



PTPC 2019-21

Misure di Prevenzione della Corruzione integrative del Modello 231

(ai sensi della Legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni)

Approvato con provvedimento dell'Assemblea Soci

INDICE

Premessa

1. Il quadro normativo Legge 190 del 06/11/2012. Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione;
 - 1.1 Ulteriore normativa di riferimento del Piano Anticorruzione;
 - 1.2 Il sistema di prevenzione previsto dalla Legge 190/2012e adottato dalla Società Centro Polidiagnostico Multimedical di Li Causi Nicola & C. Srl;
 - 1.3 Rapporti con il Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/2001 adottato dalla Società Centro Polidiagnostico Multimedical di Li Causi Nicola & C. Srl;
2. Elaborazione ed adozione del PNA dalla Società Centro Polidiagnostico Multimedical di Li Causi Nicola & C. Srl: obiettivi, soggetti e strumenti;
 - 2.1 Nomina e ruolo del Responsabile Prevenzione Anticorruzione (RPC) e della Trasparenza (RPCT);
 - 2.2 Individuazione dei referenti del RPC;
 - 2.3 Aggiornamento del Piano;
 - 2.4 Individuazione dei rischi ed analisi dei contesti;
 - 2.5 Breve analisi del contesto interno;
3. Procedure di Controllo e gestione delle attività potenzialmente a rischio;
 - 3.1 Gestione Entrate;
 - 3.2 Gestione dei Pagamenti;
 - 3.3 Gestione del Patrimonio;
4. Piano Trasparenza;

- 4.1 Trasparenza e Privacy;
- 4.2 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (Whistleblower);
- 4.3 Programmazione Triennale;
- 5. Codice Etico;
 - 5.1 Destinatari;
 - 5.2 Riferimenti Normativi;
 - 5.3 Disciplina dei rapporti con gli utenti, i dipendenti e i terzi;
 - 5.4 Applicazione dei principi generali;
 - 5.5 Regali, compensi e altre utilità;
 - 5.6 Prevenzione della Corruzione;
 - 5.7 Trasparenza e Tracciabilità;
 - 5.8 Comportamenti nei rapporti privati;
 - 5.9 Comportamento in servizio;
 - 5.10 Comportamento nei rapporti con i privati;
 - 5.11 Comportamento in servizio;
 - 5.12 Rapporti con il pubblico;
 - 5.13 Vigilanza, monitoraggio e attività formative;
 - 5.14 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri previsti nel Codice di Comportamento;
 - 5.15 Operatività del Codice di Comportamento;
- 6. Disposizioni finali.

Premessa

Il Piano di Prevenzione della Corruzione per il triennio 2019-2021 è redatto in attuazione della legge n. 190 del 6 novembre 2012 *“Disposizioni per la prevenzione e repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”* e successive modifiche ed integrazioni nonché, alla luce del Piano Nazionale Anticorruzione 2016, adottato dal Consiglio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera n. 831 del 3 agosto 2016.

Ai sensi della L.n.190/2012, così come modificata dal D.lgs. n. 97/2016 (Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle P.A.), dalle circolari e disposizioni ANAC , le Pubbliche Amministrazioni di cui all’art. 1, c. 2, D.lgs. n. 165/2001 adottano il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) secondo l’atto di indirizzo del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) art , c. 2 bis, L. n. 190/2012, normativa che si estende agli enti pubblici economici, agli ordini professionali, alle società in controllo pubblico, alle autorità portuali, alle associazioni, le fondazioni e gli enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, a queste si affianca un obbligo di trasparenza quale completamento, secondo le direttive del D.lgs. n. 33/2013.

La Legge 190/2012, essendo stata principalmente concepita per le amministrazioni pubbliche e per gli enti pubblici, prevede nello specifico un richiamo al Codice di comportamento dei pubblici dipendenti e dei dirigenti pubblici. Di tali richiami si farà espresso riferimento nella relazione del presente Piano. In particolare, i contenuti del Piano, gli obiettivi, le azioni riportate, il sistema di prevenzione, le procedure di monitoraggio devono testimoniare che l’Ente riconosce e fa propria la finalità di prevenzione della corruzione e della completa trasparenza nel perseguimento della propria mission.

La Società Centro Polidiagnostico Multimedical di Li Causi Nicola & C. Srl, quale struttura sanitaria privata convenzionata con il SSN¹, aderendo anche all’atto di indirizzo dell’Assessorato Regionale alla Salute del 18/05/2018 prot. N. 38726, ha ravvisato la necessità di adottare il Piano Anticorruzione alla luce del riscontro da parte di ANAC su alcuni aspetti dei Piani adottati dalle

¹ Le specializzazioni del Centro Polidiagnostico Multimedical in regime di convenzione con l’ASP di Trapani, stipulata in data 24/04/2018 sono: Radiologia, Neurologia Ginecologia.

P.A. italiane, che continuano a mostrare criticità diffuse, pianificando misure idonee a prevenire i fenomeni di corruzione e di illegalità perpetrabili nel proprio contesto.

Alla luce delle suddette rilevazioni, gli sforzi di questa Amministrazione nell'elaborazione del presente Piano sono andati nella direzione di:

- interpretare i dati, le dinamiche ed i fenomeni relativi al contesto esterno con il quale l'Ente entra in relazione in un rapporto input/output a vario titolo. L'analisi di tali informazioni si ritiene valida alla luce delle dinamiche del rischio corruttivo per la propria organizzazione;
- effettuare una più attenta analisi del rischio, effettivamente finalizzata all'individuazione degli eventi rischiosi;
- accentuare la centralità dell'analisi del rischio e delle misure specifiche di prevenzione della corruzione.

Il presente Piano:

- costituisce parte integrante e sostanziale del sistema di Gestione dei rischi aziendali e del complessivo sistema di controllo interno (Modello 231 ai sensi del D.lgs. 231/2001) definito della Società;
- ha valore precettivo fondamentale e dovrà essere osservato da tutti i dipendenti e collaboratori, ivi inclusi gli Amministratori e comunque da coloro i quali si trovino in posizioni apicali all'interno del Centro Polidiagnostico Multimedical.

L'obiettivo è prevenire e reprimere il fenomeno della corruzione attraverso un approccio multidisciplinare, nel quale gli strumenti sanzionatori si configurano solamente come alcuni dei fattori per la lotta alla corruzione e all'illegalità nell'azione amministrativa; ridurre le opportunità che possano verificarsi casi di corruzione e di illegalità all'interno dell'Amministrazione, nonché, aumentare la capacità di individuare casi di corruzione o di illegalità al suo interno, introducendo maggiori livelli di trasparenza e creando un contesto sfavorevole alla corruzione.

Il Piano è uno strumento che si presenta con la caratteristica "in progress" nel senso che le attività rappresentano un processo dinamico in cui i risultati sono frutto dell'esperienza che si consolida nel tempo.

Nonostante i principi e la metodologia utilizzati per la analisi e gestione dei fenomeni di corruzione siano gli stessi già intrapresi in sede di adozione del modello organizzativo ex D.lgs. 231/01, la nozione di corruzione utilizzata in questo contesto è intesa in senso molto ampio includendo, oltre ai reati contro la pubblica amministrazione, anche i casi di “*mala amministrazione*”, laddove gli “*interessi privati condizionino impropriamente l’azione delle amministrazioni o degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativi*”.

