

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Triennio (2015-2017)

Approvato con Delibera n.11 del 22.12.2014 del Commissario Straordinario.

Premessa

La legge 6 novembre 2012 n.190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”, e il D.lgs. 14 marzo 2013 n.33, recante il “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni”, hanno introdotto importanti novità tra le quali l’obbligo per le Pubbliche Amministrazioni, di cui all’art. 1, comma 2 del D.lgs. n.165/2001, di redigere il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.).

In data 11 settembre 2013 l’Autorità Nazionale AntiCorruzione (ANAC, già CIVIT), ha approvato in via definitiva il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica, in attuazione della legge n.190/2012, contenente gli indirizzi a supporto delle amministrazioni pubbliche per l’attuazione della prevenzione della corruzione per la stesura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

L’Azienda Speciale Farmacap, pur non ricompresa nella Pubblica Amministrazione, è soggetta al rispetto degli adempimenti richiesti in virtù dell’estensione operata dal PNA anche agli enti pubblici economici, agli enti di diritto privato, alle società private in controllo pubblico, alle società partecipate e a quelle da esse controllate ai sensi dell’art.2359 c.c..

Per la redazione del P.T.P.C. dell’Azienda Speciale Farmacap, sono state recepite le norme e gli indirizzi contenuti:

- nella legge 6 novembre 2012, n.190;
- nel D.lgs. 14 marzo 2013, n.33;
- nel D.lgs. 8 aprile 2013, n.39;
- nel Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall’ANAC, già CIVIT;
- nella circolare n.1 del 25/01/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- nella nota del Dipartimento Partecipazione Controllo Gruppo Roma Capitale – Sviluppo economico locale, del 29/08/2013 prot.n.7864.

L’Azienda, inoltre, ha già predisposto l’implementazione del Modello di Organizzativo, ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 al fine di determinare un articolato e complesso macrosistema di intervento fondato sulla prevenzione. Il nuovo modello così formulato garantisce il seguente contenuto minimo:

- l’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 ed alle funzioni dell’Azienda;
- la previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree nelle quali è stato riscontrato un maggior rischio di commissione dei reati;
- la previsione di procedure finalizzate al controllo ed alla riduzione dei rischi di fenomeni corruttivi;
- l’individuazione di risorse umane e finanziarie idonee ad impedire, quanto più possibile, la commissione dei reati;
- un codice di comportamento per i dipendenti ed i collaboratori, che include la regolazione dei casi di conflitto di interessi per l’ambito delle funzioni ed attività amministrative;
- l’aggiornamento e/o adeguamento degli strumenti a presidio della corruzione e del personale;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello;

- la regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del modello da parte di Roma Capitale;
- l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il P.T.P.C. si applica a tutti i settori e le attività della Farmacap ed è finalizzato a:

- ridurre le opportunità nelle quali possano manifestarsi casi di corruzione;
- potenziare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione;

laddove il termine "corruzione" indica le *"varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenerne vantaggi privati"* e quindi *"non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati dal Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite"* (circolare n.1/2013 D.F.P.).

Oggetto e finalità

Il presente P.T.P.C., attraverso una preliminare fase di analisi delle procedure e delle prassi che regolano l'organizzazione aziendale, formula una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo con lo scopo di attivare delle azioni sinergiche in grado di ridurre il rischio di comportamenti criminosi, mediante:

- a) l'individuazione delle attività dell'ente nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione e dei reati in genere;
- b) la previsione, per le attività individuate ai sensi della lett. a), di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il rischio di corruzione e dei reati in genere;
- c) la previsione di obblighi di comunicazione nei confronti del Responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento del piano;
- d) il monitoraggio, del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) il monitoraggio dei rapporti tra la Farmacap ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti;
- f) l'individuazione di specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Destinatari

Destinatari del P.T.P.C., ovvero i soggetti chiamati a darvi attuazione, sono:

- il Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente;
- il Direttore Generale;
- il Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- i referenti per la prevenzione per l'area di rispettiva competenza;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.);
- il Responsabile del personale;
- i coordinatori per l'area di rispettiva competenza;
- i dipendenti.

L'art. 1, comma 12, della legge n.190/2012 assegna al Responsabile della Prevenzione della Corruzione la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi, salvo nel caso di avere

predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano con l'osservazione di quanto disposto dall'art. 1, commi 9 e 10 della legge n.190/2012 e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano. Il Responsabile svolge la propria attività in coordinamento con tutti gli altri soggetti elencati, ciascuno per il personale livello di responsabilità ed in relazione ai compiti effettivamente svolti.

Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Con delibera Commissariale del 2 maggio 2014 è stato designato a ricoprire l'incarico di Responsabile della Prevenzione il dott. Roberto Parrilla. Tale nomina è stata perfezionata con l'invio della comunicazione in via telematica all'Autorità Nazionale AntiCorruzione (ANAC).

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, tenuto conto di quanto disposto dalle norme in vigore:

- elabora la proposta di Piano della prevenzione;
- lo propone al Consiglio di Amministrazione entro il 31/01 di ogni anno;
- ne cura l'invio a Roma Capitale.

Inoltre, è tenuto a svolgere i seguenti compiti:

- dispone la pubblicazione nel sito web della Farmacap del P.T.P.C.;
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati a operare in settori esposti alla corruzione;
- verifica l'idoneità e l'efficace attuazione del P.T.P.C. e propone le modifiche in caso di accertate significative violazioni o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività aziendale;
- verifica, d'intesa con il Direttore Generale, la rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività in cui è elevato il rischio di corruzione;
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- pubblica nel sito web della Farmacap entro il 15 dicembre di ogni anno una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette al Consiglio di Amministrazione;
- riferisce sull'attività nei casi in cui l'organo di indirizzo politico lo richieda o qualora lo stesso responsabile lo ritenga opportuno.

Individuazione delle aree di rischio

Di seguito si definiscono i seguenti gradi di rischio delle attività:

BASSO rischio:

- Attività a bassa discrezionalità;
- Specifica normativa;
- Regolamentazione aziendale;
- Elevato grado di pubblicità degli atti procedurali;
- Potere decisionale sull'esito dell'attività in capo a più persone;
- Sussistenza di specifici meccanismi di verifica o controllo esterno;

MEDIO rischio:

- Attività a media discrezionalità;
- Controlli ridotti;
- Esistenza di protocolli operativi o regolamenti;
- Esistenza di misure preventive;

ALTO rischio:

- Attività ad alta discrezionalità;
- Controlli ridotti;
- Potere decisionale concentrato in capo a singole persone;

- Notevole casistica di precedenti storici di fatti corruttivi;
- Mancanza di protocolli operativi o regolamenti.

A seguito della mappatura delle procedure e prassi in uso nell'organizzazione aziendale, anche attraverso l'ausilio di interviste al personale dipendente, è stato possibile individuare le seguenti aree a rischio:

Area	Attività a rischio	Grado di rischio
Servizi educativi	Somministrazione alimenti e bevande	BASSO
Sociale	Gestione Teleservizi	ALTO
Farmaceutica	Gestione incassi	ALTO
	Tariffazione ricette	MEDIO
	Vendita farmaci	ALTO
	Gestione dei rifiuti speciali	BASSO
	Inventario e gestione magazzini	ALTO
	Contratti di fornitura sopra soglia	BASSO
	Contratti di fornitura sotto soglia	ALTO
Economica finanziaria	Gestione contanti Direzione	BASSO
	Pagamenti fornitori	MEDIO
Affari Generali	Affidamento di lavori e servizi manutentivi sopra soglia	BASSO
	Affidamento di lavori e servizi manutentivi sotto soglia	ALTO
	Sicurezza sui luoghi di lavoro	MEDIO
	Inventario apparecchiature tecnologiche	ALTO
	Inventario beni mobili	ALTO
	Gestione del patrimonio aziendale	MEDIO
	Gestione dei dati sensibili	ALTO
	Gestione e manutenzione informatica	ALTO
	Acquisto beni e servizi	BASSO
Gestione del personale	Procedure selettive, progressioni di carriera (farmacisti)	BASSO
	Procedure selettive, progressioni di carriera (resto del personale)	ALTO
	Autorizzazione incarichi e attività a dipendenti	ALTO
	Affidamento incarichi esterni	ALTO
	Attività disciplinare	ALTO

Da evidenziare che i referenti delle attività a rischio non sono correttamente individuati poiché ad oggi l'Azienda risulta scarsamente strutturata, per i seguenti motivi:

- mancata definizione della struttura organizzativa su più livelli e delle reti di relazioni;
- presenza di un solo dirigente, la cui figura coincide con quella del Direttore Generale;
- mancata attuazione della previsione dell'art. 12 dello Statuto: nomina del Direttore dell'area farmaceutica;
- parziale individuazione delle figure intermedie responsabili delle attività a rischio;
- assenza di un'accurata descrizione delle mansioni e delle procedure e processi;
- scarsità delle risorse disponibili al rispetto delle disposizioni normative.

