



CENTRO CLINICO
SAN VITALIANO

**Piano della Prevenzione della Corruzione
2019-2021**

Approvato dal CdA



GRUPPO CITRIGNO

— DEDIZIONE OLTRE LE CURE —

Centro Clinico San Vitaliano S.r.L.

Sede Legale e operativa : Via T. Campanella, 60 - 88100 Catanzaro

Tel. 0961.773834/777148 – Fax 0961.550645

info@centroclnicosanvitaliano.it - www.centroclnicosanvitaliano.it

Partita IVA : 02993430798



UNINDUSTRIA CALABRIA

1) Introduzione

La Legge 190/2012 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, ha introdotto la disciplina delle misure per limitare il verificarsi di fenomeni corruttivi e contrari alla legalità all’interno delle amministrazioni pubbliche e dei soggetti comunque esercenti pubbliche funzioni o attività di pubblico interesse.

Gli obiettivi perseguiti dal Legislatore sono, dunque, tesi a:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

La legge ha individuato un sistema organico il cui obiettivo è la prevenzione e la repressione del fenomeno corruttivo attraverso un approccio multidisciplinare, principalmente fondato su strumenti volti a prevenire fenomeni di carattere corruttivo attraverso l’indicazione delle aree di potenziale rischio nonché dei rischi specifici. La normativa di cui alla L. 190/2012 ha introdotto un sistema teso a costruire un meccanismo di prevenzione della corruzione articolato su due livelli. A livello nazionale è presente il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) ora adottato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC); a livello decentrato è previsto che ciascuna Amministrazione/Ente/Società elabori un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) sulla base delle indicazioni fornite nel PNA, eseguendo l’analisi e la valutazione dei rischi specifici propri ed indicando le misure idonee finalizzate a prevenire il verificarsi di tali eventi. La funzione principale del PNA è quella di assicurare l’attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione a livello nazionale. Il PTPC, invece, è un documento programmatico che riporta al proprio interno tutte le misure di prevenzione della corruzione obbligatorie per legge e quelle specifiche individuate in base all’attività propria di ogni Amministrazione/Ente/Società. In esso si delinea un programma di attività conseguente ad una preliminare attività di analisi dell’organizzazione, delle sue regole e delle sue prassi di funzionamento.

In attuazione della legge 190/2012 sono stati emanati ulteriori provvedimenti, tra i quali:

- il Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 di “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”;
- il Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 recante le disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti di diritto privato in controllo pubblico;
- il Decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114: “*Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari*”;
- il Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 “*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33*”.

Centro Clinico San Vitaliano S.r.L.

Sede Legale e operativa : Via T. Campanella, 60 - 88100 Catanzaro
Tel. 0961.773834/777148 – Fax 0961.550645
info@centroclnicosanvitaliano.it - www.centroclnicosanvitaliano.it
Partita IVA : 02993430798

La legge 190/2012, individuando la nozione di corruzione, fa riferimento ad un concetto ampio nel quale rileva non soltanto l'intera gamma dei reati contro la pubblica amministrazione (disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale) ma anche le situazioni di "cattiva amministrazione" nelle quali vanno ricompresi tutti i casi di deviazione significativa dei comportamenti e delle decisioni dalla cura imparziale dell'interesse pubblico. Rientrano in tale nozione, quindi, le situazioni in cui interessi privati condizionano impropriamente l'azione delle amministrazioni e degli enti, sia che tale condizionamento abbia prodotto degli effetti, sia nel caso in cui esso sia rimasto ancorato a livello di tentativo.

La Legge stabilisce che l'organo di indirizzo politico delle amministrazioni pubbliche di cui all'art.1 comma 2 del D. Lgs n. 165 del 30/03/2001, e successive modifiche ed integrazioni:

- individua, di norma tra i dirigenti amministrativi di prima fascia in servizio, il responsabile della prevenzione della corruzione, salvo diversa e motivata determinazione, dandone comunicazione all' A.N.A.C.;
- su proposta del Responsabile individuato adotta, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT).

Il presente piano è strutturato in ottemperanza a quanto previsto dalla norma de qua, presentando tuttavia, alcune peculiarità imputabili alla non perfetta aderenza della legge alla struttura societaria e all'organizzazione a cui il documento si riferisce. Esso accoglie un concetto di corruzione in senso ampio, contenuto nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, dei poteri a lui affidati al fine di ottenere vantaggi privati.

Tale concetto coincide anche, come già anticipato, con la cosiddetta "maladministration" che, come riportato al punto 2.1. della Determinazione A.N.A.C., n. 12 del 28 ottobre 2015, "*viene intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari*".

Le situazioni rilevanti sono, quindi, più ampie della fattispecie penalistica e di quella disciplinata dall'art. 2635 del c.c. e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la P.A. previsti dal Codice Penale, ma anche le situazioni in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

La Società, aderendo alle indicazioni dell'A.N.A.C, ha integrato il proprio sistema di controllo interno con il Piano di Prevenzione della Corruzione predisponendo ulteriori misure idonee a prevenire i fenomeni di corruzione e di illegalità ipoteticamente realizzabili al proprio interno.