1. Il quadro normativo: La Legge 190 del 6 novembre 2012

Con l’emanazione della Legge n. 190 del 6 novembre 2012, entrata in vigore il 28 novembre 2012, sono state approvate le “*disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione*”.

Su istanza degli organismi internazionali di cui l’Italia fa parte, con tale provvedimento normativo è stato introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, basato su due livelli (nazionale e decentrato):

- a livello nazionale: si colloca il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) predisposto dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito A.N.A.C.);
- a livello decentrato si collocano i Piani Territoriali di Prevenzione della Corruzione di ogni amministrazione pubblica, definiti sulla base delle indicazioni del PNA e dell’analisi dei rischi specifici di corruzione di ognuna.

Il concetto di corruzione è inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni nelle quali, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti sono infatti più ampie della fattispecie penalistica disciplinata dagli artt. 318, 319 e 319 ter c.p., e sono tali da comprendere l’intera gamma dei delitti contro la P.A. per esteso disciplinati nel titolo II, Cap I del Codice penale, nonché con riguardo a situazioni nelle quali si prescinde dalla rilevanza penale e venga in evidenza un mal funzionamento dell’Amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite.

La definizione contenuta nel PNA non è solo più ampia dello specifico reato di corruzione e del

complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, ma coincidente, come ribadito in precedenza, con la “mala administration”, intesa come assunzione di decisioni condizionate impropriamente da interessi particolari e personali.

Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell’interesse pubblico e pregiudicano la fiducia dei cittadini nell’imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

In questa accezione più ampia, la nozione di corruzione comprende tutte quelle situazioni di malfunzionamento della P.A. a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa all’origine, sia che tale azione abbia concreta realizzazione sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Inoltre, nello spirito della Legge 190/2012, la Legge sulla Trasparenza (*D. Lgs. 33/2013 Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*) è considerata un’importante misura generale di prevenzione della corruzione, in quanto, ritenuta uno strumento rilevante per operare in maniera eticamente corretta e, contestualmente, per perseguire obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell’azione, valorizzando l’accountability con i cittadini/utenti, anche attraverso specifiche azioni di sensibilizzazione.

1.1 Ulteriore normativa di riferimento del Piano Anticorruzione

La normativa di riferimento è contenuta nelle seguenti disposizioni legislative:

- D.lgs. 30/03/2001 n.165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- Legge 116 del 3/8/2009 “Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell’organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione adottata dalla Assemblea Generale dell’ONU il 31/10/2003 con risoluzione n. 58/4 firmata dallo stato italiano il 9/12/2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale ed al codice di procedura penale”;
- Decreto Legislativo n- 150 del 27/10/2009 “Attuazione della legge 4/03/2009, 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza

delle pubbliche amministrazioni”;

- D.P.C.M. del 16/01/2013: Istituzione del Comitato Interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione;
- Linee di indirizzo del 13/03/2013 emanate dal Comitato Interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione;
- Circolare n 1 del 25/01/2013 del Dipartimento della Funzione pubblica e la semplificazione l. n. 190 del 6 novembre 2012, recante disposizioni per la repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione
- D.lgs. 8/4/2013 n.39 “Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’art. 1 commi 49 e 50 della legge 6/11/2012 n. 190”;
- Delibera CIVIT n. 72/2013: Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione;
- D.lgs. 14/03/2013 n.33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- Circolare n. 2 del 19/07/2013 del Dipartimento della funzione pubblica e la semplificazione: D.lgs. n.33 del 14/03/2013 – attuazione della trasparenza;
- DPR 16/04/2013 n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art. 54 del D.lgs. 30/03/2001 n. 165.”
- Art. dal 318 al 322 del Codice Penale Italiano;
- Piano Nazionale Anticorruzione – Aggiornamento 2015, adottato dal Consiglio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione con determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2016, adottato dal Consiglio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera n. 831 del 3 agosto 2016;
- Decreto 01/03/2013 del Ministeri della Salute di concerto con il Ministero dell’Economia e delle Finanze, “Definizione dei Percorsi Attuativi della Certificabilità”;

- 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, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50, “Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture”.

1.2 Il sistema di prevenzione previsto dalla Legge 190/2012 ed adottato dal Centro Polidiagnostico Multimedical

Le strategie di prevenzione che devono ispirare il Piano Anticorruzione, di cui le linee guida sono dettate dalle organizzazioni sovranazionali, evidenziano l'esigenza di perseguire tre obiettivi principali:

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

Al fine di perseguire attivamente gli obiettivi sopra riportati, il Centro Polidiagnostico Multimedical ha predisposto la sua organizzazione interna in un'ottica di chiarezza e separazione dei ruoli, delle specializzazioni e delle funzioni.

La mappatura dei processi propri dell'amministrazione - tenendo presente i principi di completezza ed analicità e aggiornandole ai dettami normativi, regolamentari o di prassi che le hanno originate - va fatta per evidenziare gli spazi di eventuali comportamenti a rischio corruttivo. Alcune condotte a rischio che possano verificarsi nel contesto interno, possono essere sintetizzabili come segue:

- Uso distorto ed improprio della discrezionalità

- Alterazione e manipolazione di informazioni e di documentazione
- Rivelazione di notizie riservate
- Alterazione dei tempi
- Elusione delle procedure e controlli
- Pilotamento di procedure ed attività
- Conflitti di interessi

È necessaria la consapevolezza del rischio che insiste sull'amministrazione, quale prerequisito per una sua adeguata valutazione, pertanto, dal punto di vista organizzativo il Centro si avvale di una struttura incentrata sul principio della separazione delle funzioni e dei ruoli e la sua struttura organizzativa è costituita dai seguenti organi:

- Amministratore Unico;
- Direttore Sanitario;
- Organismo di Vigilanza;
- Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- Responsabile della Trasparenza

L'attività di prevenzione, come rappresentato in dettaglio nei successivi punti, avviene con la nomina del Responsabile della Prevenzione e della Trasparenza, con l'individuazione delle aree a rischio, con la predisposizione di un codice di comportamento, con le attività di monitoraggio e con la definizione dei flussi informativi e tutela dei Whistleblowers.

Tali modalità di prevenzione sono realizzate in un'ottica di sostenibilità economica ed organizzativa, tenendo conto delle caratteristiche specifiche e della realtà del Centro Polidiagnostico Multimedical.

Sia l'assetto istituzionale e di governo del Centro che, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare l'attuazione delle strategie e il raggiungimento degli obiettivi programmati ed il controllo degli spazi di eventuali comportamenti a rischio corruttivo.

La struttura descrive i rapporti di gerarchia, funzioni e responsabilità con cui l'Amministrazione e il Direttore Sanitario implementano l'organizzazione del lavoro.

L'organigramma predisposto dalla società descrive l'organizzazione della Società e insieme costituisce uno strumento di gestione, basato sulla chiarezza della distribuzione delle responsabilità, del lavoro e della interdipendenza dei ruoli.

