



# PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

**Triennio 2025-2027**

*Aggiornamenti di rilievo effettuati:*

- *contestualizzazione Paragrafo 2 -L'Azienda Speciale Farmacap*
- *accenno al Nuovo Piano Programma e Bilancio Economico Aziendale 2025-2027 Paragrafo 3*
- *analisi Contesto Esterno*
- *Flussi Informativi verso RPCT – Individuazione degli Uffici Competenti all'invio del dato/informazione (Allegato 1) Paragrafo 15*

<b>Redatto da: RPCT – Tatiana Giubilato</b>	<b>Approvato nella Seduta del Cda del 29/01/2025</b>	<b>Ver. 1.0</b>
---	--	-----------------

# **PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT)**

**Triennio 2025-2027**

## **1. Premessa**

La legge 6 novembre 2012, n. 190, s.m.i., recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” ha introdotto nel nostro Ordinamento una serie di interventi finalizzati a prevenire, contrastare e reprimere fenomeni di corruzione interni alle Amministrazioni Pubbliche.

La norma prevede che tutte le Amministrazioni adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, un PTPCT che individui il grado di esposizione al rischio di corruzione ed indichi gli interventi volti a prevenire il medesimo rischio.

Il legislatore attribuisce all’Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) la funzione di prevenzione della corruzione nell’ambito della pubblica amministrazione italiana, anche mediante l’attuazione della trasparenza in tutti gli aspetti gestionali, nonché mediante l’attività di vigilanza nell’ambito dei contratti pubblici.

## **2. L’Azienda Speciale FARMACAP**

L’Azienda Farma-Socio-Sanitaria Capitolina FARMACAP è istituita in base alla legge 8 giugno 1990 n. 142.

FARMACAP è un Azienda Speciale ed ente economico strumentale di Roma Capitale soggetto a poteri di indirizzo, controllo e vigilanza da parte dell’ente di derivazione, che ne approva il bilancio e gli atti fondamentali.

Ha personalità giuridica, autonomia imprenditoriale ed un proprio Statuto (aggiornato con Deliberazione dell’Assemblea Capitolina n. 60 del 2 agosto 2022); ha come oggetto l’esercizio diretto delle farmacie comunali e tutte le altre attività indicate nell’art. 2 dello Statuto.

Ai fini dell’applicazione della legge n. 190/2012 e del Piano Nazionale Anticorruzione è tenuta ad adottare i modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231/2011 o in mancanza ad adottare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

FARMACAP promuove, nell’ambito delle finalità stabilite dal Consiglio Comunale, ogni possibile forma di partecipazione consultiva dei cittadini e degli utenti in ordine al funzionamento e alla erogazione dei servizi e alla loro distribuzione sul territorio. L’Azienda, in ordine ai servizi pubblici essenziali da essa erogati, garantisce le prestazioni indispensabili al godimento dei diritti fondamentali costituzionalmente garantiti.

Le funzioni svolte risultano essere, in particolare:

- attività economica di Dispensazione farmaci
- attività socio-assistenziale di: telecompagnia/teleassistenza, prossimità (sportello sociale: consulenze psicologiche, consegna farmaci, segretariato sociale come disbrigo pratiche) Recup e Progetti «sociali» (nel passato svolgeva anche l’attività di gestione di asili nido).

La mission dell’Azienda Speciale è, pertanto, quella di erogare i servizi farmaceutici anche e soprattutto in favore di quei cittadini che appartengono alle fasce più deboli della popolazione e che si trovano nelle aree periferiche più disagiate e meno servite della città.

È per tale motivo che molte farmacie sono ubicate in aree della Città fortemente caratterizzate da privazione sociale (es. Borghesiana, Tor Bella Monaca, Torraccio di Torrenova, Tufello) e/o in aree scarsamente appetibili dal punto di vista commerciale (es. Annunziatella, Ariccia-Colli Albani, Castel Porziano, Tor Tre Teste ed altre).

La mission sociale di FARMACAP determina anche il ruolo territoriale svolto, assai differente di quello delle Farmacie aperte al pubblico di proprietà privata, focalizzando la propria attività sulla capacità di assicurare servizi altrimenti non disponibili o difficili da reperire abbinando, alla normale attività di vendita delle specialità farmaceutiche, servizi di natura socio-assistenziale o socio-sanitaria in funzione delle esigenze e dei bisogni della collettività.

L’attività socio-assistenziale viene svolta in funzione di:  
stipula del Contratto di Servizio con Roma Capitale;  
Convenzioni con il Dipartimento delle Politiche sociali di Roma Capitale;  
Convenzioni con altri Enti privati e pubblici (INPS in particolare).

In particolare a Febbraio 2024 è stato sottoscritto il nuovo Contratto di Servizio con Roma Capitale che rappresenta la naturale evoluzione dei servizi che per anni Farmacap ha orgogliosamente svolto creando esperienza, conoscenza e competenza.

L’intervento oggetto del Contratto è il Servizio di prossimità socio-sanitaria che vede nella Farmacia Comunale il luogo privilegiato del territorio dove, con l’ausilio di professionalità specifiche, è possibile intercettare i bisogni, orientarli, sostenerli e segnalarli al servizio municipale. Tra i compiti assegnati anche quello di erogare servizi oltre che organizzare interventi di monitoraggio e la cosiddetta “assistenza leggera”.

Gli interventi a livello di microaree cittadine permette di sviluppare un approccio proattivo ai problemi della Comunità, con particolare attenzione alle zone con un’alta prevalenza di edilizia pubblica, famiglie a basso reddito e problematiche di natura economica e sociale. Il servizio di prossimità diventa così il luogo d’elezione per accogliere i problemi, mediare con le istituzioni e indirizzare al corretto uso dei servizi pubblici: un intervento vicino, capace di proteggere e maggiormente in grado di ascoltare i bisogni emergenti della popolazione come l’emarginazione e l’esposizione a fattori di criticità sociale e sanitaria.

Il servizio di prossimità mira inoltre allo sviluppo della cultura del corretto stile di vita per le persone anziane, al monitoraggio e assistenza di anziani fragili, al coinvolgimento dei social care per la creazione di una rete di supporto territoriale per le persone fragili con particolare attenzione agli ultra 80enni con difficoltà nei rapporti sociali e/o di deambulazione, anche promuovendo forme di volontariato senior, coinvolgendo gli iscritti alle Case Sociali e delle Persone Anziane e del Quartiere.

Le equipe territoriali, composte dallo psicologo, dall’assistente sociale/educatore professionale e dagli operatori sociali, sono attente quotidianamente ai bisogni dell’utenza raccogliendo, a seconda della rispettiva competenza, le richieste dei cittadini romani effettuando un’attenta analisi della domanda.

### **3. Il Nuovo Piano Programma e Bilancio Economico Aziendale 2025-2027**

Nel mese di Ottobre 2024 è stato presentato a Roma Capitale il nuovo *Piano Programma e Bilancio Economico Aziendale 2025-2027* che prevede sia azioni volte al consolidamento del risultato di equilibrio economico sia azioni di discontinuità volte al rilancio competitivo di FARMACAP.

Infatti, se da un lato parte delle “attività” previste dal precedente Piano di Risanamento 2021-2024 sono state portate a termine, come ad esempio la messa in esecuzione della nuova Gara Assofarm per l’approvvigionamento di prodotti farmaceutici e parafarmaceutici, la definizione di un nuovo modello di acquisto finalizzato all’ampliamento degli Ordini diretti alle ditte Produttrici, il sistema di fidelizzazione aziendale ed il sistema di Marketing, dall’altro tali attività non hanno prodotto, in termini economici, i risultati attesi e previsti.

Si è resa, pertanto, necessaria la stesura di un Nuovo Piano Programma Aziendale che, attraverso l’analisi del contesto di riferimento in cui opera FARMACAP, dei risultati conseguiti e non conseguiti nel corso del triennio 2022-24, e dei primi segnali economici positivi in termini di incremento di fatturato di farmacia nel corso del 2024, ha consentito di identificare le principali linee di azione sulle quali concentrare l’attenzione per il prossimo triennio.

