

AZIENDA OSPEDALIERA PER L'EMERGENZA CANNIZZARO
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE CONTRO LA CORRUZIONE
2015 - 2017

1) Oggetto e Finalità

Ai sensi dell'art 1 comma 5 della legge 6 novembre 2012 n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione contro corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*, l'Azienda Ospedaliera Cannizzaro ha adottato il piano di Prevenzione della Corruzione con le finalità di prevenire il rischio di corruzione e di illegalità.

Al contempo sono stati individuati il livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e sono stati indicati gli interventi organizzativi atti a prevenire il rischio, adottando procedure appropriate per selezionare e formare - di concerto con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione - i dipendenti che operano in ambiti particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo e valutando la possibilità di attuare la rotazione di Dirigenti e funzionari, in ragione del predetto scopo.

Il presente piano, riguarda l'arco temporale 2015- 2017.

Ai fini del presente piano , 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. In verità, le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica disciplinate 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 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 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”
- Legge 6/11/2012 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”
- 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 inconferibilità 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

2) Il Responsabile della prevenzione della corruzione

Il Responsabile della prevenzione e della corruzione è stato individuato – ai sensi dell’art. 1 comma 7 della legge 6 novembre 2012 n.190 - con deliberazione n. 112/CS del 18/01/2013 ed è anche responsabile della trasparenza nominato con deliberazione n. 1795/CS del 12/07/2013.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione svolge i seguenti compiti:

1. entro il 31 gennaio di ogni anno, propone all’organo di indirizzo politico, per l’approvazione, il *Piano triennale di Prevenzione della Corruzione* la cui elaborazione non può essere affidata a soggetti estranei all’amministrazione (art. 1 comma. 8 L. 190/2012);
2. 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;
3. verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del *Piano triennale di Prevenzione della Corruzione*;
4. propone la modifica del piano, anche a seguito di accertate e significative violazioni delle prescrizioni;
5. 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;

6. 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.

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.

3) I referenti per la prevenzione per l'area di rispettiva competenza

Hanno come precipua attività quella di informare il Dirigente sulle attività e sulla organizzazione dell'amministrazione. I referenti svolgono un costante monitoraggio sulla attività svolta dai dirigenti assegnati agli uffici di riferimento anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale

Osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1 comma 14 della legge 190 del 2012)

Tutti i dirigenti per l'area di rispettiva competenza:

Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, dei referenti e della autorità giudiziaria secondo la normativa vigente (art 16 d.lgs n. 165 del 2001; art.1 comma 3 l. n. 20 del 1994, art.331 c.p.p.)

Partecipano al processo di gestione del rischio

Propongono le misure di prevenzione (art.16 d.lgs. n.165 del 2001)

Assicurano l'osservanza del Codice di Comportamento e verificano l'ipotesi di violazione

Adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis D.lgs n. 165 del 2001)

Osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1 comma 14, l. n. 190 del 2012)

Al fine di rendere operative le norme contenute nella legge 190/2012, l'Azienda individua i seguenti responsabili delle strutture organizzative in cui essa è suddivisa:

Direttori medici di Dipartimento

Direttori medici di Unità Operative Complesse e Semplici

Direttore di Farmacia

Responsabile Settore Provveditorato ed Economato

Responsabile Settore Risorse Economiche e Finanziarie

Responsabile Settore Risorse Umane

Responsabile Settore Tecnico

Responsabile Servizio Legale

I referenti concorrono alla attività di controllo, prevenzione e contrasto della corruzione e della illegalità di concerto con il Responsabile della corruzione

Entro il 31 ottobre di ogni anno i referenti inviano relazione al Responsabile della corruzione mettendo in luce gli interventi organizzativi realizzati, le misure adottate per procedere alla rotazione del personale-

I referenti segnaleranno al Responsabile della prevenzione i nominativi dei dipendenti, ciascuno per la propria area di appartenenza da inserire nel programma di formazione su argomenti afferenti ai temi della legalità e dell'etica pubblica.

I referenti, non perdendo di vista le esigenze organizzative, procederanno alla rotazione dei dipendenti, soprattutto quelli che svolgono le proprie funzioni negli uffici nei quali è più elevato il rischio di corruzione.

4) Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti

Ai sensi dell'arti 1 comma 28 della legge n. 190/2012 e dell'art. 24 del D.Lgs. n.33/2013 i referenti monitorano i termini per la conclusione dei procedimenti e ne danno immediata comunicazione al Responsabile della Corruzione. I referenti nella relazione presentata entro il 31 ottobre di ogni anno informano il Responsabile della prevenzione in merito ai procedimenti adottati, al numero dei procedimenti conclusi e comunicano anche il numero dei procedimenti per i quali si registra un ritardo e i motivi dello stesso.