La società è stata costituita l'8 settembre 1997 ed iscritta presso il registro delle imprese di Trapani il 3 dicembre 1997 al n. di REA TP- 128560, con sede legale in Castelvetro, Via Seggio 154. L'Amministrazione della società è affidata all'Amministratore Unico, attualmente in carica Dott. Li Causi Nicola.

Ha iniziato la sua attività il 1 aprile 1998 nell'ambito della costruzione e gestione di strutture per l'erogazione di servizi sanitari in genere e costruzioni di case di cura e socioassistenziali anche in convenzione con il servizio sanitario Nazionale.

Con autorizzazione Sanitaria del 18 Gennaio 2016, il Centro è stato autorizzato all'esercizio dell'attività di ambulatorio specialistico per le seguenti aree:

- Area della medicina Diagnostica e dei servizi: Radiologia Diagnostica
- Area Medica: Neurologia, Cardiologia, Dermatologia; Venerologia ed Endocrinologia per l'erogazione di prestazioni sanitarie di prevenzione, diagnosi e terapia
- Area Chirurgica: Ginecologia, Chirurgia Generale e Ortopedia per l'erogazione di prestazioni sanitarie di prevenzione, diagnosi e terapia farmacologica e riabilitativa.

Nell'ambito delle sopraccitate specialistiche, le tre di seguito esposte sono erogate in regime di Convenzione con l'ASP di Trapani:

- Radiologia
- Ginecologia
- Neurologia

1.3 Rapporti con il Modello organizzativo ex D.lgs. 231/2001 adottato dal Centro Polidiagnostico Multimedical

Ai sensi del comma 34 dell'art. 1 della Legge 190/2012 l'ambito dei destinatari degli adempimenti in tema di prevenzione della corruzione include espressamente – sebbene limitatamente all'applicazione delle disposizioni dal comma 15 al 33 – “gli enti pubblici nazionali, nonché le società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e dalle loro controllate ai sensi dell'art.2359 c.c., limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea”.

Inoltre, le Linee guida ANAC hanno precisato che – seguendo lo “*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.

Per quanto riguarda le società e gli enti controllati, il riferimento è a quegli enti di diritto privato che utilizzano risorse pubbliche e curano interessi pubblici.

Il Centro Polidiagnostico Multimedical avendo adottato 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, con il presente piano integra la disciplina di cui al suddetto Modello.

Le citate Linee Guida ANAC, a tale 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:

- a) individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni della società;
- b) previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;

- c) individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) previsione dell'adozione di un Codice di comportamento (che negli enti diversi dalle pubbliche amministrazioni può coincidere con il Codice Etico) per i dipendenti ed i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative;
- e) regolazione di procedure per l'aggiornamento del Modello 231 e del P.P.C.;
- f) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 e del P.P.C.;
- g) regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del Modello 231 e del P.P.C.;
- h) programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- i) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231 e nel P.P.C.

Tali direttive sono state recepite dal Centro Polidiagnostico Multimedical nella redazione del presente documento.

L'attività di prevenzione della corruzione all'interno dal Centro Polidiagnostico Multimedical si articola, dunque, nel seguente modo:

- 1) Nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- 2) Individuazione e valutazione delle aree di rischio corruzione e delle aree strumentali che possano facilitare il manifestarsi di attività illecite;
- 3) Predisposizione di specifiche procedure per implementare le azioni di prevenzione e controllo e per ridurre al minimo i fattori di rischio;
- 4) Diffusione del Codice Etico adottato;
- 5) Pianificazione delle attività di monitoraggio;

6) Definizione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza verso il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e dei rapporti tra questi due soggetti e relativa previsione di tutela del c.d. "whistleblowers";

7) Predisposizione, pianificazione ed erogazione delle attività di formazione in tale materia.

2. Elaborazione ed adozione del PNA nel Centro Polidiagnostico Multimedical: obiettivi, soggetti e strumenti

Il Centro Polidiagnostico Multimedical, in coerenza con l'esigenza di assicurare le migliori condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e dell'immagine della stessa, delle aspettative dei Soci e del lavoro dei dipendenti, mira a prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi potenzialmente configurabili al suo interno con riferimento alle fattispecie di reato previste dalla Legge 190/2012.

In particolare, il percorso di costruzione del presente Piano ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- mappatura delle aree interne ed individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione valutate in relazione al contesto, all'attività ed alle funzioni della società;
- accertamento del grado di rischio di commissione dei reati, contemplando i presidi da porre in essere;
- determinazione per ogni area a rischio, delle eventuali esigenze di intervento utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, ovvero confrontando i risultati emersi dalle "analisi dei rischi" con la best practice, per l'individuazione delle aree di miglioramento
- definizione di piani di miglioramento a risoluzione dei principali gap individuati;
- programmazione di interventi formativi rivolti al personale, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- adozione di efficaci meccanismi di segnalazione di accertate o presunte violazioni delle regole del Centro Polidiagnostico Multimedical - c.d. "whistleblowing";
- definizione di flussi informativi al fine di consentire il monitoraggio sull'implementazione del Piano.

Come già ampiamente sottolineato, la pianificazione dell'anticorruzione e i documenti correlati perseguono tre obiettivi strategici: la riduzione delle opportunità che possano dare luogo a casi di corruzione; il potenziamento delle capacità di scoprire casi di corruzione; la creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione.

Funzionali al raggiungimento di tali obiettivi sono gli strumenti che l'Azienda individua e i soggetti deputati a vario titolo a collaborare.

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Azienda, oltre al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, di cui si parlerà di seguito, sono:

- Amministratore Unico
- i responsabili per l'area di rispettiva competenza;
- l'O.d.V. e gli altri organismi di controllo interno;
- tutto il personale e i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione.

Ai fini della concreta attuazione delle misure anticorruzione si vuole esporre quanto dettato dall'art' 16, c. 1, del D.lgs. n. 165/20011 in cui è richiesto un ruolo attivo dei dirigenti - *"I dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri"*:

- a) formulano proposte ed esprimono pareri al Ministro, nelle materie di sua competenza;*
- b) curano l'attuazione dei piani, programmi e direttive generali definite dal Ministro e attribuiscono ai dirigenti gli incarichi e la responsabilità di specifici progetti e gestioni; definiscono gli obiettivi che i dirigenti devono perseguire e attribuiscono le conseguenti risorse umane, finanziarie e materiali;*
- c) adottano gli atti relativi all'organizzazione degli uffici di livello dirigenziale non generale;*
- d) adottano gli atti e i provvedimenti amministrativi ed esercitano i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate rientranti nella competenza dei propri uffici, salvo quelli delegati ai dirigenti;*
- e) dirigono, coordinano e controllano l'attività dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti*

amministrativi, anche con potere sostitutivo in caso di inerzia, e propongono l'adozione, nei confronti dei dirigenti, delle misure previste dall'articolo 21;

f) promuovono e resistono alle liti ed hanno il potere di conciliare e di transigere, fermo restando quanto disposto dall'articolo 12, comma 1, della legge 3 aprile 1979, n.103;

g) richiedono direttamente pareri agli organi consultivi dell'amministrazione e rispondono ai rilievi degli organi di controllo sugli atti di competenza;

h) svolgono le attività di organizzazione e gestione del personale e di gestione dei rapporti sindacali e di lavoro;

i) decidono sui ricorsi gerarchici contro gli atti e i provvedimenti amministrativi non definitivi dei dirigenti;

Inoltre, i dirigenti:

- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;

- forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulino specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;

- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva; soddisfano ed adempiono nell'ambito delle proprie specifiche competenze agli obblighi di informazione previsti dal D.lgs. 14.03.2013 n. 33, e ss.mm.ii., così come meglio definito nell'allegato n. 3 al presente piano.

