Regione Sicilia. Considerate le attuali richieste di ricovero in relazione alla disponibilità di posti nella struttura, non vi sono, alla data l'attuale, graduatorie per l'accesso a tale servizio e, pertanto, il rischio di corruzione risulta quasi nullo.

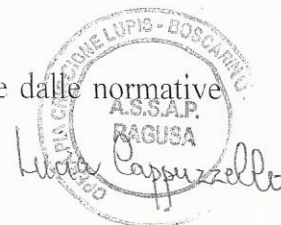
La selezione del personale dipendente essendo improntata su criteri di valutazione di soli titoli predeterminati dall'Ass.to Reg.le Enti locali presenta occasioni di corruzione nulle.

La selezione di collaboratori esterni è improntata su criteri predeterminati dall'amministrazione e improntati a criteri di imparzialità.

2. MECCANISMI DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DELLE DECISIONI IDONEI A PREVENIRE IL RISCHIO DI CORRUZIONE

Per gli atti e le attività di cui al precedente punto "A", sono individuate le seguenti regole di legalità ed integrità:

- Rigoroso rispetto delle norme contenute nel D. Lgs 163/2006, nel testo coordinato con la L.R. 12/2011;
- Rispetto del regolamento di economato;
- Rispetto delle procedure di selezione ed assunzione del personale previste dalle normative



- vigenti;
- Rispetto del vigente regolamento di accesso ai posti della dotazione organica dell'Ente;
 - Rispetto delle norme previste nei CCNL e nelle contrattazioni decentrate sottoscritte con le OO.SS.;
 - Rispetto delle procedure di pubblicità degli atti;
 - Rispetto delle norme e procedure previste nella Carta dei Servizi e nei Regolamenti interni dell'Ente;

3. REVISIONE DEI PROCESSI DECISIONALI CONNESSI ALLE ATTIVITA' DI CUI AL PUNTO "A"

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 30 giugno 2015, provvederà a revisionare i regolamenti dell'Ente, proponendo al CdA eventuali modifiche od integrazioni tese a ridurre il rischio di corruzione nei processi decisionali.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione relazionerà al Consiglio di Amministrazione anche nel caso in cui non rilevasse la necessità di alcuna modifica od integrazione ai suddetti regolamenti.

4. RENDICONTAZIONE AL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE

4.1 - Rendicontazione a richiesta

Su semplice richiesta del Responsabile della prevenzione della corruzione, ciascun ufficio è tenuto a fornire informazioni su qualunque atto rientrante tra le attività a elevato rischio di corruzione.

4.2 - Rendicontazione periodica

Con cadenza semestrale, ogni ufficio che gestisce attività a rischio elevato di corruzione fornisce le informazioni sui processi decisionali, anche al fine di monitorare il rispetto dei termini previsti per la conclusione dei procedimenti nonché eventuali legami di parentela o affinità con i contraenti o con gli interessati dai procedimenti e, in particolare:

- Procedure di scelta del contraente per lavori, servizi e forniture.

Per ogni procedura di affidamento di importo superiore ad € 40.000,00: criteri di scelta del contraente, eventuali criteri di rotazione, monitoraggio dei costi dei beni e servizi forniti, eventuali legami di parentela o affinità con il personale dell'ufficio preposto, stato della procedura.

- Progressioni di carriera del personale dipendente.

Per ogni procedura: cronoprogramma, numero di domande ricevute, eventuali legami di parentela o affinità con il personale dell'ufficio preposto, stato della procedura.

- Procedure di scelta del contraente per locazioni ed alienazioni di immobili.

Per ogni procedura: cronoprogramma, numero dei soggetti invitati, numero delle offerte, eventuali legami di parentela o affinità con il personale dell'ufficio preposto, stato della procedura, stato della procedura.

Il monitoraggio di eventuali legami di parentela o affinità dei contraenti o comunque delle persone interessate ai procedimenti con il personale dell'ufficio preposto viene effettuato mediante la raccolta di apposite dichiarazioni scritte del personale medesimo.