5) Il Piano triennale di prevenzione della corruzione

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione (di seguito *Piano*) sarà trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica ed alla Regione di appartenenza.

Il Piano deve essere approvato dall'organo di indirizzo politico ogni anno entro il 31 gennaio.

Il piano triennale della corruzione rappresenta lo strumento finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno, Nel piano vengono delineate un programma di attività coerenti tra loro capaci di ridurre il rischio di comportamenti

corrotti. Nel piano vengono indicate le aree a rischio, il piano è uno strumento per l'individuazione di misure concrete da realizzare con certezza e da vigilare quanto ad efficacia preventiva della corruzione.

6) Mappatura delle attività con elevato rischio di corruzione

Per ciascuna Unità Operativa dell'ente sono ritenute attività ad elevato rischio di corruzione, ai sensi del comma 16 dell'art. 1 della legge 190/2012, tutti i provvedimenti di :

1. autorizzazione o concessioni;
2. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
3. scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi, forniture;
4. concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale e per la progressione in carriera.

A tal fine è opportuno monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione.

L'Azienda ha già diramato ai Direttori dei Dipartimenti ai Direttori delle UU.OO.CC. e ai Responsabili dei Settori e Servizi amministrativi "l'informativa sugli obiettivi della legge 190/2012 volta a contrastare la corruzione" (nota prot. 18/02/2013 n. 0003461); alla predetta nota era allegata una dichiarazione da sottoscrivere nella quale si certificava che non c'erano rapporti di parentela tra i dirigenti ed i contraenti dell'Azienda.

Al fine di conseguire l'obiettivo dell'individuazione preventiva delle aree di attività maggiormente esposte al rischio di corruzione mediante la cosiddetta mappatura del rischio, il piano di prevenzione della corruzione dell'Azienda Ospedaliera per l'Emergenza Cannizzaro valuta il diverso livello di esposizione delle proprie

articolazioni del rischio di corruzione ed individua le attività nelle quali è più elevato il rischio medesimo.

Entro la fine di novembre di ciascun anno il Responsabile del Piano della Corruzione invia agli uffici la richiesta di individuazione delle attività a rischio di corruzione. Gli uffici entro 15 giorni dalla richiesta indicano tale attività, specificando i nominativi degli addetti incaricati delle stesse.

In particolare, la mappatura deve prevedere che tutti i provvedimenti adottati relativi ai processi classificati a rischio alto o critico vengano pubblicati a cura del Responsabile sul sito Aziendale.

L'attività di cosiddetta mappatura del rischio è finalizzata a indicare gli interventi organizzativi volti a prevenirlo, a definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti che operano nei settori particolarmente esposti al rischio medesimo, nonché a prevedere che le attività a rischio di corruzione siano espletate da personale specificatamente selezionato e formato ad hoc.

Al fine della valutazione del diverso livello di esposizione al rischio di corruzione e delle individuazione delle attività in cui è maggiormente presente, occorre considerare la complessità dell'organizzazione aziendale, strutturata in aree dipartimentali e in Unità operative complesse e semplici. Alle singole realtà sanitarie e sociosanitarie si affiancano le variegate funzioni amministrative dell'Ente, riferite a tutti gli adempimenti che vengono esperiti non soltanto delle strutture istituzionalmente preposte, ma anche dalle commissioni, dai comitati che afferiscono nell'ambito della attività aziendale.

Il grado del rischio può essere classificato in Alto, Medio, Basso

Rischio alto:

- Aree di attività dell'acquisizione di beni e servizi
- Aree di attività della gestione del patrimonio ospedaliero
- Aree della gestione dei sistemi informatici
- Aree di attività del servizio di prevenzione e protezione
- Aree di attività della gestione liquidatoria
- Aree di attività libero professionale intramoenia
- Area della manutenzione degli edifici e delle attrezzature
- Collaudi

Rischio medio:

- Area di attività della formazione e dell'aggiornamento professionale
- Area di attività del Controllo di gestione
- Economato
- Cassa Ticket
- Benefici a tutela del personale
- Attestazione da parte della Direzione Sanitaria di vigilanza del servizio di pulizia, servizio rifiuti ospedalieri pericolosi e non pericolosi

Rischio Basso:

Erogazione della formazione all'interno della Azienda

Convenzione con le università e con gli enti di formazione

Nelle residue attività dell' Azienda il rischio di corruzione si configura come basso, in quanto i potenziali fattori di esso si presentano con una ampiezza ridotta.

