

AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA ANNO 2019

Indice

1. Premessa

2. L'analisi del contesto esterno

3. L'analisi del contesto interno

4. Aggiornamento PTPCT ANNO 2019:

- nuove modalità operative per la predisposizione ed elaborazione del PTCT
- revisione e aggiornamento della mappatura dei processi e/o procedimento di competenza della Società della Salute per l'anno 2019.
- individuazione dei rischi corruttivi con particolare riferimento alle aree “obbligatorie” e alle altre aree
- valutazione del rischio e revisione del modello adottato nel piano anticorruzione 2018
- individuazione misure di prevenzione: aggiornamento misure a carattere generale di tipo organizzativo e individuazione di ulteriori misure a carattere specifico per singolo procedimento

5. Misure a carattere generale di tipo organizzativo previste nel PTPCT anno 2019:

- Adozione di nuovi Regolamenti a carattere generale: Regolamento di organizzazione del Consorzio; Regolamento per l'attività sottosoglia, Regolamento per la concessione a terzi di sovvenzioni, sussidi o di qualsiasi altro vantaggio di tipo patrimoniale
- formazione del personale
- il formale recepimento dei Codici di comportamento dei due Enti consorziati

- l'obbligo di astensione in caso di conflitto d'interesse
- la tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower)
- l'assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità

- Verifica dell'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

6. Adempimenti in materia di trasparenza

7. Controllo e monitoraggio

1. PREMESSA

Con la deliberazione n. 1074 del 21 novembre 2018, l’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC) ha approvato l’Aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione 2018, di cui alla delibera n. 831 del 3 agosto 2016.

ANAC ribadisce che il PNA è un atto d’indirizzo a tutte le Pubbliche Amministrazioni, compresi gli Enti locali e quelli del Servizio Sanitario Nazionale. Ha durata triennale e deve essere aggiornato annualmente dalla stessa Autorità. Sulla base delle linee-guida emanate da ANAC devono essere redatti i piani triennali e i loro aggiornamenti dalle varie Pubbliche Amministrazioni.

Nell’ Aggiornamento, di cui alla delibera ANAC n 1074 sopra citata, si ribadisce la scelta, già anticipata nella delibera n 831/2016 con la quale è stato approvato il PNA 2017 – 19, di procedere all’adozione annuale del PTCP con il confronto e il coinvolgimento dei diretti interessati.

Si richiama l’attenzione sulla normativa in materia di anticorruzione di cui alla L n. 190/12 e s.m.i. e su gli indirizzi, già formulati per il PNA 2016 (delibera ANAC 831/2016) e di quelli precedenti, PNA 2013 (delibera ex CIVIT n. 72/2013) e successivo Aggiornamento ANAC con determina del 28/10/2015 (Aggiornamento ANAC 2015 al PNA 2013 ex Civit)

Si invitano le Amministrazioni ad adottare procedimenti operativi di predisposizione e di approvazione dei piani triennali con il coinvolgimento sia degli organi d’indirizzo politico-amministrativo, sia degli uffici interni e sia degli “stakeholder esterni”.

Si richiama l’attenzione sull’importanza della figura del RPCT e sul suo ruolo, sull’importanza della mappatura di tutti i procedimenti o fasi di procedimento in essere presso l’Ente, sull’individuazione per ogni processo e/o procedimento di eventi a rischio corruzione e della loro valutazione e graduazione attraverso l’adozione di un appropriato modello di valutazione, dopo aver effettuato l’analisi del contesto esterno ed interno che caratterizza il singolo Ente.

Si raccomanda per il trattamento dei rischi l’individuazione di misure di prevenzione sia a carattere generale che a carattere specifico, in funzione di rischi specifici che riguardano specifici procedimenti particolari che caratterizzano quella particolare Amministrazione.

Le misure a carattere generale per lo più riguardano tutte le Amministrazioni e consistono in misure organizzative di tipo trasversale. Sono proprie delle aree c. d. “generali” e riguardano i c. d. servizi comuni.