Esso, dunque, costituisce parte integrante del sistema di gestione dei rischi aziendali e del complessivo sistema di controllo interno ed ha altresì valore precettivo fondamentale, dovendo essere osservato da tutti i dipendenti, ivi inclusi coloro che si trovino in posizioni apicali all'interno della Struttura.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e gli altri Organi di controllo garantiranno il rispetto delle misure contenute nel presente Piano.

Il presente Piano è stato adottato dal Consiglio d'Amministrazione (che nel caso specifico sostituisce l'organo di indirizzo politico).

Centro Clinico San Vitaliano S.r.L.

Sede Legale e operativa : Via T. Campanella, 60 - 88100 Catanzaro
Tel. 0961.773834/777148 – Fax 0961.550645
info@centroclnicosanvitaliano.it - www.centroclnicosanvitaliano.it
Partita IVA : 02993430798

Contestualmente, il C.d.A. ha inteso nominare il dott. De Cristofaro Alessandro, quale Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione (RPCT) rispettando i criteri previsti dall'Autorità circa le caratteristiche soggettive richieste per tale nomina nonché le esigenze di coordinamento tra la L.190/2012 e il D.Lgs. 33/2013.

Il Piano costituisce, inoltre, un allegato del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 approvato dal Consiglio d'Amministrazione della Società.

2) Rapporti con il Modello organizzativo ex D.Lgs 231/2001

Le linee guida ANAC hanno precisato che, in tema di contrasto alla corruzione, e osservando quanto sancito dallo “[...] spirito della normativa che è quello di prevenire l’insorgere di fenomeni corruttivi nei settori più esposti ai rischi dove sono coinvolte pubbliche amministrazioni, risorse pubbliche o la cura di interessi pubblici”, le società e gli enti controllati dalla pubblica amministrazione devono necessariamente rafforzare i presidi anticorruzione già adottati ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ovvero introdurre apposite misure anticorruzione ai sensi della Legge 190/2012 ove assente il modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il riferimento a società ed enti controllati è da intendersi come esteso a tutti quegli enti di diritto privato che utilizzano risorse pubbliche e curano interessi pubblici.

Avendo la Società già provveduto ad adottare il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che comprende anche una prevenzione specifica nei confronti dei reati di corruzione previsti dal D.lgs. 231/2001, il presente Piano integra quanto già disposto dal Modello.

Le citate linee guida ANAC a tal proposito, stabiliscono che *“in una logica di coordinamento delle misure di semplificazione degli adempimenti, le società integrano il modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. n. 231 del 2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità all’interno delle società in coerenza con le finalità della Legge n. 190 del 2012”*.

Il combinato disposto tra il Modello 231 e il P.P.C. richiede la realizzazione delle seguenti attività:

- ▶ individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione valutate in relazione al contesto, all’attività e alle funzioni della società;
- ▶ previsione di procedure per l’attuazione delle decisioni della Società relativamente al rischio derivante da fenomeni corruttivi;
- ▶ individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- ▶ previsione dell’adozione e della massima diffusione di un Codice di comportamento (che negli enti diversi dalle pubbliche amministrazioni coincide con il Codice Etico) per i dipendenti e i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitto di interessi nello svolgimento delle funzioni e delle attività amministrative;
- ▶ regolazione di procedure per l’aggiornamento del Modello 231 e del P.P.C.;
- ▶ previsione di obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello 231 e del P.P.C.;
- ▶ regolazione di un sistema informativo che consenta il monitoraggio sull’implementazione del Modello 231 e del P.P.C.;
- ▶ programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- ▶ introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 e nel P.P.C. ;

Centro Clinico San Vitaliano S.r.L.

Sede Legale e operativa : Via T. Campanella, 60 - 88100 Catanzaro
Tel. 0961.773834/777148 – Fax 0961.550645
info@centroclnicosanvitaliano.it - www.centroclnicosanvitaliano.it
Partita IVA : 02993430798

- pianificazione delle attività di monitoraggio;
- definizione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") e verso il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione;
- procedura di tutela del c.d "whistleblower".

3) Codice Etico

Attraverso l'adozione di un Codice Etico, la Società ha previsto una serie di principi comportamentali da rispettare nello svolgimento delle attività aziendali.

Tale documento è uno strumento indispensabile per prevenire comportamenti contrari alle politiche aziendali ed alle notazioni di indirizzo dell'Amministratore nell'esercizio delle attività aziendali, poiché introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità sociali ed etiche.

I destinatari, interni ed esterni all'azienda, sono pertanto chiamati al rispetto dei valori e dei principi del Codice Etico e sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine del Centro Clinico San Vitaliano, nonché l'integrità del suo patrimonio economico ed umano.

Nessun comportamento contrario a leggi e regolamenti e al Codice Etico può considerarsi giustificato; la violazione del Codice comporta, pertanto, l'adozione di specifici provvedimenti sanzionatori.

4) Sistema Disciplinare

Per un'efficace e credibile attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e dei principi di controllo in esso richiamati, è stato introdotto, oltre al già adottato sistema disciplinare indirizzato ai dipendenti, un sistema disciplinare rivolto ai collaboratori esterni mirante a censurare i comportamenti contrari alle prescrizioni del presente Piano, del Codice Etico e/o integranti possibili fattispecie di reato riconducibili alla corruzione.

5) Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e gli altri soggetti coinvolti in materia di Prevenzione della Corruzione

L'art. 1, comma 7, Legge 190/2012 prevede che l'organo di indirizzo politico di ciascun Ente destinatario della norma individui il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il soggetto individuato come Responsabile deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- stabilità dell'incarico;
- imparzialità di giudizio;
- inesistenza di ragioni di incompatibilità;
- professionalità ed onorabilità.
- tra le attività specifiche che l'incaricato dovrà compiere si rilevano:
 - predisposizione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
 - definizione di procedure appropriate per selezionare e formare dipendenti destinati a operare in settori particolarmente esposti al rischio corruzione;
 - verifica dell'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità;
 - proposta di modifica al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
 - individuazione del personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;

Centro Clinico San Vitaliano S.r.L.

Sede Legale e operativa : Via T. Campanella, 60 - 88100 Catanzaro
Tel. 0961.773834/777148 – Fax 0961.550645
info@centroclnicosanvitaliano.it - www.centroclnicosanvitaliano.it
Partita IVA : 02993430798

- elaborazione della relazione annuale sull'attività svolta e pubblicazione della stessa;
- formulazione e pubblicazione sul sito web istituzionale di attestazioni relative all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati e delle informazioni di cui al D.Lgs. 33/2013.

Il RPC assolve anche le funzioni di **Responsabile per la Trasparenza** di cui all'art. 43 del D.Lgs.33 del 2013 e, in particolare, svolge stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate.

Nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità del verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, tutti i soggetti, a vario titolo coinvolti nell'attività della Società, sono chiamati a concorrere, ciascuno per quanto di rispettiva competenza, alla predisposizione e/o alla effettiva attuazione del Piano.

In particolare:

- i dirigenti medici sono tenuti a contribuire alla definizione di misure idonee a prevenire e a contrastare i fenomeni di corruzione nei settori di loro competenza e a controllare il rispetto del Piano da parte dei dipendenti loro assegnati. Sono, altresì, chiamati a collaborare col RPCT alla stesura del Piano, a fornire direttive per l'attuazione delle misure di contrasto alla corruzione e a monitorare sul corretto adempimento e sull'efficacia delle azioni intraprese, assicurando costante attività di reporting al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione;
- il personale tutto è obbligato a dare attuazione al Piano, anche sulla base della partecipazione a iniziative formative sui temi dell'etica e delle legalità e/o su tematiche specifiche;
- le strutture di monitoraggio e di controllo, quali l'Organismo di Vigilanza e il Collegio Sindacale sono tenute a collaborare con il RPCT e con la Direzione della Struttura sulle tematiche dell'anticorruzione e a segnalare tempestivamente agli stessi eventuali situazioni di potenziale pericolo di commissione dell'illecito emergenti dalla propria attività di controllo.

6) Individuazione dei rischi e fattispecie di reato rilevanti ai fini della L. 190/2012

Come già accennato, la L. 190/2012 fa riferimento ad un concetto ampio di corruzione in cui rilevano non solo l'intera categoria dei reati contro la Pubblica Amministrazione, disciplinati dal Capo I del Titolo II del Libro II del Codice Penale, ma anche tutte le situazioni di "cattiva amministrazione" in cui vanno ricompresi i casi di deviazione significativa dei comportamenti e delle decisioni ovvero le situazioni nelle quali l'interesse privato condiziona impropriamente l'azione delle amministrazioni o degli enti (sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo).

Il Capo citato del Codice Penale contempla le seguenti fattispecie di reato:

- Art. 314 - Peculato ;
- Art. 316 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui ;
- Art. 316 bis - Malversazione a danno dello stato;
- Art. 316 ter - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato;
- Art. 317 - Concussione;
- Art. 318 - Corruzione per l'esercizio della funzione;
- Art. 319 - Corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio;
- Art. 319 - ter - Corruzione in atti giudiziari ;
- Art. 319 - quater - Induzione indebita a dare o promettere utilità;
- Art. 320 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;
- Art. 322 - Istigazione alla corruzione;
- Art. 322 bis - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri;
- 323 - Abuso d'ufficio;
- 325 - Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni di ufficio;
- 326 - Rivelazione e utilizzazione di segreti di ufficio;
- 328 - Rifiuto di atti di ufficio. Omissione;
- 331 - Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità;
- 334 - Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa;
- Art. 335 - Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa;

A seguito dell'analisi dei rischi, effettuata principalmente attraverso esame documentale e a mezzo interviste condotte sui soggetti responsabili delle diverse aree, è emersa la necessità di presidiare le seguenti attività:

- rapporti con il SSN, con l'Assessorato Regionale della Salute, con il Ministero della Salute e con altri enti pubblici per contribuzione, rendicontazioni, stipula di convenzioni, etc.;
- corruzione da familiari/pazienti per trattamenti privilegiati;
- corruzione tra dipendenti per sottacere situazioni non conformi;
- corruzione per cessione di dati sensibili;
- gestione autorizzazioni e concessioni;
- gestione dei finanziamenti;

Centro Clinico San Vitaliano S.r.L.