Le attività a rischio di corruzione così individuate, devono essere affidate al personale all'uopo preposto.

7) D. Lgs n.33 del 14 marzo 2013: Obbligo di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni

L'Azienda, in ottemperanza all'art. 1 comma 15 della legge 190, e del D.Lgs 33/2013 assicura la pubblicazione sul sito web della Azienda delle informazioni sui procedimenti amministrativi secondo criteri di semplicità di consultazione

Il comma 16 della citata legge 190 stabilisce la pubblicazione, come livello essenziale di trasparenza della attività amministrativa dei seguenti procedimenti:

- a. autorizzazione e concessione
- b. scelta del contraente per l'affidamento dei lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori contratti e forniture;
- c. concessioni ed erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati
- d. Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressione di carriera

In particolare l'Azienda nel rispetto della citata normativa propone di pubblicare e mantenere aggiornati i seguenti dati sul sito istituzionale non appena essi siano resi disponibili dai relativi procedimenti:

- 1) Piano Anticorruzione - Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- 2) Documenti di pianificazione e rendicontazione della performance dell'Ente;
- 3) *Curricula* dei Responsabili dei Servizi;
- 4) Nominativi e curricula dei componenti dell'Organismo (Nucleo) di Valutazione;
- 5) Incarichi di lavoro autonomo retribuiti e non retribuiti affidati, a qualsiasi titolo, a soggetti esterni;
- 6) Dati su sovvenzioni, contributi, crediti, sussidi e benefici di natura economica.

8) Formazione dei dipendenti che operano in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione

Al fine di promuovere la cultura della legalità e dell'etica pubblica nell'attività amministrativa, il piano di formazione annuale predisposto dalla azienda deve prevedere percorsi specifici di formazione per l'approfondimento della normativa sulla anticorruzione, ma anche delle azioni di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità, specificatamente dedicati ai dipendenti che operano nei Settori nel cui ambito il rischio è più elevato sulla base del presente piano. Eventualmente si può fare riferimento ai corsi della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione così come previsto nella legge 190/2012.

9) Rotazione degli incarichi

Il Commissario Straordinario, di concerto con i Direttori Sanitario ed Amministrativo, concorda la rotazione dei dipendenti coinvolti nell'istruttoria o nel rilascio dei provvedimenti classificati a rischio alto o critico.

10) Segnalazione di illeciti e tutela del dipendente che segnala eventuali illeciti (whistleblower)

La normativa sulla corruzione, in particolare l' art 1 comma 51 della legge 190 /2012, ha introdotto per la prima volta nel nostro paese una norma finalizzata alla tutela del pubblico dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower)

L'articolo citato prevede che “ Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del cod. civ, il dipendente che denuncia alla autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione dei rapporto di lavoro non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.”

In virtù di tale disposizione, chiunque operi all'interno dell'Azienda Cannizzaro, che si tratti di personale dipendente o collaboratori a qualsiasi titolo, segnala la conoscenza di atti e/o fatti illeciti di cui è a conoscenza. L'Amministrazione tutela il dipendente che non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

11) Conflitto di Interessi

Ai sensi dell'art. 1 comma 41 della legge 190/2012, il responsabile del procedimento e i titolare degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale

Il dipendente interessato segnali al proprio dirigente il verificarsi del conflitto, il quale valuterà se la problematica abbia le caratteristiche di un conflitto di interesse che possa ledere l'imparzialità della azione amministrativa, rispondendo per iscritto al

dipendente o sollevandolo dall'incarico oppure motivando le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte del dipendente medesimo.

Nel caso in cui il dipendente sia sollevato dall'incarico, esso sarà affidato ad un altro dipendente, in mancanza di dipendenti idonei il medesimo dirigente avocherà a sé ogni compito relativo a quel procedimento.

12) Sanzioni e vincolo di non discriminazione

Nel caso si realizzi, all'interno dell'Azienda, un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il Responsabile della Corruzione risponde ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs165/2001 e s.m.i. , nonché per il danno erariale e all'immagine della P.A. , eccetto che dimostri le circostanze previste dalla lettera a) e b) del comma 12, dell'art. 1 della legge 190/2012 e sul piano erariale secondo quanto previsto ai commi 13 e 14 dell'art.1 sopracitato.