Con riferimento alle rispettive competenze, costituisce elemento di valutazione della responsabilità dei dipendenti, dei titolari di posizioni organizzative, dei titolari di incarichi di coordinamento e dei dirigenti, la mancata osservanza delle disposizioni contenute nel Piano della Prevenzione della Corruzione.

È onere e cura del Responsabile della prevenzione della corruzione definire le modalità e i tempi

del raccordo con gli altri organi competenti nell'ambito del P.T.P.C.

Come anche suggerito nel PNA e anticipato nel PTPC 2016, l'Azienda si pone l'obiettivo di individuare nello specifico, fra i dipendenti, "Referenti per la prevenzione della corruzione", che possano collaborare in maniera più diretta per l'area di rispettiva competenza e, maturando particolare competenza ed esperienza, rendere più efficiente l'azione anticorruzione dell'intera Amministrazione.

I diversi strumenti e misure di cui si avvale il Centro Polidiagnostico Multimedical sono elencati di seguito:

- lo stesso Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
- gli adempimenti e le misure in materia di trasparenza;
- il Codice etico-comportamentale;
- l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
- l'incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;
- la disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione;
- la disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower);
- la formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione.

Il presente Piano di Prevenzione della Corruzione viene posto all'attenzione dell'Amministrazione ai fini della sua adozione entro il 31 gennaio di ogni anno, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 1, c. 8, L. 190/2012.

Conseguentemente alla delibera ed entro il medesimo termine:

- è pubblicato sul sito internet del Centro Polidiagnostico Multimedical, all'interno della

sezione “Amministrazione Trasparente”;

- ne è data comunicazione della pubblicazione a tutto il personale del Centro Polidiagnostico Multimedical a cura del responsabile delle Personale.

2.1 Nomina e ruolo del Responsabile Prevenzione Anticorruzione (RPC) e della Trasparenza (R.P.C.T.)

L’organo di indirizzo della Società, l’assemblea dei soci, ha il compito di determinare il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione è stato individuato nella persona del Sig. Rosario Lo Bocchiaro ed è anche Responsabile della trasparenza nominato con deliberazione assembleare del 25/01/2019.

Le informazioni relative alla nomina devono pervenire all’ANAC mediante compilazione dell’apposito modulo pubblicato sul sito dell’Autorità Nazionale Anticorruzione.

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

- stabilità dell’incarico;
- imparzialità di giudizio;
- inesistenza di ragioni di incompatibilità;
- professionalità e onorabilità del soggetto designato.

L’Amministrazione è responsabile delle seguenti attività:

- nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e il Responsabile della Trasparenza;
- approva il Piano della Prevenzione della Corruzione e il Programma triennale della Trasparenza.

L’Amministrazione, all’atto della nomina del R.P.C.T., definisce anche la durata dell’incarico, che:

- non può essere inferiore alla durata in carica dell'Amministrazione stessa;
- cessa per scadenza del termine alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica.

Il R.P.C.T. può essere revocato dal Consiglio d'Amministrazione solo per giusta causa; rimane fermo l'obbligo di rotazione e la conseguente revoca dell'incarico nel caso in cui, nei confronti del R.P.C.T., siano stati avviati provvedimenti penali per condotte di natura corruttiva.

In tali casi, così come in caso di contestazione ai fini della risoluzione del contratto di lavoro del dirigente nominato R.P.C.T., si applica la disciplina di cui all'art. 15 del d.lgs. 39/2013, che dispone la comunicazione all'A.N.A.C. della contestazione, affinché questa possa formulare una richiesta di riesame.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione svolge i seguenti compiti:

- entro il 31 gennaio di ogni anno, propone all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza la cui elaborazione non può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione (art. 1 comma. 8 L. 190/2012 e ss.mm.ii.);
- entro il 31 gennaio di ogni anno, definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti alla corruzione;
- verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- propone la modifica del piano, anche a seguito di accertate e significative violazioni delle prescrizioni;
- d'intesa con il dirigente/responsabile competente, verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività per le quali è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- entro il 15 dicembre di ogni anno pubblica nel sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette all'organo di indirizzo.

e in materia di trasparenza:

- redige e aggiorna il Programma Triennale per la Trasparenza, che viene adottato dal Consiglio d'Amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno;
- effettua una costante attività di controllo sull'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- riferisce periodicamente al Consiglio d'Amministrazione;
- segnala i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione al Consiglio d'Amministrazione e all' A.N.A.C. ai fini dell'eventuale attivazione delle azioni più opportune e/o del procedimento disciplinare.

Secondo la normativa vigente nel caso in cui all'interno della Azienda un dipendente è condannato con sentenza passata in giudicato per un reato di corruzione, è contemplata l'imputazione di una responsabilità dirigenziale, disciplinare e amministrativa, tranne che il responsabile dimostri di aver predisposto il piano prima dell'avvenimento del fatto, di avere adempiuto alle norme contenute ai commi 9 e 10 dell'art.1 della legge 190/2012 e di avere vigilato sul funzionamento del piano.

L'art. 46 del d.lgs. n. 33 del 2013 e s.m.i. recita la responsabilità in capo al R.P.C.T., in qualità di Responsabile anche della trasparenza pone una responsabilità per la violazione degli obblighi di trasparenza, in quanto stabilisce che l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e/o la mancata predisposizione del PTPC sono "elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale", nonché "eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione" e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

Tutto ciò concorre a disegnare la figura che, come scrive l'Anac nella citata determina n. 12 del 28-10-2015, «rappresenta, senza dubbio, uno dei soggetti fondamentali nell'ambito della normativa sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza».

Il R.P.C.T. si impegna, secondo quanto disposto nel D.lgs.97/2016 di comunicare agli uffici preposti le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sulla osservanza del piano.

Secondo quanto previsto nella sezione Sanità del PNA il R.P.C.T. si impegna durante il triennio di vigenza del presente Piano, ad elaborare misure e strategie preventive e a segnalare criticità o specifici tratti corruttivi o di cattiva gestione e a vigilare sulla corretta gestione del piano.

Il R.P.C.T. considera il proprio ruolo un impegno da assolversi durante l'arco dell'anno (work in progress) pertanto ritiene opportuno pubblicare sul Web Aziendale a completamento del Piano documenti che possano integrarlo.

Affinché il suo mandato possa essere esplicitato al meglio, tuttavia, è essenziale che tutti gli uffici collaborino attivamente con il R.P.C.T..