Sede Legale e operativa : Via T. Campanella, 60 - 88100 Catanzaro
Tel. 0961.773834/777148 – Fax 0961.550645
info@centroclnicosanvitaliano.it - www.centroclnicosanvitaliano.it
Partita IVA : 02993430798

- gestione delle transazioni finanziarie: incassi, pagamenti, investimenti, imposte, ributi e contributi, etc.;
- gestione delle casse contanti;
- redazione del bilancio preventivo e consuntivo;
- selezione del contraente nell'acquisto di forniture di lavori, beni e servizi;
- selezione e gestione del personale e progressioni di carriera;
- affari legali: transazioni e contenzioso;
- gestione delle liste di attesa.

Il RPCT deve definire metodologie e strumenti necessari per l'attuazione del processo di prevenzione e gestione .

Tale processo può essere rappresentato nelle seguenti fasi logiche

- Risk Assessment;
- Sistema di Controllo;
- Attuazione;
- Monitoraggio.

Le predette fasi sono consequenziali e devono essere considerate complessivamente quale processo strutturato per la gestione del sistema della prevenzione della corruzione.

Il *Risk Assessment* prevede la mappatura dei processi e delle attività potenzialmente rilevanti ai fini della corruzione ed una valutazione dei rischi da parte di ciascun Responsabile di Funzione supportato metodologicamente dal RPCT.

Il *Sistema di Controllo* prevede un'analisi del sistema di controllo esistente, in considerazione dei principi di controllo definiti dall'ANAC e dalle *leadingpractices* di riferimento, che individui eventuali e ulteriori azioni, qualora ritenute necessarie in considerazione della rilevanza del rischio.

L'*Attuazione* è la fase in cui i Responsabili di Funzione danno concretamente attuazione, ognuno per le rispettive competenze, e coordinati dal RPCT, al Piano Anticorruzione mediante l'implementazione dei principi individuati e dei relativi piani di intervento.

Il *Monitoraggio* prevede da parte del RPCT la verifica dell'avanzamento del Piano nonché il corretto funzionamento del processo (flussi di comunicazione, formazione, applicazione del sistema sanzionatorio).

7) La mappatura dei rischi

MAPPA DEI RISCHI E MISURE DI PREVENZIONE					
Aree di rischio	Processi/attività	Rischio specifico	Grado di rischio	Soggetti coinvolti	Misure di prevenzione esistenti
Gestione del personale e dei collaboratori	Reclutamento, selezione ed assunzione	Mancato rispetto delle normative e dei requisiti per la copertura del ruolo	MEDIO	Direttore Sanitario Amministratore Responsabile gestione del Personale	Procedura interna
	Conferimento incarichi di collaborazione di natura occasionale o coordinata e continuativa	Agevolazioni a soggetti particolari in base a motivazioni non veritiere o generiche	MEDIO	Direttore Sanitario Amministratore Responsabile gestione del Personale Settori aziendali interessati	
	Corresponsione di premi ed incentivi economici	Mancato rispetto dei criteri stabiliti nel contratto	BASSO	Amministratore Responsabile gestione del Personale Settori aziendali interessati	
	Provvedimenti disciplinari	Favoreggiamento del dipendente passibile di provvedimento disciplinare	BASSO	Responsabile gestione del Personale Settori aziendali interessati	
Acquisto di prodotti e servizi	Sceita del fornitore	Ottenimento di utilità in cambio degli acquisti effettuati	MEDIO	Amministratore Referente e Ufficio Acquisti Settori interessati alle forniture	Procedura interna
	Definizione delle condizioni di acquisto (contratti)	Definizione di condizioni più favorevoli per il fornitore a fronte delle condizioni esistenti sul mercato	MEDIO	Amministratore Responsabile Ufficio Acquisti	
Acquisto di prodotti e servizi	Definizione dell'oggetto della fornitura	Definizione di specifiche tecniche particolari per favorire una determinata impresa	MEDIO	Amministratore Settori interessati alle forniture	Procedura interna
	Individuazione dello strumento per la procedura di acquisto	Improprio utilizzo di altra procedura quando esistono i presupposti per una comparazione delle offerte	MEDIO	Amministratore Responsabile Ufficio Acquisti Strutture interessate alle forniture	
	Definizione dei requisiti di partecipazione dei contraenti	Favoreggiamento di un'impresa mediante l'indicazione di requisiti tecnici ed economici calibrati sulle sue capacità	MEDIO	Amministratore Settori interessati alle forniture	
Acquisto di prodotti e servizi con bandi di gara	Gestione di eventuali controversie durante la fase di esecuzione del contratto	Concessione di condizione di particolare favore per l'azienda con elusione delle norme	MEDIO	Amministratore Settori aziendali interessati	
Gestione del patrimonio	Stipula e gestione dei contratti di acquisto e/o locazione di beni immobili e mobili registrati	Individuazione di bene immobile e/o definizione delle condizioni di acquisto o locazione in base a criteri finalizzati a far prevalere l'interesse della controparte rispetto all'interesse della Società	BASSO	Amministratore Responsabili dei Settori aziendali interessati	