Individuazione delle misure di prevenzione per ciascuna area di rischio – Cronoprogramma

L'azienda ha svolto un'attività di mappatura delle attività sensibili ai fini dell'adozione del Modello Organizzativo ex D.lgs. n. 231/2001, così come richiesto da Roma Capitale.

Il lavoro effettuato ha prodotto, oltre al Modello sopra citato, una relazione (Risk Assessment) inerente la valutazione delle aree sensibili, dei sistemi di controllo in essere e le azioni correttive necessarie per implementare i controlli al fine di ridurre il rischio di commissione del reato.

Dalla relazione si evincono una pluralità di azioni distinte e complementari la cui concreta applicazione richiede un arco temporale differenziato nonché un impegno di risorse significativo.

Lo stato attuale delle finanze aziendali suggerisce una programmazione "sostenibile" che tenga conto delle azioni con priorità inderogabile, delle azioni procrastinabili, delle risorse aziendali e degli obiettivi da raggiungere. Ovviamente nella valutazione delle azioni da adottare si dovrà tenere conto della probabilità che l'evento illecito possa accadere e del danno economico che ne può derivare.

Le principali azioni già evidenziate nel Risk assessment sono di seguito elencate:

Obiettivi	Arco temporale richiesto	Azioni da svolgere
Organigramma dettagliato	12 mesi	In funzione del piano industriale
Mansionario	12 mesi	Definizione dei ruoli e delle responsabilità a seguito dell'adozione del nuovo organigramma
Codice Disciplinare	12 mesi	Contrattazione di secondo livello
Procedure formalizzate	12 mesi	Predisposizione di procedure, condivisione con i soggetti interessati; approvazione del CDA e formazione
Individuazione del personale operante nei settori esposti al rischio e soggetti di apposita formazione	9 mesi	Verifica dei requisiti di eventuali cause ostative
Standardizzazione delle attività svolte presso la Sede	12 mesi	Verifiche ispettive presso la Sede
Standardizzazione delle attività svolte presso le Farmacie	36 mesi	Verifiche ispettive presso le Farmacie

Le misure di prevenzione sopra evidenziate richiedono una radicale revisione dell'organizzazione aziendale; questa, per essere efficace e non determinare una serie di azioni scollegate tra loro, dovrà necessariamente essere strettamente legata ad un piano industriale di medio lungo periodo, senza il quale molte azioni possono perdere di efficacia.

Individuazione dei referenti del responsabile della prevenzione e dei soggetti tenuti a relazionare al responsabile

Vista la complessità dell'organizzazione aziendale riteniamo opportuno l'affiancamento al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, di almeno tre referenti per le seguenti Aree:

- Area farmaceutica;
- Area sociale e servizi educativi;
- Area amministrativa

L'azione dei referenti è subordinata alle indicazioni e istruzioni del Responsabile, che rimane il riferimento aziendale per l'implementazione della politica di prevenzione nell'ambito dell'amministrazione e degli adempimenti che ne derivano.

Lo svolgimento del ruolo di impulso che la legge affida al responsabile della prevenzione richiede che l'organizzazione amministrativa sia resa trasparente, con evidenza delle responsabilità per procedimento e processo, e che gli uffici e i Servizi siano, oltre che coordinati tra loro, rispondenti all'*input* ricevuto. L'Azienda deve assicurare, quindi, al Responsabile il supporto necessario allo svolgimento delle proprie funzioni anche con l'ausilio delle professionalità operanti nei settori a più alto rischio di corruzione e, in generale, di tutti gli uffici e Servizi.

Lo sviluppo e l'applicazione delle misure previste nel presente P.T.P.C. saranno quindi il risultato di un'azione sinergica del Responsabile per la prevenzione e dei singoli responsabili degli uffici, secondo un processo di ricognizione in sede di formulazione degli aggiornamenti e di monitoraggio della fase di applicazione. Eventuali violazioni alle prescrizioni del presente Piano da parte dei dipendenti dell'Amministrazione costituiscono illecito disciplinare, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge 190/2013.

Formazione e controllo delle aree soggette a più elevato rischio

I dipendenti che, direttamente o indirettamente, svolgono un'attività all'interno degli uffici indicati nel Piano triennale di prevenzione della corruzione con a più elevato rischio di corruzione, dovranno partecipare ad un programma formativo sulla normativa relativa alla prevenzione e repressione della corruzione e sui temi della legalità.

Tale percorso di formazione, da tenersi nel corso del triennio 2015-2017, dovrà essere indirizzato in modo da accrescere le competenze e lo sviluppo del senso etico e, potrà riguardare le norme in materia di reati contro la pubblica amministrazione ed in particolare i contenuti della Legge 190/2012, gli aspetti etici e della legalità dell'attività amministrativa oltre ad ogni tematica che si renda opportuna e utile per prevenire e contrastare la corruzione e la commissione dei reati in genere.