2.2 Individuazione dei referenti del RPC

Al fine di attuare la legge 190/2012 e ss.mm.ii., i contenuti dell'aggiornamento 2015 e del PNA 2016, si individuano nell'organizzazione del Centro Polidiagnostico Multimedical i seguenti referenti:

- responsabile settore Amministrativo
- responsabile settore Medico;
- responsabile Segreteria Direzione Aziendale;
- responsabile Ufficio Relazioni con il Pubblico.

I suindicati referenti sono di supporto all'attività del RPC nel controllo, nella prevenzione e nel contrasto alla corruzione e all'illegalità; individueranno il personale che parteciperà ai programmi di formazione specifica; suggeriranno le modalità organizzative atte a favorire la rotazione dei dipendenti; dovranno ottemperare a quanto previsto nella normativa vigente in materia di anticorruzione.

Il Piano definisce una serie di obblighi e di misure, ivi inclusi quelli in tema di trasparenza.

Come infatti esplicitato nel PNA:

“Nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al R.P.C.T., tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti.

Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del Responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione".

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno del Centro Polidiagnostico Multimedical, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e delle proprie mansioni ed incarichi svolti a qualsiasi titolo per conto della società, sono, dunque, tenuti a rispettare rigorosamente le prescrizioni del presente Piano e le indicazioni contenute nel Codice Etico e nel Piano Triennale della Trasparenza e Integrità, nonché ad evitare comportamenti, anche omissivi, tali da impedire od ostacolare il rispetto del Piano ed i controlli relativi alla sua applicazione da parte dell' R.P.C.T..

2.3 Aggiornamento del Piano

L'R.P.C.T. valuta annualmente l'adeguatezza del Piano e propone all'Amministrazione eventuali modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie, al fine di:

- implementare il Piano, migliorarne l'efficacia e l'effettività, soprattutto qualora si verificano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute;
- adeguare il Piano alle intervenute modifiche del quadro normativo e/o della struttura organizzativa dell'Ente.

Una volta approvato dall'Organo Amministrativo, il Piano, così come modificato:

- è pubblicato sul sito internet del Centro Polidiagnostico Multimedical
- ne è data comunicazione della pubblicazione a tutto il personale a cura del Responsabile del Personale.

2.4 Individuazione dei rischi ed analisi dei contesti

Il Capo I del Titolo II del Libro II del Codice Penale² le seguenti fattispecie di reato:

- Art. 314 – Peculato
- Art. 316 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui

² Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione

- 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
- Art. 323 - Abuso d'ufficio
- Art. 325 - Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni di ufficio
- Art. 326 - Rivelazione e utilizzazione di segreti di ufficio
- Art. 328 - Rifiuto di atti di ufficio. Omissione
- Art. 331 - Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità
- Art. 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 analizzando la documentazione del Centro Polidiagnostico Multimedical e le interviste con i soggetti responsabili delle diverse aree, tra le

fattispecie sopra descritte, emerge la necessità di una prevenzione specifica nei confronti dei seguenti reati:

- Peculato
- Malversazione a danno dello Stato
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
- Concussione
- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
- Induzione indebita a dare o promettere utilità
- Istigazione alla corruzione
- Abuso di ufficio

A fronte delle condotte sopraelencate, possono essere considerate quali aree a rischio del Centro Polidiagnostico Multimedical le seguenti attività:

- rapporti con il SSN, con l'Assessorato Regionale della Salute, con il Ministero della Salute, con l'ASP di Trapani e con altri enti pubblici: modalità di contribuzione e rendicontazioni, stipula di convenzioni, etc.;
- Corruzione da familiari-ospiti per trattamenti privilegiati;
- Corruzione per avanzamenti in liste d'attesa;
- Corruzione tra dipendenti per sottacere situazioni non conformi;
- Corruzione per cessione di dati sensibili;
- Gestione delle liste di attesa
- Gestione autorizzazioni e concessioni;
- Gestione dei finanziamenti;

- Gestione delle transazioni finanziarie: incassi, pagamenti, investimenti, imposte, tributi e contributi, etc.;
- Gestione del pagamento ticket e 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;

Di seguito sono riportate le attività esposte ad un maggior rischio di corruzione e le relative funzioni coinvolte:

- Autorizzazioni e concessioni

attività coinvolte: Direzione Amministrativa e Direzione Sanitaria

- Selezione e gestione del personale

attività coinvolte: Direzione Amministrativa e Direzione Sanitaria

- Verifiche fiscali:

attività coinvolte: Direzione Amministrativa

- Rapporti con gli organi di controllo

attività coinvolte: Direzione Amministrativa

- Gestione delle liste di attesa

attività coinvolte: Ufficio Accettazione e Direzione Amministrativa

- Gestione dei Fornitori e acquisti

attività coinvolte: Direzione Amministrativa e Responsabili Area Amministrativa

➤ Attività Libero Professionali

attività coinvolte: Direzione Amministrativa e Direzione Sanitaria

Questa mappatura è stata precedentemente elaborata nel Modello 231, in cui sono state rilevate le attività e gli ambiti di interesse considerando i diversi reati presupposto contemplati nel D.Lgs. 231/01.

La Legge 190/2012 – essendo stata principalmente concepita per le amministrazioni pubbliche e per gli enti pubblici – prevede nello specifico un richiamo al Codice di comportamento dei pubblici dipendenti, come ampiamente esposto più volte nel corpo di questa relazione.

Alla luce della natura giuridica di ente di diritto privato convenzionato e accreditato ad ente pubblico, la funzione di cui al sopra menzionato Codice di comportamento è nel caso di specie svolta dal Codice Etico adottato dall’Organo Amministrativo.

2.5 Breve analisi del contesto interno

Il Centro Polidiagnostico Multimedical ha una struttura interna basata sulla separazione dei ruoli e delle funzioni:

- Uffici Amministrativi: in essi viene svolto il complesso di attività volte alla rilevazione ed elaborazione delle informazioni di natura economico/finanziaria, alla redazione reportistica interna aziendale all’espletamento degli adempimenti fiscali, alla gestione dei rapporti con soggetti esterni (consulenti, ed altri professionisti, etc.).
- Direttore Sanitario secondo il D. Lgs. 502/92, dirige i servizi sanitari e il relativo personale a fini organizzativi ed igienico sanitari, e coadiuva con i Reparti Amministrativi nella gestione aziendale, fornendo parere sugli atti relativi alle materie di competenza. È preposto al governo clinico dell’azienda. Esercita per le aree sanitarie funzioni di verifica e controllo dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati.
- Organismo di Vigilanza - Responsabile della Prevenzione della Corruzione - Responsabile della Trasparenza, con il compito di vigilare costantemente sull’osservanza da parte di tutti i destinatari del modello 231 e sul Piano Triennale Anticorruzione; sull’effettiva efficacia nel prevenire la commissione dei Reati; sull’attuazione delle prescrizioni nello stesso contenute;

sul suo aggiornamento, nel caso in cui si riscontri la necessità di adeguare il Modello a causa di cambiamenti sopravvenuti alla struttura e all'organizzazione aziendale o al quadro normativo di riferimento.