Erogazione delle prestazioni sanitarie	Gestione delle liste di attesa	Mancata osservanza dell'ordine cronologico o dei criteri di priorità per favorire un paziente	MEDIO	Responsabili delle Unità Funzionali Medici Addetti all'accettazione	Procedura interna
	Fatturazione delle prestazioni	Mancata o non corretta fatturazione degli importi dovuti da privati per prestazioni non convenzionate	MEDIO	Addetti all'accettazione Addetti amministrativi	Procedura interna
		Fatturazione a privati di prestazioni coperte dal SSN	MEDIO	Addetti all'accettazione Addetti amministrativi	Procedura interna
Erogazione delle prestazioni sanitarie	Fatturazione delle prestazioni	Fatturazione a privati di prestazioni sanitarie non necessarie	MEDIO	Medici Addetti amministrativi	Codice etico
	Prescrizione dei farmaci	Scelta di un farmaco per favorire una determinata Casa farmaceutica	BASSO	Direttore Sanitario Medici	Procedura Gestione dei farmaci
	Gestione dei dati personali e sanitari	Comunicazione di dati sensibili dei pazienti a soggetti interessati ad iniziative di marketing / promozione	BASSO	DPO Responsabile Servizio Informativo Personale sanitario	Documentazione sul trattamento dei dati (Procedura Gestione delle informative e dei consensi al trattamento dei dati)
	Gestione di eventi avversi	Induzione a rendere dichiarazioni non veritiere per evitare sanzioni disciplinari	BASSO	Direttore Sanitario Tutto il Personale	Codice etico
	Gestione del contenzioso giudiziario con pazienti e familiari	Induzione a rendere dichiarazioni non veritiere per evitare condanne	MEDIO	Direttore Sanitario Amministratore Tutto il Personale	Codice etico
Attività degli Enti esterni preposti al controllo e alla vigilanza	Conduzione di audit e verifiche	Corresponsione di utilità economiche o di altra natura per ottenere azioni od omissioni al fine di eludere i controlli	MEDIO	Direttore Sanitario Amministratore RSPP Responsabile Qualità	Codice etico

8) Procedure specifiche di prevenzione della corruzione

Il sistema di controllo interno de Centro Clinico San Vitaliano prevede già alcune misure idonee a contrastare o a prevenire eventuali fenomeni corruttivi attraverso i seguenti presidi:

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- Codice Etico;
- Organigramma;
- Sistema di deleghe e procure;
- Bilancio preventivo di esercizio;
- Sistema informativo gestionale contabile;
- Sistema informativo gestionale paghe e contributi;
- Sistema informativo gestionale delle casse.

Ulteriori misure verranno, poi, implementate in conformità col Modello Organizzativo 231 ovvero:

- Mansionari ;

Centro Clinico San Vitaliano S.r.L.

Sede Legale e operativa : Via T. Campanella, 60 - 88100 Catanzaro
Tel. 0961.773834/777148 – Fax 0961.550645
info@centroclnicosanvitaliano.it - www.centroclnicosanvitaliano.it
Partita IVA : 02993430798

- Procedura per la redazione del bilancio di esercizio ;
- Procedura gestione cassa;
- Procedura transazioni finanziarie;
- Procedura per i rapporti con la P.A.;
- Procedura Acquisti;
- Procedura selezione del Personale;
- Procedura gestione liste d'attesa;

Con riferimento ai processi aziendali considerati a rischio corruzione la Società ha previsto l'applicazione di un sistema di controllo strutturato e trasversale, applicabile a tutte le aree a rischio individuate e un sistema di controllo ad hoc, funzionale alla prevenzione e alla gestione del rischio di corruzione nei singoli settori.

Il sistema di controllo generale prevede:

- Segregazione delle funzioni: definizione ed attuazione, per ciascuna attività sensibile, di una segregazione funzionale dei compiti e delle responsabilità, che veda il coinvolgimento, nello svolgimento delle attività in fase attuativa, gestionale ed autorizzativa, di soggetti diversi dotati delle adeguate competenze;
- Norme: definizione e diffusione nell'ambito dell'organizzazione di strumenti normativi idonei a fornire i principi di riferimento generali di controllo per la regolamentazione delle attività sensibili;
- Poteri e deleghe: individuazione, per ciascun processo, di strumenti organizzativi idonei alla chiara e formale identificazione delle responsabilità affidate al personale nella gestione operativa delle attività, dei poteri autorizzativi interni e dei poteri di rappresentanza verso l'esterno;
- Tracciabilità: previsione, nell'ambito di ciascun processo, così come definito dalle procedure aziendali, di adeguata tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici.