L'azienda ha in parte già recepito ed applicato tale disposizione organizzando per tutti i dipendenti delle ore formative in merito alla responsabilità amministrativa degli enti giuridici ex D.lgs.n. 231/2001. Al termine delle ore formative sono stati effettuati dei Test di verifica.

Il materiale formativo è consultabile sul sito internet aziendale nell'area dedicata "Amministrazione trasparente".

Ulteriori ore di formazioni potranno essere effettuate in funzioni dell'introduzione di modifiche normative.

Rotazione degli incarichi

Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione, assume rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio. La ratio delle previsioni normative ad oggi emanate è quella di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività e di evitare che il medesimo soggetto tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti.

La Farmacap, nel rispetto della partecipazione sindacale e compatibilmente con l'organico e con l'esigenza di mantenere continuità e coerenza di indirizzo delle attività, potrà applicare il principio di rotazione nei settori più esposti a rischio di corruzione in presenza di un organigramma dettagliato che identifichi tutti i responsabili degli uffici e servizi che svolgono attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione.

In merito, pertanto, sarà avviata una consultazione tra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e il Direttore Generale al fine di individuare le procedure idonee al rispetto di quanto previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione, subordinatamente alla predisposizione dell'organigramma di secondo livello.

Codice Etico e di comportamento

L'azienda ha adottato un proprio Codice Etico e di comportamento redatto sulla base del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, ex DPR n.62/2013.

Detto Codice è presente sul sito internet aziendale ed è consultabile nell'area dedicata alla "Amministrazione trasparente".

Nelle ore di formazione, già svolte nei primi giorni di gennaio 2014, ai fini del D.lgs n.231/2001, i dipendenti sono stati edotti in merito all'adozione dello stesso.

Aggiornamento ed adeguamento del P.T.P.C.

L'azienda adotta con formale procedimento il P.T.P.C. nonché l'aggiornamento annuale dello stesso e, comunque, ogni qual volta intervengano rilevanti mutamenti organizzativi. Obiettivo principale è assumere ogni ulteriore iniziativa, in aggiunta a quelle già previste, al fine di contrastare la mancanza di fiducia da parte del cittadino nella pubblica amministrazione, dando risposte articolate e sistemiche al fenomeno corruttivo.

Tutela del dipendente che segnala illeciti

La Farmacap promuove e tutela le segnalazioni di rischi e irregolarità nell'interesse pubblico.

Funzione primaria della segnalazione è quella di portare all'attenzione dell'Azienda i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza: la segnalazione è quindi prima di tutto uno strumento preventivo.

Il dipendente che riferisce tali condotte, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Nel caso in cui il responsabile per la prevenzione della corruzione, nell'esercizio delle funzioni attribuite con il presente P.T.P.C., venga a conoscenza di fatti che possano presentare una rilevanza disciplinare, dovrà darne tempestiva informazione al Responsabile del personale.

In sede di procedimento disciplinare a carico dell'eventuale responsabile del fatto illecito, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, senza il suo consenso, a condizione che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.

Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità del

segnalante potrà essere rivelata ove la sua conoscenza sia indispensabile per la difesa dell'incolpato. La Farmacap prenderà in considerazione anche le segnalazioni anonime, purché facciano emergere fatti e situazioni sufficientemente dettagliate in grado di avviare un'indagine interna. Dovrà essere valutata l'opportunità di avvalersi di strumenti informatici idonei allo scopo.

Conflitto di interessi

Tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti devono, nei loro rapporti esterni con clienti, fornitori, contraenti e concorrenti, comunque curare gli interessi dell'Azienda rispetto ad ogni altra situazione che possa concretizzare un vantaggio personale.

Il Codice Etico e di comportamento, al punto 4.10, prevede che il dipendente si astenga dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

I conflitti di interesse devono essere resi noti con immediatezza con dichiarazione scritta da inviarsi al proprio superiore gerarchico, che dovrà valutare e rispondere per iscritto al dipendente sollevandolo dall'esecuzione della singola attività o dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono l'espletamento dell'attività da parte del dipendente. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso dovrà essere affidato ad altro dipendente o, in carenza di personale idoneo, il superiore gerarchico dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel determinato procedimento.

Qualora il conflitto riguardi il responsabile dell'Ufficio, a valutare le iniziative da assumere sarà il Direttore Generale.

Nel caso di violazione delle disposizioni in materia di conflitto di interessi, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, il dipendente sarà sottoposto a procedimento disciplinare.