Linee di azione che si sintetizzano in: Razionalizzazione, Potenziamento e sviluppo dell’Area del Farmaco e Parafarmaco; Potenziamento e sviluppo dell’Area Sociale; Verso la Farmacia dei Servizi; sistemi e strumenti di gestione; Governance aziendale; Comunicazione e Marketing.

#### **4. Definizione di corruzione e contesto legislativo**

Il PTPCT redatto ai sensi del comma 59 dell’art. 1 della legge 190/2012 e secondo le linee di indirizzo dettate dal Piano Nazionale Anticorruzione si prefigge i seguenti obiettivi:

- Assicurare una corretta amministrazione, rispettosa delle norme, creando un contesto sfavorevole alla corruzione
- Ridurre le opportunità che favoriscono i casi di corruzione;
- Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- Stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il rischio corruzione e la trasparenza amministrativa;
- Creare un collegamento tra anticorruzione – trasparenza – performance, nell’ottica di una più ampia gestione del “rischio istituzionale”
- Assicurare la tutela del dipendente che segnala illeciti attraverso la misura del “Whistleblowing”

Il concetto di corruzione che viene preso a riferimento nel presente documento ha un’accezione ampia ed è quindi comprensivo di situazioni tra loro eterogenee nelle quali, nel corso dell’attività aziendale, è possibile che si verifichi, anche a livello astratto, un abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti che vengono tenute in considerazione sono quindi più ampie della fattispecie penalistica e sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel 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, ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione venga portata a termine, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Le Aziende Speciali in quanto ente pubblico strumentale del Comune ed in quanto esercitano attività di gestione di servizi pubblici sottoposta a controllo di un’amministrazione pubblica (in questo caso Roma Capitale) sono soggette agli stessi obblighi delle pubbliche amministrazioni per quanto attiene la normativa sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione. Ciò è stato ulteriormente confermato da ANAC con le “*Nuove 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*” pubblicate nel novembre 2017.

Ciascuna Amministrazione è tenuta quindi ad adottare un proprio Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e ad individuare un dipendente con funzione di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza: tale soggetto collabora alla predisposizione del Piano triennale, svolge attività di verifica e controllo del rispetto delle prescrizioni in tema di anticorruzione soprattutto con riferimento ai settori particolarmente esposti a eventuali casi corruzione.

## 5. II PTPCT

Il presente Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è redatto ai sensi della Legge 190/2012 e secondo le linee di indirizzo, nel tempo, dettate dai Piani Nazionali Anticorruzione (P.N.A.), nonché delle modifiche legislative intervenute in materia di anticorruzione e trasparenza.

I PNA a cui si fa riferimento sono:

- quello approvato dall'A.N.A.C. il 13 novembre 2019, con Delibera n. 1064 e aggiornato al 16 luglio 2021 con le delibere e gli atti di segnalazione adottati dall'Autorità e ai quali espressamente si rimanda per la disciplina delle fattispecie compatibili con la natura di 'ente pubblico economico', propria di questa Azienda Speciale;
- quello approvato dall'A.N.A.C. il 17 gennaio 2023 con Delibera n. 7.

Il PTPCT ha validità triennale ed è prevista un'attività di aggiornamento annuale al fine del suo adeguamento a nuove disposizioni di legge, a modifiche aziendali, ai processi aziendali oltre che all'insorgenza di rischi non valutati durante l'elaborazione del presente Piano.

In particolare, il presente PTPCT rappresenta l'aggiornamento annuale del PTPCT 2023-2025.

L'obiettivo del PTPCT è quello di rafforzare i principi di legalità, di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività svolte da Farmacap in tutti i livelli di responsabilità valutando il livello di esposizione degli uffici al rischio ed indicando gli interventi necessari per mitigarlo.

Le azioni che, in genere, caratterizzano il presente Piano sono di seguito riassunte:

- a) individuazione e monitoraggio delle attività dell'Azienda potenzialmente esposte al rischio corruttivo, valutando il rispettivo livello di rischio;
- b) per le attività di cui al punto a), previsione di procedure di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione;
- c) previsione di flussi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- d) definizione delle modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'Azienda e i Soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di qualunque genere, anche verificando la sussistenza di eventuali relazioni di parentela o affinità con i dipendenti o gli organi direttivi;
- e) verifica dell'effettiva possibilità di rotazione degli incarichi nelle attività a più elevato rischio corruttivo;
- f) individuazione, d'intesa con gli organi aziendali, del personale da inserire nei programmi di formazione in materia di prevenzione della corruzione trasparenza;
- g) monitoraggio sull'idoneità ed attuazione del Piano.

Come previsto nel precedente PTPCT 2024-2026, Farmacap ha attuato il processo generale di revisione dei propri strumenti di gestione della compliance.

Ha, infatti, revisionato ed adottato un Nuovo Modello 231 (approvato con Verbale CDA del 25/07/2024) e si è conclusa la procedura di selezione per i nuovi componenti dell'OdV in carica effettiva da Febbraio 2024.

## 6. Destinatari del PTPCT

L'efficace attuazione del Piano coinvolge, a vario titolo, tutti gli Organi e le aree aziendali; si elencano di seguito i soggetti coinvolti nell'attività di prevenzione e di contrasto alla corruzione:

- il Consiglio di Amministrazione;
- il Collegio dei Revisori;
- il Direttore Generale;
- il Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- l'Organismo di Vigilanza (ODV);
- i Responsabili degli Uffici;
- i dipendenti

Al fine di assicurare la piena conoscenza del presente Piano, è previsto che esso sia pubblicato sul sito aziendale nella sezione Amministrazione Trasparente.

## 7. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

La figura del RPCT è stata istituita dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, viene individuato dall'organo di indirizzo politico e svolge le proprie funzioni in piena autonomia.

Ruolo principale del RPCT è quello di proporre e di predisporre adeguati strumenti interni all'Azienda per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi; a tal fine la Farmacap deve assicurare al RPCT la massima collaborazione da parte di tutto il personale.

La mancata risposta alle richieste di contatto e di informativa del RPCT da parte dei soggetti obbligati in base alle disposizioni del P.T.P.C.T. è suscettibile a sanzioni disciplinari.

In Farmacap, il Responsabile della Prevenzione della corruzione coincide con il Responsabile della Trasparenza ed è nominato con provvedimento del Consiglio di Amministrazione ed esercita i compiti attribuitigli dalla legge e dal P.T.P.C.T. in linea con quanto disposto dalle norme in vigore.

La durata del suo incarico è fissata, come per legge, a 3 anni con la possibilità di un unico rinnovo di pari durata.

In tema di ANTICORRUZIONE, il RPCT ha i seguenti compiti:

1. predisporre e sottoporre all'Organo di indirizzo il PTPCT;
2. segnala all'Organo di indirizzo eventuali "disfunzioni" inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza indicando, agli uffici competenti all'esercizio delle misure disciplinari, i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure di prevenzione suddette;
3. assicura la massima diffusione dei contenuti del Piano, verifica l'efficace attuazione del PTPC e l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti al rischio corruttivo;
4. redige la relazione annuale indicante i risultati dell'attività svolta, la trasmette al Consiglio di Amministrazione e procede alla sua pubblicazione sul sito web aziendale entro il 15 dicembre;
5. vigila sul rispetto delle disposizioni sulle inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi e segnala, eventuali violazioni, all'A.N.A.C. Il d.lgs. n. 39 del 2013 ha attribuito nuovi compiti al Responsabile della Prevenzione della Corruzione relativi alla vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità; pertanto, le indicazioni fornite con la predetta circolare circa i compiti del Responsabile debbono essere integrate con i compiti in materia di vigilanza sull'applicazione delle relative prescrizioni (art. 15);

6. presiede e gestisce un sistema riservato di ricezione delle segnalazioni per la denuncia di fenomeni di illegalità (c.d. Whistleblowing);
7. in caso di segnalazioni di fatti di natura corruttiva, acquisisce direttamente atti o documenti o svolge audizioni di dipendenti per addivenire ad una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione;
8. secondo quanto previsto dall'art. 15 del D.P.R. n. 62 del 2013, recante il Codice di comportamento dei pubblici dipendenti, "Il Responsabile cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione e il monitoraggio annuale sulla loro attuazione"

In tema di TRASPARENZA, il RPCT ha i seguenti compiti:

1. controlla gli adempimenti dell'Azienda sugli obblighi di pubblicazione in base alla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate ;
2. assicura, insieme agli Organi di indirizzo Politico e all'Organo amministrativo, la regolare attuazione dell'istituto dell'Accesso civico;
3. segnala eventuali inadempimenti all'Organo Politico e all'Organo amministrativo dell'Azienda, ai fini dell'attivazione delle forme di responsabilità di relativa competenza;
4. provvede a monitorare l'attuazione della Trasparenza;
5. elabora la Relazione annuale con riferimento alla sezione sulla Trasparenza, come da indicazione ANAC.