Le unità operative del Centro sono le seguenti:

- Area della medicina Diagnostica e dei servizi: Radiologia Diagnostica
- Area Medica: Neurologia, Cardiologia, Dermatologia; Venerologia ed Endocrinologia per l'erogazione di prestazioni sanitarie di prevenzione, diagnosi e terapia
- Area Chirurgica: Ginecologia, Chirurgia Generale e Ortopedia per l'erogazione di prestazioni sanitarie di prevenzione, diagnosi e terapia farmacologica e riabilitativa.

Numero tre specialiste tra le sopracitate sono erogate in regime di Convenzione con l'ASP di Trapani, ovvero:

- Radiologia
- Ginecologia
- Neurologia

Il Centro Polidiagnostico Multimedical, in ottemperanza alla normativa vigente, al fine di prevenire il conflitto d'interesse, l'inconferibilità e l'incompatibilità degli incarichi, provvede a informare il personale, con atto scritto, sui principi di legalità, trasparenza e correttezza e sull'obbligo di comunicare con atto scritto alla direzione sanitaria ed al legale rappresentante pro tempore dell'azienda, eventuali modifiche della situazione relativa alla non incompatibilità attestata al momento dell'inizio del rapporto, ai titoli posseduti, ad eventuali interessi sopravvenuti ed eventuali procedimenti penali in corso o all'emanazione di sentenze di condanne penali sopravvenute a suo carico.

2.6 Breve analisi del contesto esterno

Per comprendere il contesto esterno, sono state utilizzate informazioni di vicende di pubblico dominio che hanno offerto spunti di approfondimento di meccanismi che mostrano rischi di corruzione.

Non è raro il caso, infatti, in ambito sanitario, di udire su reati di truffa, peculato e falso, relativamente a presunti stratagemmi messi in atto in diverse Unità Operative per aggirare le liste d'attesa e il pagamento del ticket. Di fatto, una delle maggiori criticità del piano anticorruzione sono tipicamente le liste d'attesa.

È fondamentale che gli interventi di carattere normativo ed organizzativo siano sostenuti da azioni mirate a sensibilizzare e informare tutto il personale per far comprendere quale sia il peso socio- economico delle pratiche corruttive.

Il Centro Polidiagnostico Multimedical nella redazione di questo Piano Anticorruzione ha tenuto conto di questi elementi, come pure dei limiti generalmente riscontrati nei PTPC, che richiedono un innalzamento qualitativo dell'elaborazione dello stesso, con particolare riferimento alla mappatura dei processi e delle attività in relazione agli eventi rischiosi.

Un focus sulla situazione regionale evidenzia come la Sicilia sia tra le regioni con la più alta percentuale di Aziende che non adempiono agli obblighi anticorruzione: 57,9%, contro una media nazionale del 40,3%

Oltre al conclamato rischio di infiltrazioni mafiose, il territorio risulta interessato da episodi che rivelano la diffusione di pratiche di corruzione nella pubblica amministrazione.

3. Procedure di controllo e gestione delle attività potenzialmente a rischio

3.1 Gestione entrate

Il rischio nell'ambito della "gestione entrate" viene determinato dalla possibilità di errata o indebita fatturazione (c.d. Sovrafatturazione), ovvero dal rischio di corruzione e di frode amministrativo-contabile e truffa ai danni dell'ASP di riferimento, cioè ASP di Trapani.

Le misure attuate consistono in:

- verifica dell'oggetto della fatturazione;
- acquisizione della documentazione giustificativa fornita dai servizi che hanno erogato la prestazione: reports e prospetti attestanti quantità, tipologia della prestazione e/o del servizio da fatturare;

- nel caso di fatturazione di versamenti o conferimenti di denaro per sperimentazioni o donazioni da parte di soggetti esterni, acquisizione della documentazione giustificativa e verifica della regolarità della prestazione anche mediante apposite attestazioni formali (da porre a corredo della predetta documentazione giustificativa della fattura) da parte dei soggetti interni responsabili del procedimento;
- archiviazione della copia interna della fattura unitamente alla documentazione di supporto ai fini di una pronta controllabilità e la percorribilità del procedimento di fatturazione.

L'implementazione di tale percorso ha come presupposto fondamentale un miglioramento della strutturazione dell'organizzazione interna e dei procedimenti aziendali anche con particolare riferimento ai sistemi amministrativo-contabili facilitando i processi interni di controllo finalizzati alla prevenzione dei fenomeni corruttivi e fraudolenti.

3.2 Gestione pagamenti

Il rischio relativo alla “gestione dei pagamenti” si potrebbe configurare in diverse fattispecie tra le quali le più significative sono:

- ritardo nell'erogazione dei compensi entro i termini previsti contrattualmente;
- liquidazione delle fatture senza adeguata verifica della prestazione con correlato rischio di eventuale attribuzione di benefici indebiti;
- fatturazione di prestazioni non svolte;
- pagamenti effettuati senza rispettare la cronologia nell'approvazione delle delibere di liquidazione, provocando in tal modo favoritismi e disparità di trattamento tra i creditori dell'Ente.

Al fine di limitare il verificarsi del rischio sono state messe in atto misure che hanno come scopo precipuo quello di garantire la piena tracciabilità e trasparenza dei flussi contabili e finanziari volte anche ad agevolare la verifica ed il controllo della correttezza dei pagamenti effettuati e delle gestioni finanziaria e contabile.

3.3 Gestione patrimonio

Per ciò che concerne la gestione patrimoniale dei beni mobili:

- completa formalizzazione del procedimento di inventariazione (acquisizione ordine d'acquisto, D.D.T., fattura, collaudo, altra documentazione a supporto).
- verifica della corrispondenza del bene consegnato a quello ordinato e fatturato attestata dall'organo tecnico interno;
- verifica delle regolarità del collaudo;
- inserimento del bene e dei dati correlati nel libro cespiti;
- archiviazione della documentazione a supporto ai fini di una puntuale e pronta controllabilità e la percorribilità del procedimento di inventariazione.

4. Piano Trasparenza

La Legge 190/2012 ha conferito delega al Governo per approvare un decreto legislativo avente ad oggetto il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni, esercitata con l'approvazione del D.Lgs. 33/ 2013.

In ottemperanza a quanto previsto dal suddetto decreto legislativo il Centro Polidiagnostico Multimedical ha adottato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità contenente le misure, le modalità attuative e le iniziative volte all'adempimento degli obblighi in tema di trasparenza e il relativo monitoraggio.

Data la funzione preventiva svolta dalla trasparenza in tema di anticorruzione, ne consegue che le azioni del Programma Trasparenza ed Integrità sono state definite in un'ottica di integrazione con le misure e gli interventi previsti dal presente Piano di Prevenzione della Corruzione, del quale il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità stesso costituisce, pertanto, parte integrante.

In quanto ente di diritto privato convenzionato ad Ente pubblico, il Centro Polidiagnostico Multimedical è soggetto alle regole sulla trasparenza di cui alla Legge 190/2012 e al D.Lgs. 33/2013.

In particolare l'Ente è tenuto:

- a) alla pubblicazione dei dati previsti dal D.Lgs. 33/2013, sebbene limitatamente alle attività di pubblico interesse effettivamente svolte. In tal senso la trasparenza intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.;
- b) alla realizzazione della sezione "Amministrazione trasparente" nel proprio sito internet;
- c) alla previsione di una funzione di controllo e monitoraggio dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;
- d) all'organizzazione di un sistema che fornisca risposte tempestive ai cittadini, con particolare riguardo ai dati non pubblicati sul sito (c.d. accesso civico);
- e) all'adozione e all'aggiornamento del presente Programma triennale per la trasparenza.