L'Autorità ha individuato fra le aree generali quelle più esposte a rischio corruzione che necessariamente e obbligatoriamente devono essere valutate ai fini della prevenzione della corruzione e che sono: area assunzioni risorse umane, area appalti pubblici, area concessioni a terzi di vantaggi di tipo patrimoniale, area delle liste di attesa soprattutto per gli Enti del SSN.

In merito all'attuazione delle misure di prevenzione previste, si pone l'accento sulla necessità dell'adozione di un valido sistema di monitoraggio delle misure adottate e sulla necessità di un coordinamento tra gli obiettivi strategici e operativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e quelli previsti dal Piano delle Performance.

Si raccomanda che l'adozione delle misure di prevenzione avvenga dopo un'accurata analisi del contesto esterno e di quello interno in modo da contestualizzarle e renderle fattibili per gli operatori addetti.

Per quanto riguarda la mappatura dei processi, si evidenzia la necessità di corredare l'elencazione dei processi e/o procedimenti di una descrizione delle fasi e/o delle attività svolte e dei vari Responsabili. Si evidenzia l'importanza di identificare i vari eventi a rischio corruzione e le cause procedimento per procedimento e di graduare il rischio con la metodologia descritta nel PNA 2013 o con un'altra ritenuta più appropriata e scelta a discrezione dell'Amministrazione.

La delibera ANAC n 1074/2018 richiama l'attenzione sull'importanza dei codici di comportamento, che devono tradursi in veri e propri strumenti di prevenzione della corruzione.

Tali codici non possono consistere in una mera ripetizione delle regole generali contenute nel D.P.R. n 62/2013, valevoli per tutte le P. A., ma devono tradurre in “doveri comportamentali” le misure preventive adottate dalla singola Amministrazione in modo da contestualizzare per singola Amministrazione anche i vari codici comportamentali adottati. In merito l'Autorità si riserva di emanare ulteriori direttive ANAC.

Infine, si pone l'accento sul divieto introdotto dall'art 53 D. Lgs. 165/2001, comma 16 ter secondo cui *“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.”* Si evidenzia, a tal proposito, l'esigenza di effettuare appropriate verifiche in merito.

Per quanto riguarda la Trasparenza si evidenzia la necessità di osservare tutti gli adempimenti in materia di pubblicità obbligatoria previsti dal 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. 90 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”*), emanato ai sensi dell’art 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (*“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*) e dalle linee-guida ANAC di cui alle delibere n 1310 (linee-guida trasparenza) e 1309 (linee-guida accesso civico e accesso civico generalizzato o FOIA) del 28/12/2016.

Si ricorda anche che il PNA 2016, di cui alla delibera ANAC n 831/2016, indirizza le Pubbliche Amministrazioni anche ad individuare i Responsabili della trasmissione e della pubblicazione di quei dati che sono oggetto di pubblicità obbligatoria ai fini della Trasparenza ai sensi del D. Lgs n. 97/2016.

Si pone l’accento sull’importanza della pubblicazione ai fini dell’assolvimento degli obblighi in materia di Trasparenza sulla pubblicazione delle attestazioni degli OIV e sull’importanza del ruolo che svolge tale organismo al fine del coordinamento e dell’integrazione tra il PTPCT e il Piano delle Performance, secondo quanto illustrato dal paragrafo 5.3 del PNA 2016 di cui alla delibera ANAC n 831/2016.

Si richiama l’attenzione sull’osservanza del principio della rotazione, soprattutto in quelle attività in cui è più elevato il rischio corruzione, con un apposito rinvio all’art 1, comma 4, lett. e) della L. 190/2012 e al paragrafo 7.2 del PNA 2016, di cui alla delibera ANAC n 831/2016.

Infine, si ricorda l’importanza di procedere all’accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi secondo le linee-guida di cui alla determina ANAC n 833 del 3 agosto 2016 *“ Linee-guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del RPCT. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell’ANAC in caso d’incarichi inconferibili e incompatibili”*.

2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

La Società della Salute di Firenze ha come bacino di riferimento lo stesso ambito territoriale di quello del Comune di Firenze con un’estensione di 102,41 Km² e una suddivisione in cinque Quartieri: Centro Storico (Q1), Campo di Marte (Q2), Gavinana - Galluzzo (Q3), Isolotto - Legnaia (Q4) e Rifredi (Q5).