I compiti attribuiti al Responsabile non sono delegabili, se non in caso di motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali, mantenendosi comunque ferma nel delegante la responsabilità non solo in vigilando ma anche in eligendo.

In caso di assenza del RPCT i suoi compiti verranno svolti dal Direttore Generale, Legale Rappresentante dell'Azienda.

Il RPCT aziendale, dott.ssa Tatiana Giubilato, ha dato continuità a tutte le attività da lei svolte dal suo insediamento (07/07/2022), sia in tema di prevenzione della corruzione che in tema di trasparenza, proseguendo la ricognizione generale degli obblighi normativi in un'ottica, non solo di mero adempimento burocratico, ma al fine di creare un ambiente sfavorevole alla commissione di atti corruttivi.

Il RPCT dell'Azienda ha continuato, anche per l'anno 2024, al monitoraggio dei dati inseriti nelle Sezioni di "Amm.ne Trasparente" apportando, con tempestività e comunque nei termini di legge, gli aggiornamenti e/o modifiche necessarie, inserendo nuovi dati ottenuti anche grazie a colloqui diretti con i responsabili degli uffici.

## SEZIONE - PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

### 8. Gestione del RISCHIO DI CORRUZIONE

In adeguata considerazione delle indicazioni contenute nel PNA di A.N.A.C., il processo di gestione del rischio di corruzione è stato articolato nelle seguenti fasi:

**ANALISI DEL CONTESTO (interno ed esterno)**



**VALUTAZIONE DEL RISCHIO**



**TRATTAMENTO DEL RISCHIO**

#### 8.1 Analisi del contesto

Il Piano Anticorruzione deve contenere un'analisi del contesto e della realtà organizzativa per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare i reati di corruzione o più in generale comportamenti e atti contrari al principio di imparzialità a cui sono tenuti i soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

Nel processo di gestione del rischio è stata operata un'analisi del contesto, per comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno di Farmacap per via della specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali (le singole farmacie) e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne.

#### 8.2 Analisi del contesto Esterno

La classifica finale, per l'anno 2024 (che fotografa i delitti commessi e denunciati sul territorio nell'anno precedente), delle province più pericolose d'Italia del Sole 24ore, vede Roma purtroppo salire in classifica al 2° posto considerando il numero di denunce ogni 100.000 abitanti; questa posizione è dovuta ad un peggioramento della sicurezza nella Capitale.

Relativamente ai reati di "Associazione di tipo mafioso" ed "Associazione a delinquere" la città di Roma è passata rispettivamente dalla 19° alla 27° posizione per il primo reato e dalla 47° alla 62° per il secondo reato.



RANK **2°** Roma Classifica finale DENUNCE/100MILA AB. **6.071,3** DENUNCE TOTALI **256.832**

Scegli la provincia per visualizzare i suoi piazzamenti (rank e var. annua) nelle classifiche (finale sul totale dei delitti e per tipologia di reato). Dati ogni 100mila abitanti e totale denunce, relativi all'anno precedent

RANK	INDICATORE	DENUNCE SU 100MILA AB.	TOTALE DENUNCE
> 37* ▼	Omicidi volontari consumati	0,6	26
82* =	Infanticidi	0,0	0
> 28* ▲	Tentati omicidi	2,2	92
13* =	Omicidio preterintenzionale	0,1	3
> 27* ▼	Omicidi colposi	3,5	147
> 38* ▲	Violenze sessuali	10,8	457
48* ▲	Sfruttamento della prostituzione e pornografia minorile	1,7	72
80* ▲	Minacce	98,4	4164
89* ▼	Percosse	21,3	900
62* ▼	Lesioni dolose	99,3	4.201
12* ▼	Danneggiamenti	559,2	23.656
75* ▲	Incendi	5,1	215
86* ▲	Incendi boschivi	0,5	23
> 2* ▼	Furti	3.485,0	146.579
> 9* =	Rapine	71,3	3.016
> 2* =	Stupefacenti	94,8	4.009
22* ▼	Truffe e frodi informatiche	576,7	24.395
16* =	Associazione per produzione o traffico di stupefacenti	0,1	4
25* ▼	Delitti informatici	59,5	2.515
62* ▲	Associazione per delinquere	0,3	12
27* ▲	Associazione di tipo mafioso	0,0	2
8* ▲	Estorsioni	28,5	1.204
32* ▲	Danneggiamento seguito da incendio	12,4	526
14* ▼	Contrabbando di marchi e prodotti industriali	8,4	354
11* ▼	Contrabbando	0,0	1
22* ▼	Usura	0,3	13
41* ▲	Violazione alla proprietà intellettuale	0,1	5
9* =	Rapine in uffici postali	0,5	21
16* =	Altri delitti	917,4	38.807

Fonte: *Indice di criminalità 2024 Sole24 ore*  
<https://lab24.ilsole24ore.com/indice-della-criminalita/classifica/>

Come detto, considerando la natura statutaria “Socio-Sanitaria” di Farmacap, la mission dell’Azienda è quella di dare sostegno, con un servizio essenziale come quello farmaceutico, anche alle zone di Roma ritenute più svantaggiate sia a livello economico che sociale dove una farmacia privata, per ragioni meramente di redditività, ha presumibilmente difficoltà a collocarsi.

Notoriamente, le zone di Roma ritenute più svantaggiate sono anche quelle dove vengono svolti il maggior numero di atti criminosi.

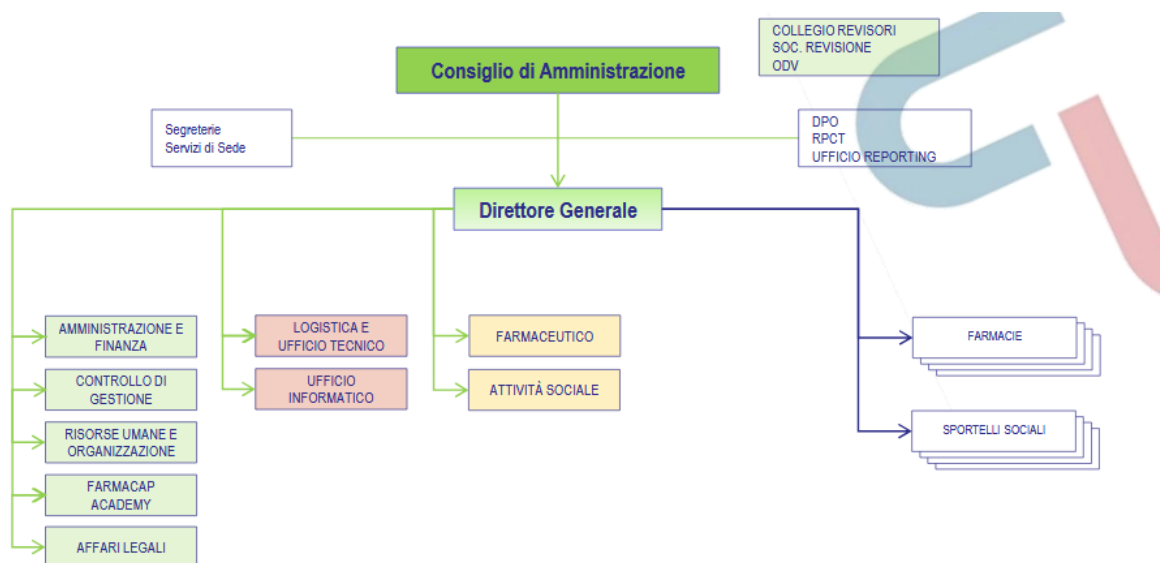
E’ da rappresentare, però, che le unità locali dislocate nel territorio capitolino sono gestite da un Direttore di farmacia che deve attenersi alle specifiche procedure impartite dalla Direzione Generale.