Il sistema di controllo specifico fa, invece, riferimento alle singole aree operative, gestite secondo prassi consolidate o procedure regolanti:

- Stipula dei rapporti contrattuali con la P.A.;
- Gestione dei rapporti contrattuali con la P.A.;
- Gestione delle attività inerenti alla richiesta di autorizzazioni e/o all'esecuzione di adempimenti verso la P.A.;
- Gestione del contenzioso e degli accordi transattivi;
- Gestione delle procedure acquisitive di beni e servizi e degli incarichi professionali;
- Gestione di omaggi, spese di rappresentanza, beneficenze e sponsorizzazioni;
- Gestione del processo di selezione, assunzione e organizzazione del personale;
- Gestione delle risorse finanziarie;
- Budget e Controllo di Gestione;
- Contabilità e Bilancio;
- Pubbliche relazioni (partecipazioni a convegni, meeting organizzati da enti pubblici, associazioni di categoria, ecc.) che comportano rapporti con la P.A. (pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio);
- Gestione dei rapporti con i rappresentanti della P.A. in occasione di accertamenti, ispezioni e verifiche (ad es. Carabinieri, Guardia di Finanza, Polizia Locale, Vigili del Fuoco, INPS, INAIL, ecc.);
- Gestione dei rapporti con l'Autorità Giudiziaria;

Centro Clinico San Vitaliano S.r.L.

Sede Legale e operativa : Via T. Campanella, 60 - 88100 Catanzaro
Tel. 0961.773834/777148 – Fax 0961.550645
info@centroclnicosanvitaliano.it - www.centroclnicosanvitaliano.it
Partita IVA : 02993430798

- Gestione dei rapporti con enti certificatori per l'ottenimento di certificazioni;
- Accesso a siti internet e software della P.A. (ad es. sito INPS, INAIL, Agenzia delle Entrate, ecc.);
- Richiesta, gestione e monitoraggio di finanziamenti agevolati, contributi, esenzioni e agevolazioni fiscali, anche tramite consulenti esterni.

9) Inconferibilità e incompatibilità di incarichi

Con il Decreto Legislativo n. 39 dell'8 aprile 2013 il Legislatore ha regolamentato la materia degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, disciplinando i casi di inconferibilità e incompatibilità. L'ANAC con propria delibera n. 149 del 22 dicembre 2014, ha chiarito l'ambito di applicazione del decreto con riguardo al settore sanitario, disponendo che le ipotesi di inconferibilità o di incompatibilità devono intendersi applicate solo con riferimento agli incarichi di Direttore Generale, Direttore Amministrativo e Direttore Sanitario, attesa la disciplina speciale dettata dal Legislatore agli artt. 5, 8, 10 e 14 del d.lgs. 39/2013. Inoltre, con determinazione n. 833 del 3 agosto 2016, l'ANAC ha dettato le linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi.

Al fine di assicurare il rispetto delle citate disposizioni, per i predetti incarichi, si prevede che:

- all'atto del conferimento dell'incarico l'interessato dovrà sottoscrivere una dichiarazione sulla insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità allegando l'elenco degli incarichi/cariche ricoperti, nonché, delle eventuali condanne per reati contro la pubblica amministrazione;
- nel corso dell'incarico l'interessato dovrà presentare annualmente (entro il 31 gennaio di ogni anno) una dichiarazione sull'insussistenza delle cause di incompatibilità.

Inconferibilità per condanna

L'art. 3, comma 1, lett. e), del d.lgs. n. 39/2013 dispone l'inconferibilità dell'incarico di direttore generale, sanitario e amministrativo a coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro II del Codice Penale. Nel caso di condanna, anche non definitiva, sopravvenuta alla nomina, è prevista l'assegnazione del dirigente ad altro incarico che non comporti l'esercizio di compiti di amministrazione e gestione.

Incompatibilità

L'art. 10 del d.lgs. n. 39/2013 disciplina le incompatibilità connesse all'assunzione di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dal servizio sanitario regionale (lettera a) e con lo svolgimento in proprio, da parte del soggetto incaricato, di attività professionale, se questa è regolata o finanziata dal servizio sanitario regionale (lettera b). Questo divieto si aggiunge alla previsione, di cui all'articolo 4, comma 7, della l. n. 412/91. Tale disposizione stabilisce, per tutto il personale del Servizio sanitario nazionale, il principio dell'unicità del rapporto di lavoro, col quale è incompatibile ogni altra forma di lavoro dipendente, pubblico o privato, nonché ogni altro rapporto di natura convenzionale con il SSN. Lo stesso articolo fa salvo l'esercizio di attività libero professionale, alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla norma, con la sola esclusione delle strutture private convenzionate col SSN. Il divieto sancito dall'art. 10 del d.lgs. n. 39/2013 assorbe quello, sancito dall'art. 3, comma 9, del D. Lgs. 502/1992 di cumulare l'incarico direttivo con l'esistenza di rapporti, anche in regime convenzionale con l'unità sanitaria presso la quale sono esercitate le funzioni.

Centro Clinico San Vitaliano S.r.L.

Sede Legale e operativa : Via T. Campanella, 60 - 88100 Catanzaro
Tel. 0961.773834/777148 – Fax 0961.550645
info@centroclnicosanvitaliano.it - www.centroclnicosanvitaliano.it
Partita IVA : 02993430798

10) Conflitto di interessi

La garanzia di imparzialità va tutelata non soltanto con riferimento al cumulo degli incarichi, ma anche con riguardo al possibile sviamento dei poteri connessi allo svolgimento della funzione amministrativa di regolazione o di gestione di un settore al fine di ottenere, alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, incarichi presso i soggetti privati destinatari dei medesimi poteri. Si spiega così l'ampiezza della platea dei destinatari delle previsioni di cui all'art. 53, comma 16-ter, d.lgs. n. 165/2001, anch'esse richiamate dalla legge n. 190/2012, relative al divieto, per i pubblici dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi e negoziali, di svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego attività presso i soggetti privati destinatari dell'attività autoritativa o negoziale della p.a.