Questa peculiarità permette di usufruire della stessa analisi del contesto esterno fatta dagli uffici comunali competenti. Pertanto, per la descrizione del contesto territoriale esterno, si rinvia ai dati pubblicati in merito dal Comune di Firenze.

3. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Le Società della Salute rappresentano un nuovo modello organizzativo tipico e peculiare del sistema sanitario e sociale toscano per la programmazione e gestione integrata dei servizi tra Comuni e aziende sanitarie di riferimento di una stessa zona-distretto.

Il sistema sanitario e sociale toscano è stato caratterizzato da una profonda riforma, tuttora in corso, iniziata a livello legislativo con l'approvazione della L. R. n. 84 del 28 dicembre 2015

“ Riordino dell'assetto istituzionale e organizzativo del sistema sanitario regionale . Modifiche alla L. R. n. 40/2005. e conclusa, sempre a livello legislativo, con l'approvazione nel corso dell'anno 2017 della L. R. n. 11/2017 che ha ridisegnato l'ambito territoriale delle zone-distretto e ha dato una nuova definizione giuridica della Società della Salute (più brevemente SDS), sancendone definitivamente la loro costituzione e la loro portata: le SDS sono Enti pubblici, senza scopo di lucro, costituiti in forma di consorzio, dotati di autonomia amministrativa, organizzativa, contabile, gestionale e tecnica attraverso le quali la Regione Toscana attua le proprie strategie d'intervento per l'esercizio delle attività sanitarie territoriali, socio-sanitarie e sociali in forma integrata tra Comuni/e e azienda sanitaria di riferimento di una medesima zona-distretto.

La loro costituzione avviene solo su base volontaria, per adesione volontaria di tutti i comuni che fanno parte di una stessa zona- distretto e dell'azienda sanitaria usl territorialmente competente.

La riforma ha visto l'accorpamento di ben 12 aziende sanitarie in sole 3 grandi aziende usl, una per ciascuna area vasta.

L'Azienda Usl Toscana Centro è l'azienda territorialmente competente o, l'azienda sanitaria di riferimento, per la Società della Salute di Firenze.

E' bene evidenziare che nel territorio che rappresenta il bacino d'utenza dell'Azienda Sanitaria Centro sono presenti ben n. 8 Società della Salute.

La Società della Salute di Firenze si caratterizza per avere, da una parte, come riferimento un'azienda sanitaria USL nella quale sono costituite ben n. 8 Società della Salute e, dall'altra, per la presenza nella propria zona-distretto, la zona distretto di Firenze,

di un unico grande Comune, il Comune di Firenze, che rappresenta anche il Comune che ha il maggior peso politico nella Regione Toscana.

Queste peculiarità incidono profondamente nell'organizzazione dell'Ente e la differenziano notevolmente dalle altre SDS, costituite nelle altre zone- distretto dell'Azienda Sanitaria Toscana Centro.

La Società della Salute di Firenze rappresenta l'unico caso in cui il bacino territoriale di riferimento coincida perfettamente con l'ambito di competenza territoriale di un unico Comune, quello più importante e rappresentativo dell'intera Regione, il Comune di Firenze.

Come si è già accennato, la profonda riforma che ha portato all'accorpamento di ben 12 aziende usl in sole 3 aziende sanitarie, una per ciascuna area vasta, si è conclusa solo a livello legislativo- normativo, non certo a livello amministrativo, organizzativo e gestionale.

Ciò incide notevolmente sull'assetto organizzativo della SDS-Firenze, dove, peraltro, il personale continua ad essere assegnato solo funzionalmente e ad appartenere giuridicamente o all'azienda sanitaria di riferimento, la Usl Toscana Centro, oppure al Comune di Firenze.

Allo stato, formalmente fanno parte della Società della Salute di Firenze oltre che l'organo amministrativo di vertice, il Direttore, al quale è affidata la gestione del Consorzio n 8 dipendenti USL, che risultano con atto formale assegnati funzionalmente alla SDS Firenze. Lavorano presso la Società della Salute di Firenze altri dipendenti comunali, per l'esattezza n 14 unità, dei quali però formalmente non risulta nessuna assegnazione funzionale.