Inoltre, le attività di approvvigionamento di beni e servizi, di definizione dei Prezzi al Pubblico, di contrattazione con i fornitori, sono demandate esclusivamente agli specifici Uffici della Direzione Generale con conseguente scarsa probabilità di compimento di atti corruttivi a livello decentrato.

### 8.3 Analisi del contesto Interno

L’analisi del contesto interno svolta ha riguardato gli aspetti legati alla struttura organizzativa interna al fine di individuare, tra le Aree maggiormente rilevanti, quelle potenzialmente esposte a rischi corruttivi attraverso un’adeguata Mappatura dei processi.

Per comprendere al meglio la *Struttura organizzativa* di Farmacap, utile è riportare la rappresentazione grafica del nuovo Organigramma aziendale approvato con Deliberazione CDA del 12/04/2023.



#### Il Consiglio di Amministrazione

Con Ordinanza Sindacale n. 142 dell’8 agosto 2022, è stato nominato l’attuale Consiglio di Amministrazione (CDA) che determina i programmi, esercita la vigilanza sulla gestione aziendale e ne verifica i risultati (art. 5 – 6 – 7 Statuto).

È composto da 3 membri (1 Presidente e 2 Consiglieri) nominati dal Sindaco con le modalità stabilite dal Consiglio Comunale, fra coloro che ne hanno i requisiti e possiedono competenza tecnica ed amministrativa:

- Presidente: Avv. Enrico Cellentani
- Consigliere: Dott. Carlo Alberto Cavicchioli
- Consigliere: Dott. Luciano Stella

## **Il Direttore Generale**

Ai sensi dello Statuto il Direttore Generale ha la responsabilità gestionale dell’Azienda (art. 11 Statuto), è legale rappresentante, esegue le deliberazioni del CdA e formula proposte al CdA stesso, è responsabile dell’efficienza e della funzionalità dei vari servizi e del loro sviluppo e dirige il personale dell’Azienda.

In data 16 Settembre 2024 è stato nominato il nuovo Direttore Generale Dott. Casati Giorgio.

## **Il Collegio dei Revisori**

Il CDA è affiancato dal Collegio dei Revisori cui spettano funzioni di controllo contabile sugli atti dell’Azienda (art. 13 Statuto).

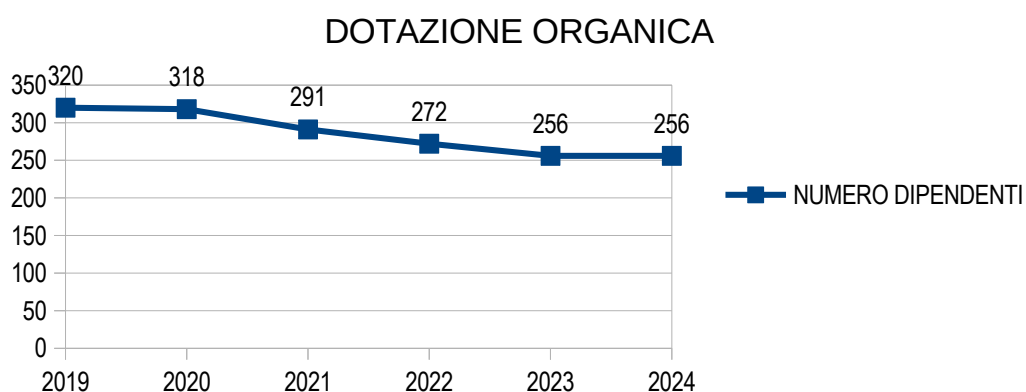
Gli Uffici di Amministrazione e Finanza, Controllo di Gestione, Ufficio Reporting, Risorse Umane e organizzazione, Affari Legali, Logistica e Ufficio Tecnico, Farmaceutico e quello dell’Attività Sociale, sono dotati uno specifico Responsabile che monitora e vigila sul buon andamento delle attività dell’ufficio.

Per le altre Funzioni la responsabilità è riportata direttamente alla Direzione Generale.

La dotazione organica di Farmacap ha subito dal 2019 ad ottobre 2024 un calo in termini di unità pari a 64.

La percentuale di laureati, al momento della stesura del presente Piano è pari a circa il 69%.

Il personale Dipendente dell’Azienda è pari, alla data del 31/12/2024, a 256 unità. Il personale comprende, nel proprio organico, anche invalidi civili e categorie protette ed è dislocato presso le sedi delle 46 Farmacie gestite da Farmacap, distribuite sul territorio capitolino, presso i presidi sociali e presso la sede Legale sita in Roma Via Ostiense, 131/L.



## 8.4 Mappatura dei processi

L'aspetto centrale dell'analisi del *Contesto interno*, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta *mappatura dei processi* che consiste nell'individuazione e analisi dei processi organizzativi.

La realizzazione della mappatura dei processi, secondo le indicazioni ANAC, deve tenere conto della dimensione e della natura organizzativa dell'amministrazione.

Un processo, secondo quanto indicato da Anac, "*può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno dell'amministrazione*", quindi si tratta di un concetto organizzativo che è più flessibile, gestibile, completo e concreto, rispetto al concetto di procedimento amministrativo.

La mappatura, quindi, consiste nell'individuazione del processo, delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna fase.

L'attività si è sviluppato attraverso le seguenti fasi:

- ➔ mappatura dei processi e individuazione delle aree di rischio
- ➔ valutazione del rischio
- ➔ trattamento del rischio

## 8.5 Valutazione del Rischio e Trattamento del Rischio

Per rischio si intende la potenzialità che un'azione o un'attività (includendo anche la scelta di non agire) porti ad una perdita economica o ad un evento indesiderabile. Effetto negativo nel nostro caso si può configurare con la non conformità con i canoni di legalità, economicità e imparzialità dell'azione amministrativa per il conseguimento di vantaggi privati.

Le aree di rischio individuate dalla normativa sono le seguenti:

- A - Area acquisizione e progressione del personale
- B - Area affidamento di lavori, servizi e forniture
- C - Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- D - Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per i destinatari

L'area C e D non risultano a oggi applicabili all'Azienda Speciale, ovvero al momento della redazione del presente PTPCT non paiono sussistere attività che, in concreto, possono essere considerate sensibili con riferimento alle aree sopracitate.

Nell'ambito delle aree A e B, sono state individuate le sottoaree e i processi che sono maggiormente esposti al Rischio corruttivo e per ognuno sono stati evidenziati:

- i comportamenti o fatti che possono ivi verificarsi e che possono concretizzarsi in un fenomeno corruttivo (Tipo di Rischio);
- i Settori aziendali interessati;
- il Grado di Rischio
- le Misure correttive a prevenire il rischio

Il sistema di analisi del rischio di Farmacap è basato su un approccio di tipo quali-quantitativo nel rispetto della trasparenza.

Il Grado di Rischio è ordinato secondo una scala a 3 livelli: Alto – Medio – Basso.

Il livello del rischio è espresso da un valore numerico.

La stima del grado di esposizione al rischio di ogni processo viene effettuata attraverso la misurazione dei criteri di valutazione di **Probabilità** e **d’Impatto**, ovvero del valore che si presenta con maggior frequenza.