L'art. 21 del d.lgs. n. 39/2013 prevede, infatti, che detto divieto si applichi anche ai funzionari legati da rapporto di lavoro autonomo e, dunque, anche ai direttori di azienda sanitaria.

11) Rotazione del personale

La Società considera la rotazione del personale quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. La rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore. L'applicabilità del principio della rotazione, sia per il personale dirigenziale che per il personale non dirigenziale, in ambito sanitario presenta, tuttavia, delle criticità peculiari in ragione della specificità delle competenze richieste nello svolgimento delle funzioni. In particolare, le caratteristiche del settore clinico, sostanzialmente vincolato al possesso di titoli e competenze specialistiche, rendono di difficile attuazione questa misura di prevenzione. In ogni caso, ciascun Dirigente responsabile del settore a rischio, individuato nel presente Piano, ove non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, provvede alla gestione del proprio personale, adottando modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni o ancora l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni". Dell'attuazione della misura di rotazione ciascun dirigente dovrà dare evidenza nella relazione al RPCT, dettagliando, con il supporto di dati quantitativi, il livello di attuazione della misura, le eventuali difficoltà riscontrate e, ove non sia stato possibile utilizzare la rotazione, indicando le modalità operative adottate in alternativa alla rotazione con effetti preventivi analoghi.

Nel caso in cui la misura della rotazione non si possa realizzare, il RPCT dovrà motivare le ragioni della mancata applicazione dell'istituto e proporre misure alternative al fine di evitare che i soggetti non sottoposti a rotazione abbiano il controllo esclusivo dei processi. Come riportato nel PNA 2016, in alternativa alla rotazione, l'ANAC ha suggerito l'adozione di misure quali quella della articolazione delle competenze (c.d. "segregazione delle funzioni") con cui sono attribuiti a soggetti diversi i compiti relativi a:

svolgimento di istruttorie e accertamenti;

- adozione di decisioni;
- attuazione delle decisioni prese;
- effettuazione delle verifiche.

Centro Clinico San Vitaliano S.r.L.

Sede Legale e operativa : Via T. Campanella, 60 - 88100 Catanzaro
Tel. 0961.773834/777148 – Fax 0961.550645
info@centroclnicosanvitaliano.it - www.centroclnicosanvitaliano.it
Partita IVA : 02993430798

12) Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

La Legge 190/2012 con l'art. 1, comma 51, ha introdotto, l'articolo 54-bis, "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" al D.Lgs. 165/2001, da ultimo modificato dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 "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".

Con l'espressione *whistleblower* si fa riferimento al dipendente che segnala, agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico o privato.

La segnalazione, nelle intenzioni del Legislatore, è espressione di senso civico attraverso cui il *whistleblower* contribuisce all'emersione ed alla prevenzione dei rischi e di situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza.

L'ANAC con determina n. 6 del 28 aprile 2015 ha approvato le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)". Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, in considerazione dell'impianto normativo, deve accertare che chi segnala illeciti (dipendente della Società o altro soggetto che con la stessa intrattiene rapporti) all'Autorità Giudiziaria, ovvero riferisce al suo superiore gerarchico o ai soggetti apicali dell'Amministrazione, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto che intrattiene, non subisca ingiuste ripercussioni o misure discriminatorie. E' fatta salva la perseguibilità a fronte della responsabilità penale per calunnia o diffamazione e di quella civile per il risarcimento del danno ingiustamente cagionato.

In attuazione di quanto sopra, la Società deve assicurare:

- la tutela dell'anonimato del denunciante;
- il divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*;

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Tutti i destinatari, ivi compresi i soggetti esterni alla Società, sono tenuti a segnalare condotte illecite e ogni violazione, o sospetto di violazione, del presente Piano, preferibilmente mediante posta elettronica all'indirizzo email del RPCT: a.decristofaro@centroclnicosanvitaliano.it

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza procederà all'avvio delle iniziative del caso.

A tutela del segnalante, coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione e coloro che successivamente dovessero essere coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono soggetti agli obblighi di riservatezza previsti dal dettato normativo.

Inoltre, tenuto conto che la violazione di quanto indicato nel presente Piano comporta responsabilità disciplinare, la violazione della riservatezza potrà implicare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale ulteriore responsabilità civile e/o penale.

13) Flussi informativi da/verso il Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Per una puntuale attività di monitoraggio sull'adeguatezza nel tempo e sullo stato di operatività del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza predispone delle regole procedurali sul flusso informativo tra lo stesso Responsabile e il personale oltre a quello con l'Organo di vertice della Società e l'OdV.