Il Responsabile per la trasparenza, che può identificarsi nel soggetto che svolge anche il ruolo di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Il Responsabile per la trasparenza:

- a) controlla che le misure del Programma siano coordinate con le misure e gli interventi del Piano di prevenzione della corruzione;
- b) controlla ed assicura la regolare attuazione dell'accesso civico;
- c) svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- d) assicura la chiarezza e la completezza delle informazioni pubblicate;
- e) provvede all'aggiornamento del Programma.

Il Responsabile della trasparenza del Centro Polidiagnostico Multimedical coincide con il

Responsabile per la Prevenzione della Corruzione ed è stato quindi individuato nella persona della Sig. Rosario Lo Bocchiaro.

4.1 Trasparenza e Privacy

La trasparenza necessita di un coordinamento e di un bilanciamento con il principio di riservatezza e di protezione dei dati sensibili. A tale proposito, si deve dare atto dell'esistenza delle "Linee guida del Garante della Privacy su anticorruzione e trasparenza". Tale documento prevede espressamente che, laddove l'amministrazione o l'ente riscontri l'esistenza di un obbligo normativo che impone la pubblicazione dell'atto o del documento nel proprio sito web istituzionale è necessario selezionare i dati personali da inserire in tali atti e documenti, verificando, caso per caso, se ricorrono i presupposti per l'oscuramento di determinate informazioni.

Il Centro Polidiagnostico Multimedical, in conformità ai principi di protezione dei dati, è tenuto a ridurre al minimo l'utilizzazione di dati personali e di dati identificativi ed evitare il relativo trattamento quando le finalità perseguite nei singoli casi possono essere realizzate mediante dati anonimi o altre modalità che permettano di identificare l'interessato solo in caso di necessità - cd. "principio di necessità" di cui all'art. 3 co. 1 del Codice Privacy.

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

L'Azienda, in ottemperanza alla normativa vigente, che si richiama nelle linee essenziali (legge 6 novembre 2012 n. 190 all'interno della quale all'art. 1 comma 51 è inserito l'art. 54 bis del D.lgs. 165/2001 intitolato: "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"), e a seguito di ulteriore modifica di cui alla legge 11 agosto di cui alla legge 11 agosto 2014 n.114, ha emanato il Regolamento per la tutela del dipendente pubblico che effettua segnalazioni illecite: "Whistleblower".

Il regolamento garantisce la tutela del dipendente che denuncia fattispecie di varia natura (reati, violazione di legge e di regolamenti, etc.). Il dipendente è tenuto a riferire al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Nel caso del Centro Polidiagnostico Multimedical, tutti Destinatari che, in ragione del proprio rapporto di lavoro siano venuti a conoscenza di condotte illecite, sono tenuti a segnalare ogni

violazione o sospetto di violazione del presente Piano.

In particolare le segnalazioni di comportamenti ritenuti anomali o irregolari devono essere inviate all'indirizzo di posta odv@multimedical.eu il cui accesso è rigorosamente riservato al Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione. Le segnalazioni devono riportare le informazioni utili a supportare le attività istruttorie e gli estremi del segnalante, anche al fine di consentire l'acquisizione di ulteriori elementi direttamente dallo stesso.

L'identità del segnalante è protetta. In particolare, nei casi in cui il soggetto segnalante sia un dipendente o un diretto collaboratore, allo stesso è garantito che nessuna ritorsione sarà messa in atto nei suoi confronti.

4.3 Programmazione Triennale

Viene di seguito data evidenza della programmazione delle attività in materia di trasparenza per il triennio 2019-2021.

Anno 2019

- adozione Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- creazione della sezione "Amministrazione trasparente" sul sito internet del Centro Polidiagnostico Multimedical verifica della correttezza e della completezza dei dati pubblicati ex D.Lgs. 33/2013;
- definizione delle procedure di monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- formazione interna specifica per i soggetti apicali.

Anno 2020

- valutazione in merito alle attività poste in essere nel corso dell'esercizio precedente in materia di trasparenza ed implementazione di eventuali azioni correttive o di miglioramento;
- verifica in merito agli aggiornamenti effettuati sulla sezione del sito web dedicato alla trasparenza;

- formazione specifica.

Anno 2021

- valutazione in merito alle attività poste in essere nel corso dell'esercizio precedente in materia di trasparenza ed implementazione di eventuali azioni correttive o di miglioramento;
- verifica in merito agli aggiornamenti effettuati sulla sezione del sito web dedicato alla trasparenza;
- valutazione bisogni formativi ed eventuale attuazione di piani formativi;
- valutazione triennale sulla trasparenza;
- predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il triennio successivo.

5. Codice Etico

Il Centro Polidiagnostico Multimedical ha adottato un Codice Etico in cui sono espressi i valori cui deve essere improntata la condotta di tutti coloro che, ai vari livelli di responsabilità, concorrono con i propri atti allo svolgimento della sua attività, compresi i consulenti e/o collaboratori esterni.

Con il Codice si definiscono i doveri di diligenza, lealtà imparzialità e buona condotta che i dipendenti sono tenuti ad osservare.

Tali valori, in generale, esplicitano il rifiuto di ogni condotta che, pur finalizzata al raggiungimento di un risultato coerente con l'interesse dell'Ente, presenti aspetti non compatibili con un modello organizzativo e gestionale caratterizzato dall'assoluto rispetto delle norme di legge e delle regole comportamentali e procedurali che vigono all'interno del Centro.

Aspetto essenziale per l'effettività del presente Piano è l'adozione di un Codice Etico e delle conseguenze delle sue violazioni.

Per il sistema disciplinare relativo ad eventuali violazioni dei protocolli e delle procedure previste nel presente Piano di prevenzione della corruzione e nel Programma per la trasparenza e l'integrità, si richiama interamente quanto previsto nel Modello 231 adottato dal Centro

Polidiagnostico Multimedical.

5.1 Destinatari

Il presente Codice si applica indistintamente al Personale dipendente dell'Azienda e ai suoi collaboratori a qualsiasi titolo e livello.

5.2 Riferimenti normativi

D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”* e s.i.m.;

D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società, delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell’art. 11 della L. 29 settembre 2000 n.300”* e s.i.m.;

Legge 6 novembre 2012 n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*;

D. Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*;

D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 *“Regolamento recante Codice di Comportamento dei Dipendenti pubblici, a norma dell’art. 54 del D. Lgs 30 marzo 2001 n. 165”*;

Delibera n.75/2013 A.N.A.C. recante *“Linee guida in materia di comportamento delle pubbliche amministrazioni”* ai sensi dell’art. 54 del D. Lgs 30 marzo 2001 n. 165;

Delibera n. 831/2016 A.N.A.C. recante *“Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016”*;

D. Lgs. n. 39/2013 *“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico”*;

Legge 7 agosto 2015 n. 124 in materia di *“licenziamento disciplinare”*;

Atto aziendale approvato con Delibera Assembleare del 25/01/2019;

Piano aziendale triennale di prevenzione della corruzione 2019-2021 ai sensi della Legge 190/2012;

Codice Penale italiano.