Ai fini di valutare la probabilità di accadimento di ciascun rischio (frequenza), è stato preso in considerazione il ricorrere in ciascun processo delle seguenti caratteristiche:

- discrezionalità
- frazionabilità
- rilevanza esterna
- complessità
- valore economico

Alla **probabilità** viene attribuito un valore medio: da 0/=nessuna probabilità a 5=altamente probabile

**L’impatto**, vale a dire la valutazione delle conseguenze che il rischio produce, è stato stimato sotto il profilo

- organizzativo
- economico
- d’immagine

All’**impatto** viene attribuito un valore medio: da 0=nessun impatto a 5=impatto elevato

Il valore dell’impatto e della probabilità vengono moltiplicati per ottenere il valore complessivo che esprime il livello di rischio del processo, quindi:

**Livello di rischio del processo=Valore della probabilità x Valore dell’impatto**

La scala del livello del rischio è così declinata:

5 3-4 0-2	IMPATTO	ALTO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO ALTO	RISCHIO ALTO
		MEDIO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO ALTO
		BASSO	RISCHIO BASSO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO MEDIO
			BASSO	MEDIO	ALTO
		<b>PROBABILITÀ</b>			
			0-2	3-4	5

E’ stato in tal modo definito il livello di esposizione al rischio per ciascuno processo e, conseguentemente, le strategie di risposta al rischio attraverso la concretizzazione sia di Misure di carattere specifico sia di misure di carattere generale.

**Le misure specifiche** riguardano i singoli processi a rischio e sono finalizzate alla minimizzazione del rischio per ogni processo.

Tale attività è di seguito riportata sotto forma di schema:

AREE RISCHIO CORRUZIONE	PROCESSI	SETTORE AZIENDALE	TIPO DI RISCHIO	LIVELLO DI RISCHIO	MISURE SPECIFICHE
VENDITA FARMACI E PRODOTTI FARMACEUTICI	Vendita di Prodotti Dispensati dal SSN	FARMACIE	- Corruzione - abuso d'ufficio -Induzione indebita a dare o promettere utilità - Appropriazione indebita	Probabilità: 2 Impatto: 2 <b>RISCHIO 4 BASSO</b>	- Regolamento deontologico dei farmacisti - Registro dei stupefacenti - Procedure di Tariffazione - Audit interni di Cassa - Verifica giornaliera di Cassa - Attività formative
	Vendita di Prodotti non Dispensati dal SSN	FARMACIE	- Corruzione - abuso d'ufficio -Induzione indebita a dare o promettere utilità - Appropriazione indebita	Probabilità: 3 Impatto: 2 <b>RISCHIO 6 MEDIO</b>	- Regolamento deontologico dei farmacisti - Inventario annuale - Audit interni di Cassa - Verifica giornaliera di Cassa con ausilio di strumenti informatici - Politiche di vendita indicate dalla Direzione - Attività formative
GESTIONE DELLA CASSA	Verifica di Cassa in Farmacia	FARMACIE	- Corruzione - abuso d'ufficio -Induzione indebita a dare o promettere utilità - Appropriazione indebita	Probabilità: 2 Impatto: 3 <b>RISCHIO 6 BASSO</b>	- Verifica giornaliera di Cassa con ausilio di strumenti informatici - Audit interni di Cassa
	Verifica di Cassa in Direzione	SEGRETERIA DIREZIONE	- Corruzione - abuso d'ufficio -Induzione indebita a dare o promettere utilità - Appropriazione indebita	Probabilità: 2 Impatto: 2 <b>RISCHIO 4 BASSO</b>	- Verifica mensile di Cassa con quadratura con Ufficio Contabilità - Verifica periodica con Organismo di Vigilanza
AFFIDAMENTO LAVORI, SERVIZI E FORNITURE SOTTO SOGLIA	Affidamenti diretti importi inferiori a Euro 10.000	- DIRETTORE GENERALE - UFFICI TECNICI E AMMINISTRATIVI	- Corruzione - abuso d'ufficio -Induzione indebita a dare o promettere utilità - Induzione a favorire fornitori specifici	Probabilità: 3 Impatto: 3 <b>RISCHIO 9 MEDIO</b>	- Richiesta di due/tre preventivi ove sia possibile - Rotazione tra fornitori ove possibile
	Affidamenti diretti importi oltre Euro 10.000	- DIRETTORE GENERALE - UFFICI TECNICI E AMMINISTRATIVI	- Corruzione - abuso d'ufficio -Induzione indebita a dare o promettere utilità - Induzione a favorire fornitori specifici	Probabilità: 3 Impatto: 4 <b>RISCHIO 12 MEDIO</b>	- Richiesta di tre preventivi ove sia possibile - Rotazione tra fornitori ove possibile
	Affidamenti diretti importi tra Euro 10.000 e 40.000	- DIRETTORE GENERALE - UFFICI TECNICI E AMMINISTRATIVI	- Corruzione - abuso d'ufficio -Induzione indebita a dare o promettere utilità - Induzione a favorire fornitori specifici	Probabilità: 3 Impatto: 4 <b>RISCHIO 12 MEDIO</b>	- Richiesta di tre preventivi - Rotazione tra fornitori ove possibile - Manifestazioni di interesse
AFFIDAMENTO ATTIVITÀ A CONSULENTI	Conferimento incarichi a consulenze specifiche	-DIRETTORE GENERALE - CDA - UFFICIO LEGALE	- Corruzione - abuso d'ufficio -Induzione indebita a dare o promettere utilità -Induzione a favorire singoli contraenti in sede di affidamento	Probabilità: 4 Impatto: 4 <b>RISCHIO 16 MEDIO</b>	- Istruttoria interna per la rilevazione di mancanza della professionalità specifica - Richiesta di due/tre preventivi
SELEZIONE GROSSISTI E ACQUISTO FARMACI E PRODOTTI FARMACEUTICI	Affidamento acquisti per importi superiori a Euro 214.000	-DIRETTORE GENERALE - CDA - UFFICIO LEGALE - UFFICIO FARMACEUTICO	- Corruzione - abuso d'ufficio -Induzione indebita a dare o promettere utilità - Induzione a favorire fornitori specifici	Probabilità: 3 Impatto: 4 <b>RISCHIO 12 MEDIO</b>	- Gara a Procedura Aperta - Controllo sistemico delle condizioni di acquisto
GESTIONE ACQUISTO FARMACI E PRODOTTI FARMACEUTICI DA DITTE PRODUTTRICI	Ordini Diretti	-DIRETTORE GENERALE - CDA - UFFICIO LEGALE - UFFICIO FARMACEUTICO	- Corruzione - abuso d'ufficio -Induzione indebita a dare o promettere utilità - Ricevimento Benefit personali	Probabilità: 3 Impatto: 3 <b>RISCHIO 9 MEDIO</b>	- Ordini statistici a sistema - Invio ordini con una copertura di vendita generalmente non superiore a 3 MESI - Controllo delle condizioni di acquisto
GESTIONE DEL MAGAZZINO	Carico/Scarico di Magazzino	- FARMACIE - UFFICIO CONTROLLO DI GESTIONE	- Corruzione - abuso d'ufficio -Induzione indebita a dare o promettere utilità - occultamento o sottrazione di prodotti	Probabilità: 3 Impatto: 3 <b>RISCHIO 9 MEDIO</b>	- Adozione procedure specifiche e sistemiche per carico/scarico prodotti - Inventario annuale - Assistenza da parte della SoftwareHouse - Controllo delle giacenze, anche quotidiano, in fase di vendita - Elaborazione mensile delle Rimanenze di Magazzino dalla sede centrale