Questo stato di fatto del personale ha determinato e continua a determinare uno stato di precarietà dell'assetto organizzativo del Consorzio che incide notevolmente anche sullo sviluppo delle attività.

Continuano ad essere organi del Consorzio, ai sensi dell'art. 71 quinquies della legge regionale 24 febbraio 2005, n. 40, e ss.mm.ii., l'Assemblea dei Soci, la Giunta Esecutiva, il Presidente, il Direttore e il Collegio Sindacale.

L'Assemblea dei Soci è composta dal Sindaco del Comune di Firenze e dal Direttore Generale dell'Azienda USL Toscana Centro o da loro delegati. Ha funzioni d'indirizzo e programmazione nei confronti della Giunta e approva gli atti fondamentali del Consorzio ai sensi dell'art. 71 sexties della legge regionale 24 febbraio 2005, n. 40, e ss.mm.ii. (gli atti di programmazione e di bilancio, nonché il regolamento di accesso ai servizi).

La Giunta Esecutiva è l'organo esecutivo al quale è affidata la gestione del Consorzio nell'ambito degli indirizzi e delle direttive fornite dall'Assemblea dei Soci. In particolare, ai sensi dell'art. 71 septies della legge regionale 24 febbraio 2005, n. 40, e ss.mm.ii., adotta i programmi esecutivi e tutti i provvedimenti indicati dallo Statuto dell'ente.

Il Presidente ha la rappresentanza legale dell'ente e assicura il collegamento e il coordinamento tra l'attività dell'Assemblea dei Soci e della Giunta Esecutiva, ai sensi dell'art. 71 octies della legge regionale 24 febbraio 2005, n. 40, e ss.mm.ii..

Il Direttore ha la gestione delle strutture organizzative del consorzio e predispone gli atti di programmazione e di bilancio. Esercita, inoltre, funzioni di Responsabile di zona e può rappresentare in giudizio il consorzio per gli atti di propria competenza, secondo quanto previsto dall'art. 71 novies della legge regionale 24 febbraio 2005, n. 40, e ss.mm.ii..

Al Collegio dei Sindaci sono attribuite le funzioni di controllo sulla regolarità contabile e finanziaria dell'ente, ai sensi dell'art. 71 decies della legge regionale 24 febbraio 2005, n. 40, e ss.mm.ii..

Per ciascuna nomina sono state verificate l'assenza di cause d'inconferibilità e d'incompatibilità dell'incarico con apposita autodichiarazione, sottoscritta da ciascun componente, sotto la propria personale responsabilità ai sensi e per gli effetti del D.P. R. n. 445/00, in caso di falso e dichiarazioni mendaci.

La mancata definizione dell'assetto organizzativo del Consorzio anche sotto il profilo delle funzioni determina una certa confusione nell'attribuzione formale delle attività. Certi procedimenti sono ancora propri dell'Azienda UsIcentro in attesa dell'atto regionale che disciplini il passaggio ai Consorzi Società della Salute delle attività a gestione diretta, tra le quali sicuramente i percorsi per la non autosufficienza e quelli per la disabilità.

Per quanto riguarda l'Organismo Indipendente di valutazione o OIV in un'ottica di favorire l'uniformità di organizzazione nelle n. 8 SDS che hanno come riferimento la stessa Azienda sanitaria, l'azienda UsI Toscana Centro, al fine di conseguire anche risparmi di spesa, soprattutto con riferimento ai servizi generali, quali le funzioni dell'OIV, si potrebbe ipotizzare di accorpate tali servizi comuni a tutte le n. 8 SDS di area vasta centro, o in alternativa, essendo presente esclusivamente personale dipendente degli Enti consorziati, di utilizzare anche per la SDS gli stessi. Organismi di detti Enti.

In merito sono in corso processi di riorganizzazione che vedono la partecipazione di esperti e degli organi di vertice di ciascun Ente.