In particolare sono previsti i seguenti flussi informativi suddivisi in base alla categoria dei soggetti coinvolti nell'ambito dell'anticorruzione:

Soggetto coinvolto	Flusso Informativo
Amministratore Unico	<p><i>Da RPCT:</i> relazione annuale sullo stato di attuazione del P.T.P.C.T. e delle iniziative intraprese;</p> <p><i>Verso RPCT:</i> comunicazione al RPCT sull'assetto organizzativo societario e su tutti i cambiamenti che hanno un impatto a livello organizzativo e procedurale.</p>
Organismo di Vigilanza	<p><i>Da RPCT:</i> relazione annuale sullo stato di attuazione del P.T.P.C.T. e delle iniziative intraprese;</p> <p><i>Verso RPCT:</i> relazione annuale sullo stato di attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e segnalazione di eventuali criticità del sistema di controllo interno.</p>

Soggetto coinvolto	Flusso Informativo
Internal Auditing della Società	<i>Verso RPCT:</i> esiti delle attività di audit svolti sulla Società e follow up con potenziale impatto sui processi e sulle aree a rischio corruzione.
Enti Pubblici	<i>Verso RPCT:</i> risposte e disponibilità informativa in relazione alle richieste pervenute dalla Pubblica Amministrazione.

14) Trasparenza

Il D. Lgs. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicazione, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", così come modificato dal D. Lgs. 97/2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza", correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della L. 124/2015, in materia di "riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" nonché, da ultimo, la Determinazione ANAC n. 1134/2017 hanno definito gli obblighi in capo alle amministrazioni pubbliche in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni.

La trasparenza e l'integrità del funzionamento di una società è funzionale alla prevenzione della corruzione e all'efficienza dell'azione amministrativa della società stessa.

Ai sensi dell'art. 2 bis del D.Lgs. 33/2013, introdotto dal D.Lgs. 97/2016 e rubricato "Ambito soggettivo di ap-

Centro Clinico San Vitaliano S.r.L.

Sede Legale e operativa : Via T. Campanella, 60 - 88100 Catanzaro
Tel. 0961.773834/777148 – Fax 0961.550645
info@centroclnicosanvitaliano.it - www.centroclnicosanvitaliano.it
Partita IVA : 02993430798

plicazione”, gli enti pubblici, gli ordini professionali, gli enti di diritto privato in controllo pubblico, le società partecipate e le società da queste controllate ai sensi dell’art. 2359 c.c. nonché le associazioni e le fondazioni devono:

- assicurare gli adempimenti di trasparenza in riferimento alla “*attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell’Unione europea*”;
- garantire l’accesso ai dati e ai documenti.

15) Accountability

Il requisito di *accountability* n (attendibilità), che consente di avere notizie in merito alle misure di prevenzione attuate dalla Società per contrastare la corruzione, è garantito dalla pubblicazione, sul sito aziendale, del presente Piano nonché della relazione annuale del RPCT volta ad illustrare le procedure adottate e i risultati di gestione.

16) Formazione dei dipendenti

I dipendenti e gli operatori che direttamente o indirettamente svolgono un’attività all’interno degli uffici indicati nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza come a rischio di corruzione, dovranno partecipare ad un programma formativo sulla normativa relativa alla prevenzione e repressione della corruzione e sui temi della legalità. Il Direttore, sulla base delle indicazioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di concerto con i Dirigenti responsabili delle Unità Operative, individua i dipendenti che hanno l’obbligo di partecipare ai programmi di formazione a cadenza almeno annuale. Il programma di formazione approfondisce le norme penali in materia di reati contro la Pubblica Amministrazione ed in particolare i contenuti della legge n. 190 del 2012 e della legge n. 179 del 2017, gli aspetti etici e di legalità dell’attività oltre ad ogni tematica che si renda opportuna e utile per prevenire e contrastare la corruzione.

Il programma di formazione dovrà indicativamente diffondere e approfondire:

- la normativa sulla prevenzione della corruzione;
- gli adempimenti dalla stessa richiesti;
- il P.T.P.C.T.;
- i compiti dei responsabili e dei dipendenti;
- il whistleblowing;
- il codice di comportamento;
- la trasparenza e gli obblighi di pubblicazione;
- il conflitto di interessi “anche potenziale” e l’obbligo di astensione;
- i reati contro la pubblica amministrazione;
- le tematiche specifiche per i singoli settori.

Al fine di assicurare la più ampia divulgazione delle tematiche relative alla prevenzione e al contrasto della corruzione, i Dirigenti responsabili delle Unità Operative e delle varie Strutture organizzano presso le rispettive strutture/servizi/uffici degli incontri formativi brevi nel corso dei quali gli operatori che hanno partecipato ai programmi di formazione aziendali espongono le indicazioni essenziali apprese e danno riscontro della

Centro Clinico San Vitaliano S.r.L.

Sede Legale e operativa : Via T. Campanella, 60 - 88100 Catanzaro
Tel. 0961.773834/777148 – Fax 0961.550645
info@centroclnicosanvitaliano.it - www.centroclnicosanvitaliano.it
Partita IVA : 02993430798

tenuta di tali incontri alla Direzione della Struttura e al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Centro Clinico San Vitaliano S.r.L.

Sede Legale e operativa : Via T. Campanella, 60 - 88100 Catanzaro
Tel. 0961.773834/777148 – Fax 0961.550645
info@centroclnicosanvitaliano.it - www.centroclnicosanvitaliano.it
Partita IVA : 02993430798