GESTIONE DEL PERSONALE	Assunzione Personale	- DIRETTORE GENERALE - UFFICIO PERSONALE - CDA	- Corruzione - abuso d'ufficio - Induzione indebita a dare o promettere utilità - Induzione a favorire singoli candidati	Probabilità: 3 Impatto: 3 <b>RISCHIO 9 MEDIO</b>	- Selezione tramite Avvisi pubblici per titoli ed esami - Commissione esaminatrice composta da almeno un membro esterno
	Gestione ordinaria del personale	- DIRETTORE GENERALE - UFFICIO PERSONALE - CDA	- Corruzione - abuso d'ufficio - Induzione indebita a dare o promettere utilità - induzione a favorire singoli dipendenti	Probabilità: 2 Impatto: 3 <b>RISCHIO 6 MEDIO</b>	- Rispetto del CCNL di settore
	Conferimento incarichi a Dipendenti	- DIRETTORE GENERALE - UFFICIO PERSONALE - CDA	- Corruzione - abuso d'ufficio - Induzione indebita a dare o promettere utilità - induzione a favorire singoli dipendenti	Probabilità: 3 Impatto: 3 <b>RISCHIO 9 MEDIO</b>	- Job Posting - Verifica dei requisiti posseduti e delle professionalità acquisite dal dipendente - Rispetto del CCNL di settore
PAGAMENTI	Predisposizione Mandati e Reversali	- CONTABILITÀ - DIRETTORE GENERALE	- Corruzione - abuso d'ufficio - Induzione indebita a dare o promettere utilità - alterazioni importi e tempi di pagamento	Probabilità: 2 Impatto: 2 <b>RISCHIO 4 BASSO</b>	- Adozione procedure specifiche e sistemiche - Scadenario periodico vistato dal Direttore Generale - mandati di pagamento sottoscritti dal Direttore generale

## 9. Misure generali di prevenzione e contrasto alla corruzione

Le misure di carattere generale comprendono tutte quelle azioni comuni ai processi a rischio e riguardano l'organizzazione nel suo complesso e possono contribuire a ridurre la probabilità di commissione di comportamenti corruttivi.

Le misure che Farmacap adotta per prevenire i rischi connessi a reati di corruzione o adottati comportamenti riconducibili ad un'amministrazione non rispettosa delle leggi e dei regolamenti sono i seguenti:

- flussi informativi verso il RPCT in tema di Anti-Corruzione
- comunicazione del PTPCT
- formazione del personale
- rotazione del personale - Disgiunzione dei poteri (misura alternativa alla rotazione del personale)
- definizione di un Codice Etico e di Comportamento
- aggiornamento ed adeguamento del PTPCT
- astensione in caso di conflitto di interesse
- inconfiribilità e incompatibilità

Sia le misure specifiche che le misure generali di prevenzione e per la trasparenza sono finalizzate alla protezione del valore pubblico ma esse stesse sono produttive di valore pubblico orientando correttamente l'azione amministrativa.

### 9.1 Flussi informativi verso il RPCT in tema di Anti-Corruzione

L'obbligo di fornire informazioni al RPCT è uno strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del PTPCT e a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi di condotte non in linea con le disposizioni aziendali.

Il RPCT deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del PTPCT, in merito a eventi che potrebbero ingenerare rischi di corruzione.

Lo sviluppo e l'applicazione delle misure previste nel presente P.T.P.C.T. saranno quindi il risultato di un'azione sinergica del Responsabile per la prevenzione e di tutti i dipendenti, secondo un processo di ricognizione in sede di formulazione degli aggiornamenti e di monitoraggio della fase di applicazione.

Infatti, tutti i dipendenti devono segnalare al RPCT il verificarsi di atti, fatti o condotte che possono integrare, anche solo potenzialmente, ipotesi di corruzione e di illegalità ad opera dei dipendenti di Farmacap, di appaltatori e loro dipendenti, di consulenti o collaboratori.

## **9.2 La comunicazione del PTPCT**

Al fine di favorire la diffusione della conoscenza del Piano e delle misure in esso contenute, sarà inviata una nota informativa a tutto il personale per invitarli a prendere visione del PTPCT.

Il presente Piano viene, comunque, portato all'attenzione di tutto il personale dipendente mediante pubblicazione sul sito web aziendale in modo che chiunque possa esaminare le iniziative intraprese da Farmacap per prevenire la corruzione e formulare proposte/osservazioni al Piano stesso.

## **9.3 La formazione del personale**

Relativamente alla formazione, nel corso dell'anno 2024, oltre a corsi relativi a tematiche diverse come la sicurezza e corsi professionali, non è stata effettuata formazione sulla tematica dell'anticorruzione e trasparenza.

Si ribadisce quanto già indicato nei precedenti PTPCT che, nell'anno 2022, l'Azienda ha organizzato due principali corsi di formazione: il primo della durata di 2 ore, svolto tra marzo ed aprile, rivolto a tutti i dipendenti sulla L. 231/2001 che si è svolto in modalità autoapprendimento e corredato da un questionario finale di autovalutazione; il secondo della durata di 8 ore, rivolto ai dipendenti del settore Sociale e relativo alla formazione obbligatoria ai sensi della vigente normativa sulla Privacy (GDPR UE, 2016/679).

Considerata la rilevanza della materia è importate, anche per il triennio di riferimento, promuovere ulteriori approfondimenti dei contenuti delle Leggi 190/2012 e 231/2001 con particolare riguardo ai temi della legalità e della trasparenza.

## **9.4 La rotazione del personale**

Con riferimento alla rotazione degli incarichi del personale inserito nei processi a maggior rischio di corruzione, saranno valutate eventuali azioni da intraprendere e strumenti preventivi da adottare considerando che la struttura aziendale, unitamente all'attuale consistenza dell'organico e all'infungibilità di talune funzioni specifiche, impongono attente riflessioni sulle soluzioni da applicare a fronte della necessità di garantire la piena funzionalità dell'Azienda.

Nel caso di Farmacap, è opportuno fare una distinzione tra il personale addetto alle farmacie ed il personale addetto presso la Direzione centrale.

Per quanto riguarda il personale addetto alle farmacie è consuetudine aziendale prevedere una rotazione periodica dei Direttori di farmacia, oltre che per finalità meramente operative/lavorative, anche per evitare il preconstituersi di situazioni oggettive che possano portare, anche solo potenzialmente, ad un atto corruttivo.

E' da segnalare, come già detto, che l'accentramento del potere decisionale sulla Direzione Generale, di fatto limita notevolmente tale rischio.

Per quanto riguarda il personale addetto alla Direzione centrale, tenuto conto della natura altamente specialistica delle professionalità impiegate nei diversi processi ed il numero limitato delle risorse



stesse, la rotazione richiederebbe, quantomeno, un periodo di affiancamento reciproco non sempre attuabile senza ricadute sull'ordinario svolgimento delle attività e sull'operatività degli uffici. Ciò indicato, Farmacap nel corso degli anni 2021/2022 ha proceduto comunque con una rotazione del personale tra i settori Farmaceutico, Controllo di Gestione e Trasparenza e Corruzione.

Tenuto conto della ridotta dimensione dell'azienda e della specificità, non è possibile procedere alla misura della Rotazione del Personale, si attua in alternativa la misura **Disgiunzione dei poteri (misura alternativa alla rotazione del personale)**: viene stabilito che nessuna attività complessa possa essere avviata, condotta e conclusa in assoluta autonomia e autoreferenzialità. I processi decisionali devono coinvolgere sia la direzione che il CdA.

## **9.5 Definizione di un Codice Etico e di Comportamenti**

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.

Farmacap considera il codice Etico e di comportamento un importante strumento che si presta a regolare le condotte dei propri dipendenti e collaboratori in connessione con i piani anticorruzione. 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.

## **9.6 Aggiornamento ed adeguamento del PTPCT**

L'azienda adotta con formale procedimento il PTPCT. nonché l'aggiornamento annuale dello stesso e, comunque, ogni qual volta intervengano rilevanti mutamenti organizzativi.

Il RPCT, oltre a verificare l'attuazione e l'efficacia del Piano, propone le modifiche in caso di accertate e significative violazioni o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività aziendale.

Infatti, l'attività di monitoraggio consente di individuare eventuali nuovi rischi insorti e di analizzare l'evolversi di quelli già identificati facendo sì che il Piano rappresenti un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione che si vanno via via evolvendo alla luce dei "feedback" che emergono in fase attuativa.

## **9.7 Astensione in caso di conflitto di interesse**

Tutti i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, il Direttore Generale, l'Organo di indirizzo politico 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 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 RPCT, 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.

Il RPCT provvede quindi a dare conoscenza all'Organo di indirizzo politico, al Direttore Generale, all'OdV ed all'Ufficio del personale dell'obbligo di astensione.