4. AGGIORNAMENTO PTPCT ANNO 2019

- **Nuove modalità operative per la predisposizione ed elaborazione del PTPCT**

Finora il RPCT ha elaborato la proposta di aggiornamento del PTPCT con il solo coinvolgimento dei diretti collaboratori, portandolo in approvazione alla Giunta Esecutiva allo scopo di assicurare il coinvolgimento degli organi di indirizzo politico dell'Ente nelle figure del suo Presidente (incarico attribuito all'Assessore al welfare, sanità, accoglienza, integrazione e pari opportunità del Comune di Firenze su delega permanente del Sindaco) e del Direttore Generale dell'Azienda Usl Toscana Centro.

Per il prossimo anno è intenzione del RPCT della SDS-FI, figura che coincide con quella di Direttore dell'Ente, adottare nuove modalità operative per la predisposizione del Piano in modo da coinvolgere nella elaborazione non solo gli organi politici amministrativi di vertice: Presidente SdS-Firenze e Assessore Welfare Comune di Firenze e Direttore Generale USL Toscana Centro, ma anche il Comitato di partecipazione e la Consulta del Terzo Settore, in modo da raccogliere osservazioni e contributi utili.

Pertanto, secondo le nuove modalità operative, gli indirizzi strategici in materia di anticorruzione e di trasparenza dovrebbero essere approvati dall'Assemblea dei Soci su proposta del RPCT/Direttore SDS-FI contestualmente e nello stesso documento con cui vengono approvati gli obiettivi strategici annuali in sede di programmazione annuale (POA) il quale dovrebbe valere anche come documento che contiene il PIANO DELLE PERFORMANCE della SDS_FIRENZE ai sensi dell'art 10 comma 1, lett b) compresi gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e di trasparenza ed assicurare così il coordinamento, tanto auspicato e raccomandato dalla linee-guida ANAC, tra PTPCT e PIANO DELLE PERFORMANCE.

La proposta elaborata dal RPCT che contiene gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e di trasparenza da approvarsi con delibera dell'Assemblea dei Soci, prima dell'approvazione dovrebbe essere sottoposta al parere dell'Organismo di partecipazione e a quello della Consulta del Terzo Settore per raccogliere le loro osservazioni.

- **Revisione e aggiornamento della mappatura dei processi e/o procedimenti di competenza della Società della Salute di Firenze per l'anno 2019. Approfondimenti vari**

Con riferimento alla mappatura dei processi e/o procedimenti va tenuto in debita considerazione, oltre alle direttive ANAC anche il grado di sviluppo dell'organizzazione della Società della Salute di Firenze, così come è stata rappresentata nel paragrafo analisi del contesto interno.

- Tutto ciò premesso, appare logico e consequenziale aggiornare la mappatura dei processi e/o procedimenti effettuata con il PTPC 2017-2019, approvato con la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 1 del 2/2/2017 e procedere a una verifica “in concreto” dei processi e/o procedimenti posti in essere dalla Società della Salute a decorrere dal 1° gennaio 2019, in relazione alle nuove attività svolte dal Consorzio.

Alla fase della mappatura seguirà la fase di valutazione e graduazione dei rischi corruttivi, connessi a ogni singolo processo e/o procedimento.

Si cercherà di approfondire la descrizione delle attività di ogni procedimento in collaborazione con i vari Responsabili o soggetti da loro delegati mediante apposite riunioni, individuando anche la figura dei vari Responsabili del procedimento.

- **Individuazione dei rischi corruttivi con particolare riferimento alle Aree “Obbligatorie” e alle “Altre Aree”**

L'individuazione degli eventi corruttivi sarà effettuata in collaborazione con il personale che opera direttamente nel singolo percorso e/o procedimento con il coordinamento e l'impulso del RPCT. Si terranno in debito conto informazioni da eventuali articoli di stampa locale a tema oppure da eventuale casistica presentata in sede di

reclamo o di ricorso giurisdizionale o da qualsiasi altra fonte che possa presentare una qualche utilità.