In caso di violazione, sospetta o nota riguardo alle leggi anticorruzione, i Dirigenti sono tenuti ad informare il Responsabile preposto all'anticorruzione.

Il Commissario Straordinario, i Direttori Amministrativo e Sanitario, di concerto con il Responsabile della anticorruzione, procedono per stabilire il modo più adeguato del necessario intervento. Qualunque misura disciplinare sarà adottata nel rispetto delle leggi anticorruzione e l'Azienda garantisce la non discriminazione del dipendente che abbia svolto una attività di segnalazione attinente al rispetto del Piano e della normativa.

A tal fine l'art. 1 comma 51 della legge 190/2012 ha introdotto norme a tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, esclusi i casi di calunnia e diffamazione. Infatti il pubblico dipendente che denuncia al proprio superiore gerarchico, all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, condotte illecite che afferiscono nell'ambito lavorativo, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misura discriminatoria, diretta o indiretta aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

A tale proposito nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del dipendente che ha segnalato la discriminazione non può essere rivelata, senza il consenso dello stesso. Nell'eventualità che la contestazione sia fondata, l'identità può essere rivelata ove la conoscenza sia indispensabile per la difesa dell'incolpato.

13) Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità

1. Secondo quanto previsto dall'art. 15 del D.lgs n. 39 del 2013 recante "*Disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni*", il Responsabile della Prevenzione della corruzione ha il compito, anche attraverso le disposizioni del Piano anticorruzione, di curare che nell'Amministrazione siano rispettate le norme stabilite dal citato Decreto.

2. Nel Decreto si definisce "inconferibilità" la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali interni o esterni a coloro che:

- a. abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice Penale anche con sentenza non passata in giudicato;
- b. che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione;
- c. che siano stati componenti di organo di indirizzo politico.

3. Si definisce, inoltre, "incompatibilità" l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e lo svolgimento di incarichi e cariche di enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione che conferisce l'incarico.

4. Tenuto conto di quanto previsto nella delibera n. 58/2013 della CIVIT (Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche) intitolata: "*Parere sull'interpretazione e sull'applicazione della d.lgs. n. 39/2013 nel settore sanitario*", le norme in questione si applicano e le relative dichiarazioni devono essere rese, oltre che dal Direttore Generale, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario da:

- a. Direttori di Dipartimento

- b. Direttori di Presidio Ospedaliero
- c. Direttori di U.O.C.
- d. Direttori di U.O.S. a valenza dipartimentale.

5. Il Responsabile della prevenzione della corruzione deve contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgenza della situazione di inconferibilità o incompatibilità all'incarico e segnalare alla Direzione Generale i casi di possibile violazione.

6. A tal fine il Responsabile del Settore Risorse Umane dovrà segnalare al Responsabile della prevenzione della corruzione eventuali violazioni del D.Lvo n. 39/2013, in ordine al conferimento dei suddetti incarichi.

7. Il Responsabile della prevenzione della corruzione, inoltre, segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del citato D.Lvo n. 39/2013 all'Autorità Nazionale Anticorruzione, all'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, nonché alla Corte dei Conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative. La decadenza dall'incarico è comunicata all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

14) Prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazione agli uffici

1. Il contrasto a fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso la previsione di condizioni ostative alla partecipazione a commissioni di concorso o gara e allo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli Uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

2. Ai sensi dell'art. 35 bis del D.Lvo 165/2001 inserito dall'art. 1 comma 46 della Legge 190/2012, coloro che sono stati condannati anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I Titolo II del libro del c.p. non possono:

- a. fare parte, anche compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b. essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché

alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzione di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
c. fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

15) Attestazione da inserire in tutti gli avvisi di gara

1. L'Azienda, al fine di rafforzare le condizioni di legalità e sicurezza nella gestione degli appalti e dei contratti pubblici, con deliberazione n. 203 del 09/5/2013, ha aderito al Protocollo di Legalità – Accordo di Programma Quadro "Carlo Alberto Dalla Chiesa".

2. In detto Protocollo è previsto un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti. Pertanto gli Uffici competenti sono tenuti ad inserire in tutti gli avvisi di gara, a pena di invalidità, l'espressa previsione che il mancato rispetto delle clausole contenute nella suddetta deliberazione costituisce causa di esclusione dalla gara.

**Il piano triennale della corruzione si applica a tutti i dipendenti dell'Azienda
Ospedaliera per L'Emergenza Cannizzaro**