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

## 9.8 Inconferibilità e incompatibilità

L'Azienda Speciale, per il tramite del RPCT, verifica la sussistenza di eventuali situazioni di inconferibilità e incompatibilità che risultano ostative nei confronti dei soggetti cui vengono conferiti gli incarichi e le cariche previste dal d. lgs n.39 del 2013 e dlla D.Lgs. n. 33/2013 e D.Lgs. n. 39/2013

Tale accertamento avviene, mediante dichiarazione sostitutiva, di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni di cui all'art. 46 del DPR n. 445 del 2000.

## 10. Tutela del WHISTLEBLOWING che effettua segnalazioni di illecito

In Italia la **legge 190/2012** ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la tutela del dipendente che segnala illeciti (il c.d whistleblower) "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

Tale disciplina ha previsto l'inserimento di un nuovo art. 54-bis al **d.lgs. 2001/165**, recante la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.

Tuttavia, nonostante l'indubbio impatto soprattutto di ordine culturale di tale intervento legislativo, l'efficacia dell'istituto appariva di fatto limitata sotto diversi punti di vista:

- l'ambito di applicazione troppo ristretto che di fatto tutelava solo i dipendenti pubblici;
- inadeguatezza della tutela contro gli atti discriminatori;
- inadeguatezza nella tutela della riservatezza del segnalante.

Il legislatore italiano ha sentito quindi l'esigenza di una prima razionalizzazione e sistematizzazione della materia. Così è stata emanata la **legge 179/2017**, "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

La riforma del 2017 ha previsto l'estensione della nozione stessa di dipendente pubblico, che ricomprende anche il dipendente di un ente pubblico economico e il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del c.c.

Allo scopo di aumentare sempre più la capacità di far emergere episodi di cattiva amministrazione, la tutela viene estesa anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica, inoltre, l'art. 2 della normativa introduce anche una tutela specifica del lavoratore dipendente da un privato datore di lavoro che segnali illeciti, andando a incidere sul d.lgs. n. 231/2001.

La tutela si riferisce alla fattispecie del dipendente che, essendo venuto a conoscenza per ragioni di ufficio della commissione di illeciti da parte di altri dipendenti, pur essendo esposto al rischio di

possibili ritorsioni, decida di segnalare tali illeciti nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione denunciandoli al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, o all'ANAC, o all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile. In tale caso il dipendente, sia pubblico che privato, è tutelato da possibili ritorsioni del datore di lavoro che ridondano in vizio di nullità dell'atto discriminatorio da quest'ultimo posto in essere. Però questa tutela non opera ove il dipendente abbia agito non già nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione o del datore di lavoro in genere, ma in ragione di propri diritti nascenti dal proprio rapporto di lavoro, ossia nel contesto di problematiche di carattere personale. La l. n. 179/2017, considerando rilevanti le sole segnalazioni fatte «nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione».

Per quanto riguarda la tutela dell'identità del segnalante, la legge 179/2017, aggiunge un obbligo specifico di non divulgazione dell'identità del segnalante qualora la contestazione disciplinare a carico del segnalato sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Inoltre dispone che, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. Quindi se il segnalante non acconsente a rilevare la propria identità, l'ente non potrà procedere con il procedimento disciplinare.

La **Direttiva UE 2019/1937** parte dal presupposto che che i whistleblower svolgono un ruolo importantissimo nella denuncia e nella prevenzione di violazioni di norme nella salvaguardia del benessere della società ed introduce degli elementi di novità:

- è stato introdotto, per tutti gli stati membri, un vero e proprio *diritto* alla segnalazione;
- viene attribuito al whistleblower un duplice ruolo: è uno strumento di prevenzione degli illeciti e una manifestazione di un diritto umano (libertà di espressione);
- introduce norme minime comuni per tutti gli stati membri al fine di dare uniformità alla normativa nazionale;
- prevede una tutela del whistleblower senza differenziazione tra settore pubblico e privato.

Nel nostro ordinamento il provvedimento attuativo della suddetta Direttiva UE è il **d.lgs 24/2023** che raccoglie, in un unico testo normativo, la disciplina dei **Canali di Segnalazione** e delle **tutele** riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato al fine di incentivare il whistleblower all'effettuazione della segnalazione di illeciti.

*Dal combinato dell'art. 1 e dell'art. 2 del d.lgs si ricava che il whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europa che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.*

Nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023, Farmacap ha aggiornato il proprio Regolamento Whistleblowing procedendo alla pubblicazione dello stesso unitamente ad un'informativa chiara ed esplicita circa procedure e presupposti necessari ad effettuare eventuali segnalazioni.

A tal fine Farmacap si è dotata di un **CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO** che garantisce, grazie alla crittografia end-to-end, la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della eventuale documentazione allegata.

Nel particolare Farmacap si è dotata di un **Portale informatico di segnalazione**: la piattaforma scelta è "WhistleblowingPA", un progetto nato da Transparency International Italia e Whistleblowing Solutions Impresa Sociale per offrire a tutte le Pubbliche Amministrazioni un

software informatico gratuito per dialogare con i segnalanti, grazie a modalità che garantiscono l'anonimato.

La piattaforma informatica WhistleblowingPA è realizzata tramite il software open source GlobaLeaks ed è stata pubblicata sul nuovo sito istituzionale nella sezione *Altri Contenuti – Dati Ulteriori* di Amministrazione Trasparente.

Inoltre, nella stessa sezione, Farmacap ha provveduto a pubblicare le Linee guida Sistema Aziendale Whistleblowing – Procedura segnalazioni e l'Informativa sul Trattamento dei dati personali ex artt. 13-14 Reg.to UE 2016/679.

*La gestione del Canale di Segnalazione Interno è affidata al Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).*

Come espressamente previsto dall'Art. 13 del Decreto 24/2023, già nella fase di progettazione del disegno organizzativo per la dotazione della Piattaforma "WhistleblowingPA", Farmacap ha proceduto all'effettuazione della "Valutazione di impatto delle protezione dei dati" (DPIA) prevista all'art. 35 del GDPR.

Scopo di detto documento è di delineare il quadro delle misure di sicurezza, organizzative, fisiche e logiche, adottate e da adottare per il trattamento dei dati personali effettuato da Farmacap - Azienda Speciale Farmasociosanitaria Capitolina - per una valutazione dell'impatto sui trattamenti.

*In particolare alla Gestione dei dati personali forniti dai soggetti che segnalino illeciti – Whistleblower – è stato attribuito un livello di rischio Basso 2/10.*

## **11. Pantouflage**

La pratica del pantouflage, delle cosiddette "porte girevoli", per cui pubblici dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per le pubbliche amministrazioni, vengono poi assunti dagli stessi soggetti privati destinatari dei provvedimenti, è proibita dalla legge italiana.

Il decreto legislativo N.165 del 30 marzo 2001 stabilisce oggi che nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, i dipendenti pubblici non possono essere assunti o svolgere incarichi per gli stessi privati, oggetto dei loro precedenti provvedimenti. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di ciò sono nulli, ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti.

Spetta al RPCT la competenza in merito al procedimento di contestazione all'interessato dell'inconferibilità e incompatibilità dell'incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs.39/2013 con la conseguente adozione delle sanzioni previste dall'art. 18, co.1, del d.lgs.39/2013.

Nell'ambito del pantouflage sono da ricomprendersi i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ma anche i soggetti legati da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo.

Il divieto per il dipendente cessato è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi.

I dipendenti con poteri autoritativi e negoziali cui si riferisce l'art.53, co. 16-ter sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente l'emanazione di provvedimenti amministrativi ed il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente, sono pertanto i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, coloro che svolgono funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente.

Il rischio di preconstituirsì situazioni lavorative favorevoli possa configurarsi anche in capo a coloro che abbiano comunque partecipato al procedimento e non solo a chi abbia firmato l'atto.

Per quanto riguarda Farmacap è certamente sottoposto al pantouflage il Direttore Generale in quanto munito di potere decisionale e di gestione.