5. ROTAZIONE DEGLI INCARICHI



In considerazione della ridotta dimensione dell'Ente e del numero limitato di dipendenti, risulta difficile coniugare il principio della rotazione degli incarichi ai fini della prevenzione della corruzione con l'efficienza degli uffici e dei servizi. Conseguentemente la rotazione potrebbe compromettere la funzionalità della gestione amministrativa.

In particolare, la presenza di figure infungibili, rappresentate da un solo dipendente, rende impossibile la "rotazione" del personale in posizione apicale e sub apicale. Pertanto, si procederà a rotazione solo in caso di necessità.

6. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Per l'anno 2015 si stabilisce il seguente piano formativo per il personale addetto alle attività sopra individuate:

1. almeno una giornata di presentazione generale della normativa e del piano anticorruzione, con la discussione delle modalità pratiche di attuazione;
2. attività formative specifiche, in forma seminariale per il personale più direttamente addetto alle procedure di scelta del contraente, (almeno 1 giornata entro il 2015);
3. corso di approfondimento in materia di reati contro la pubblica amministrazione;
4. corso di aggiornamento sul codice di comportamento dei pubblici dipendenti di cui al DPR n.62 del 16 aprile 2013.

La individuazione dei docenti deve essere effettuata con personale preferibilmente non in servizio presso l'Ipab e che abbia svolto attività in pubbliche amministrazioni nelle materie/attività a rischio di corruzione.

Deve essere garantito un monitoraggio sistematico della formazione e dei risultati acquisiti.

Le attività formative devono essere distinte in processi di formazione "base" e di formazione "continua" per aggiornamenti, azioni di controllo durante l'espletamento delle attività a rischio di corruzione.

Il personale docente viene individuato con procedura ad evidenza pubblica finalizzata a valutare il miglior progetto di formazione triennale.

7. TRASPARENZA

La pubblicazione degli atti e delle informazioni relativi ai procedimenti amministrativi nel sito internet dell'Ente, costituisce il metodo più efficace per assicurare la trasparenza.

L'Ente, inoltre, adotta il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità (P.T.T.I), ai sensi del D. Lgs 33/2013 e che viene allegato in calce al presente piano.

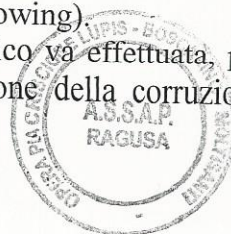
Spetta all'istr. Amm. dell'Ente, individuato quale responsabile della prevenzione della corruzione:

- Proporre il Piano triennale della prevenzione della corruzione e le eventuali modifiche;
- Procedere con propri provvedimenti, per le attività individuate nel presente Piano, alle azioni correttive per l'eliminazione delle criticità;
- Presenta, entro al mese di febbraio di ogni anno, al CdA una relazione sulle attività relative all'attuazione effettiva delle regole di legalità ed integrità.

8. TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI

Ai sensi dell'art. 54 bis del D. Lgs. n.165/2001, come introdotto dall'art.1, comma 51, della L. n.190/2012, questo Ente tutela il dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblowing).

La segnalazione di condotte illecite commesse ai danni dell'interesse pubblico va effettuata, per email, per posta ordinaria o verbalmente, al responsabile per la prevenzione della corruzione



dell'Ente e/o al presidente del CdA.

Ad eccezione dei casi, in cui si configurabile una responsabilità per calunnia o diffamazione, ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art.2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è appellabile per legge, l'identità del whistleblowing, viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

La segnalazione del whistleblowing, inoltre, è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e ss. Della L. n.241/90 e ss.mm.ii.

È fatto assoluto divieto di qualsiasi forma di discriminazione o di ritorsione nei confronti del dipendente che segnala illeciti, sia diretta che indiretta, per motivi collegati alla denuncia, non può essere sanzionato o licenziato.

In caso di eventuale discriminazione o ritorsione va effettuata apposita segnalazione al responsabile della prevenzione della corruzione il quale valuta la sussistenza degli elementi, e segnala il caso agli organi competenti per la tutela del whistleblowing e per avviare i procedimenti previsti dalla legge.

9. AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Il Presente piano viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ogni anno.

Ulteriori aggiornamenti potranno avere cadenza più ravvicinata in occasione di integrazioni normative sulla materia.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione

Lucia Cappuzzello