Per quanto non esplicitato nel presente Codice, si rinvia alla suddetta normativa.

5.3 Disciplina dei rapporti con gli utenti, i dipendenti e i terzi

La Società Centro Polidiagnostico Multimedical di Li Causi Nicola & C. Srl, relativamente alla gestione dei rapporti con gli utenti, con i dipendenti e con i terzi, prevede espressamente quanto segue.

L'Azienda verifica periodicamente il corretto funzionamento dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico quale canale di comunicazione stabile con i cittadini, gli utenti e le imprese, volto a rappresentare gli interessi dell'utenza.

L'Azienda vieta ai dipendenti di promettere e svolgere pratiche di favore ad utilità degli utenti, atte a costituire disparità di trattamento o posizioni di privilegio nell'erogazione delle prestazioni sanitarie.

L'Azienda prevede l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, uniformando i propri processi decisionali al criterio della ricerca della massima efficienza e del raggiungimento degli obiettivi;

L'Azienda dispone che i dipendenti adempiano ai propri doveri d'Ufficio conformemente agli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro concluso con l'Azienda ed uniformino il proprio operato alle disposizioni del presente Codice Etico Comportamentale;

L'Azienda dispone altresì che l'osservanza delle disposizioni contenute nel presente Codice costituisca parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali facenti capo ai dipendenti.

La violazione del Codice Etico Comportamentale da parte del terzo comporta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale in essere, nonché il pieno diritto dell'Azienda di chiedere ed ottenere il risarcimento dei danni patiti per la lesione della sua immagine ed onorabilità.

5.4 Applicazione dei principi generali

I principi generali trovano applicazione in Azienda attraverso la definizione dei doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti sono tenuti ad osservare coerentemente a quanto disposto dal D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62.

5.5 Regali, compensi e altre utilità

Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri regali o altre utilità. I dipendenti possono accettare regali solo eccezionalmente nel rispetto della normativa del codice di comportamento generale, per un valore non superiore a 150 euro durante l'arco di un anno. E' vietata l'accettazione di regali sotto forme di denaro a prescindere dal valore.

5.6 Prevenzione della Corruzione

Il dipendente rispetta le misure contenute nel piano triennale della prevenzione della corruzione (PTPC) e collabora a rispondere alle richieste del Responsabile della prevenzione della Corruzione (RPC).

La procedura prevista dal Regolamento Aziendale per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (*Whistleblowing*) si applica nelle situazioni di illecito o irregolarità di cui il dipendente venga a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Il regolamento garantisce la tutela del dipendente che denuncia fattispecie di varia natura (reati, violazione di legge e di regolamenti ecc.). Il dipendente è tenuto a riferire al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro. Il regolamento aziendale non soltanto garantisce la tutela dell'anonimato (art. 3 e 4 del reg.), ma stabilisce al contempo che la segnalazione debba essere completa ed esaustiva (art. 2 reg.).

5.7 Trasparenza e tracciabilità

I dipendenti rispettano le misure previste nel Programma Triennale della Trasparenza ed Integrità (PTTI), parte integrante del PTPC, collaborano con il Responsabile della Trasparenza per garantire il regolare flusso delle informazioni da pubblicare, rispettando i termini stabiliti dalla legislazione vigente.

Ogni dipendente custodisce la documentazione prodotta per garantirne la tracciabilità digitale su ogni forma di supporto e per ogni fase del processo.

5.8 Comportamento nei rapporti privati

Nelle relazioni sociali il dipendente non si avvale del ruolo svolto all'interno dell'Azienda per ottenere utilità non dovute;

Il dipendente è tenuto a non arrecare nocumento all'immagine dell'Azienda e a non diffondere informazioni riservate anche nell'uso dei social network, di Internet e delle altre similari forme di comunicazione.

5.9 Comportamento in servizio

Ogni dipendente è tenuto ad avere cura della propria persona e del proprio abbigliamento che devono essere consoni all'ambiente.

Il dipendente rispetta l'orario di lavoro e non si allontana o si assenta dal servizio senza la preventiva autorizzazione del proprio Dirigente.

Il personale sanitario, al di fuori della struttura di pertinenza, non indossa abbigliamento sanitario, anche in strutture presenti all'interno della Azienda.

Al dipendente non è consentito utilizzare a fini privati il materiale (sanitario o di cancelleria, o elettronico) per scopi che non siano legati ad esigenze di lavoro.

Il dipendente, salvo casi eccezionali e urgenti, non utilizza gli strumenti informatici (internet, posta elettronica) di servizio per motivi personali.

Il responsabile ha l'obbligo di verificare l'osservanza da parte dei dipendenti della normativa e dei contratti collettivi di lavoro in materia di orario di servizio.

5.10 Rapporti con il pubblico

Il dipendente espone in modo visibile il cartellino identificativo. Qualora sia a contatto con il pubblico, soprattutto nei casi di richiesta di informazioni sanitarie, fornisce spiegazioni chiare ed adeguate alla comprensione dell'utente;

5.11 Vigilanza, monitoraggio ed attività formative

Le competenze aziendali sull'attuazione del presente Codice di Comportamento competono a:

- Amministratore
- Responsabile della prevenzione della corruzione.

5.12 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

Ferme restando le violazioni alle norme penali, civili, amministrative e contabili del pubblico dipendente, l'inosservanza degli obblighi del codice aziendale determina sanzioni disciplinari già previste dalla legge e dai contratti collettivi.

5.13 Operatività del Codice di comportamento

Il Codice Etico Comportamentale di questa Azienda entra in vigore a decorrere dalla data della delibera della sua approvazione da parte dell'Amministrazione.

L'Azienda, attraverso gli Organi preposti alla prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, provvede a diffondere e ad illustrare a tutti i destinatari gli obiettivi, il contenuto e le modalità applicative del Codice attraverso pubblicazioni su intranet aziendale, messa a disposizione di copie cartacee e/o elettroniche, invio tramite e-mail, affissione di avvisi in luoghi accessibili a tutti.

Assicura il controllo della diffusione dei contenuti del Codice mediante opportuna registrazione dell'avvenuta presa conoscenza da parte di ciascun destinatario.

Organizza incontri formativi per i dipendenti volti a favorire la conoscenza dei principi e delle norme del Codice.

Nel caso di nuovi rapporti di lavoro e/o di collaborazione, questi dovranno contenere un esplicito riferimento al Codice Etico Comportamentale e dovrà essere resa disponibile una copia dello stesso ai nuovi dipendenti/collaboratori.

6. Disposizioni finali

Tutta l'attività dell'Azienda deve essere improntata al rigoroso rispetto dei principi etici introdotti dal presente Codice Etico Comportamentale.

L'Azienda persegue costantemente obiettivi di razionalizzazione e coordinamento normativo interno secondo i principi dettati nel presente Codice.

Castelvetrano, 25 gennaio 2019

Amministratore Unico

Nicola Li Causi

RPC e RPCT

Rosario Lo Bocchiaro