Ai fini dell'applicazione del pantouflage viene previsto l'obbligo per il dipendente di sottoscrivere una dichiarazione al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage.

Inoltre, nella suddetta dichiarazione, è prevista la misura di comunicazione obbligatoria, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, dell'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro.

Il RPCT non appena venga a conoscenza della violazione della norma segnala detta violazione all'ANAC e all'amministrazione presso cui il dipendente prestava servizio ed eventualmente anche all'ente presso cui è stato assunto l'ex dipendente.

## **SEZIONE - TRASPARENZA**

### **12. Introduzione**

La Trasparenza è lo strumento per un controllo diffuso da parte dei cittadini dell'attività amministrativa, nonché elemento dell'azione di prevenzione della corruzione e della mala amministrazione.

La Trasparenza concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di uguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio ai cittadini.

E' una condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali.

La trasparenza nelle Aziende, come in Farmacap, è garantita attraverso la "pubblicazione", nel sito istituzionale, di documenti, informazioni, dati sull'organizzazione, le attività, i rapporti con gli Stakeholder e tutto ciò che viene indicato dalla normativa vigente.

Alla pubblicazione corrisponde il diritto di chiunque di accedere alle informazioni.

Il D.Lgs. n.33/2013 sancisce che gli obblighi di Trasparenza costituiscono livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche e da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle amministrazioni e dagli enti pubblici economici.

Ai sensi e per gli effetti della normativa ivi rappresentata, la Trasparenza deve quindi essere intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni.

Con riferimento agli obblighi di Trasparenza, l'art. 2 bis D.Lgs. n. 33/2013, introdotto dal D.Lgs. n.97/2016, ridisegna l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla trasparenza rispetto alla precedente indicazione normativa contenuta nell'abrogato art. 11 D.Lgs. n.33/2013, chiarendo definitivamente che gli enti pubblici economici, le Aziende Speciali, gli ordini professionali, le società in controllo pubblico, le associazioni, le fondazioni e gli enti di diritto privato sono sottoposti alla medesima disciplina prevista per le P.A. «in quanto compatibile».

Tra le modifiche più importanti del D.Lgs. n.33/2013 si registra quella della piena integrazione del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, ora anche della trasparenza (PTPCT), come già indicato nella Delibera n.831/2016 dell'ANAC sul PNA 2016.

Caratteristica essenziale della sezione dedicata alla trasparenza all'interno del PTPCT è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, di quelli cui spetta la pubblicazione.

### 13. L'accesso civico

La principale novità introdotta dal D.Lgs. n. 97/2016 in materia di trasparenza, riguarda il diritto di accesso civico “generalizzato” a dati e documenti non oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Chiunque, quindi, ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione.

L'accesso generalizzato non ha sostituito l'accesso civico “semplice” previsto dall'art. 5, co. 1 del D.Lgs. 33/2013 e disciplinato nel citato decreto già prima delle modifiche ad opera del D.Lgs. 97/2016,

L'accesso semplice riguarda il diritto di chiunque di richiedere la pubblicazione, nel caso di omissione, dei solo dati, atti, documenti e informazioni oggetto di obbligo di pubblicazione.

Farmacap, ai fini dell'attuazione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato, anche se non vi rientra in senso stretto vuole comunque osservarne i principi, garantisce a chiunque presso ciascuna Struttura dell'Azienda, l'accesso ai dati ed ai documenti da essa detenuti.

La richiesta di accesso deve essere indirizzata al Responsabile della Trasparenza, è gratuita, non deve essere motivata e può essere redatta utilizzando l'apposito modulo editabile disponibile nel formato Microsoft Office Word (.DOC) e Open Office Writer (.ODT), da inviare tramite:

- posta elettronica all'indirizzo e-mail: [amm.trasparente@farmacap.it](mailto:amm.trasparente@farmacap.it);
- posta elettronica certificata (PEC) all'indirizzo: [protocollo@pec.farmacap.it](mailto:protocollo@pec.farmacap.it) ;
- servizio postale all'indirizzo: Responsabile della Trasparenza di Farmacap, Via Ostiense n.131/L - 00154 ROMA;
- fax al n. 06.57303370.

Il Responsabile della Trasparenza, verificata la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione, inoltra l'istanza pervenuta al Direttore Generale.

Il Responsabile della Trasparenza, entro 30 gg. dalla presentazione dell'istanza, fornisce al richiedente il collegamento ipertestuale (link) relativo ai contenuti richiesti.

Il Responsabile della Trasparenza evidenzia i casi in cui le richieste hanno dato corso ad un adeguamento di pubblicazione nella relativa sotto-sezione.

Nei casi di ritardo o mancata risposta il richiedente può ricorrere al titolare del potere sostitutivo di cui all'art. 2, comma 9bis della Legge n. 241/90.

In Farmacap i poteri sostitutivi sono esercitati dal Direttore Generale.

Il titolare del potere sostitutivo, verificata la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione, dispone affinché il documento, l'informazione o il dato venga inserito, entro 15 giorni, nell'apposita sottosezione di Amministrazione Trasparente e che dell'adempimento venga data comunicazione all'interessato, con indicazione del relativo collegamento ipertestuale.

Il titolare del potere sostitutivo, comunica al Responsabile della Trasparenza, i casi in cui le richieste abbiano dato corso ad un adeguamento di pubblicazione nella relativa sotto-sezione.

La relativa richiesta può essere redatta sull'apposito modulo editabile disponibile nel formato Microsoft Office Word (.DOC) e Open Office Writer (.ODT) ed inviata al titolare del potere sostitutivo tramite:

- posta elettronica all'indirizzo: [poterisostitutivi@farmacap.it](mailto:poterisostitutivi@farmacap.it);
- posta elettronica certificata (PEC) all'indirizzo: [protocollo@pec.farmacap.it](mailto:protocollo@pec.farmacap.it) ;
- servizio postale all'indirizzo: Titolare del Potere Sostitutivo di Farmacap - , Via Ostiense n.131/L - 00154 ROMA;
- fax al n. 06.57303370.

## **14. Registro degli accessi**

Relativamente alle richieste pervenute per l'accesso civico generalizzato e semplice, il RPCT si impegna a tenere apposito Registro che rappresenta una raccolta organizzata delle istanze di accesso documentale e civico pervenute nel periodo di riferimento.

Tale Registro sarà pubblicato sul sito web aziendale nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione Altri contenuti/Accesso Civico con cadenza semestrale.

In particolare, nel corso del 2024 sono pervenute n. 1 richieste di Accesso agli Atti, regolarmente inserite nel Registro degli Accessi, che non hanno comportato la pubblicazione di alcun ulteriore documento in quanto già presenti nella sezione di Amministrazione Trasparente.

## **15. Flussi informativi verso il RPCT in tema di Trasparenza**

Con riferimento alla trasparenza, al fine di ottemperare agli obblighi di pubblicazione, per i dati e i documenti di competenza di Farmacap, per ogni obbligo è stato individuato l'ufficio preposto alla generazione del dato ed alla trasmissione dello stesso al RPCT aziendale.

E' competenza dei singoli uffici/strutture referenti verificare la completezza, l'integrità e la pertinenza dei dati oggetto di pubblicazione e curarne il costante aggiornamento in base a quanto disposto dalla normativa vigente e nella presente sezione *Trasparenza*.

E' stato predisposto un documento di riferimento che, schematicamente, indica tutti i flussi informativi che i diversi mittenti devono inviare al RPCT, con l'indicazione della relativa tempistica.

Tale schema riepilogativo è riportato come Allegato 1 del presente Piano e costituisce parte integrante dello stesso.

Per ragioni tecniche e di controllo da parte del RPCT non è attualmente sostenibile la possibilità di procedere ad una informatizzazione automatica del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente o Società trasparente".

Il RPCT provvederà, quindi, alla pubblicazione di quanto a lui pervenuto e ricevuto dagli uffici competenti, in funzione del menzionato Allegato, all'interno delle apposite pagine del sito internet istituzionale, nell'ambito della sezione "Amministrazione Trasparente".