Saranno esaminate le aree generali c. d. ad alto rischio, che per la Società della Salute di Firenze sono da individuare essenzialmente nell'area degli appalti sottosoglia, avvalendosi questo Consorzio, per gli appalti sopra soglia comunitaria, della centrale di committenza regionale ESTAR, nonché del Dipartimento Tecnico e della SOS Attività contrattuali, servizi economici e logistica della stessa UsIcentro Toscana, nonché nell'area della concessione di benefici o vantaggi di tipo economico a terzi e nell'area delle liste di attesa.

- **Valutazione del rischio e revisione del modello proposto con l'aggiornamento anno 2018 al PTPCT**

Sarà posta particolare attenzione alla fase di graduazione del rischio in basso, medio e alto studiando un'apposita metodologia appropriata in sinergia con gli uffici e il personale dell'Azienda UsI Toscana Centro.

Sarà oggetto di attenta valutazione se alla luce dei nuovi sviluppi organizzativi sarà opportuno per il Consorzio, anche per l'anno 2019, continuare a mantenere il modello di valutazione del rischio già proposto ed adottato nell'aggiornamento del PTPCT anno 2018 oppure orientare la scelta per esigenze di uniformità verso altri modelli di valutazione del rischio più consoni e più adeguati alla realtà organizzativa dell'Ente.

5 INDIVIDUAZIONE MISURE A CARATTERE GENERALE, DI TIPO ORGANIZZATIVO, PREVISTE NEL PTPCP ANNO 2019

- **Adozione di nuovi Regolamenti a carattere generale: Regolamento di organizzazione del Consorzio; Regolamento per l'attività sottosoglia, Regolamento per la concessione a terzi di sovvenzioni, sussidi o di qualsiasi altro vantaggio di tipo patrimoniale**

Il trattamento del rischio avverrà sempre in collaborazione con i vari operatori che operano nell'ambito dei singoli procedimenti sempre dietro l'impulso e l'azione di coordinamento del RPCT e saranno studiate e proposte nuove misure specifiche di prevenzione, procedimento per procedimento, che andranno ad affiancare quelle già esistenti di ordine generale e organizzativo che continuano a mantenere la loro validità anche per l'anno 2019.

Per quanto riguarda le misure organizzative di carattere generale è intenzione di questo Ente adottare e formalizzare nel corso dell'anno 2019 un Regolamento di organizzazione interna.

Per l'area appalti sottosoglia sarà opportuno adottare un Regolamento per gli appalti sottosoglia; così come sembra opportuno adottare un Regolamento per la concessione a terzi di benefici economici o più in generale di vantaggi di tipo patrimoniale.

L'anno 2019 dovrebbe essere l'anno decisivo per il passaggio alle Società della Salute delle funzioni a gestione diretta e, quindi, anche delle risorse necessarie, in particolare delle risorse umane e tecniche con direttive ed indirizzi regionali tali da garantire l'uniformità nella gestione dei percorsi e delle funzioni assegnate.

Pertanto il Direttore/RPCT della Società della Salute di Firenze, in funzione del grado di sviluppo dell'Organizzazione dell'Ente, orienterà la sua azione nell'adozione di Regolamenti di carattere generale in modo da ridurre il più possibile spazi di attività discrezionale e ridurre, così, la possibilità di perseguire interessi personali, non coincidenti con l'interesse pubblico.

In questa ottica si pone anche l'adozione di un Regolamento per l'affidamento d'incarichi professionali, che esulano dal mondo degli appalti e dall'ambito di applicazione del c. d. codice dei contratti, di cui al D. Lgs. n 50/2016 e s.m.i. (per es incarichi legali).

Continuano a mantenere la loro validità anche le seguenti misure a carattere generale:

- **Formazione del personale**

La formazione del personale è la misura cardine per attuare qualsiasi politica di prevenzione dei fenomeni corruttivi.

Si distingue una formazione generica per tutto il personale della Società della Salute da una formazione specialistica, riservata a determinate figure professionali e connessa a particolari funzioni (direttore e responsabili di uffici).

La formazione generica è orientata alla diffusione tra il personale della cultura della legalità, della nozione di anticorruzione e delle più comuni fattispecie che costituiscono reati contro la P.A., commessi sia da pubblici dipendenti, di cui agli artt. 314 e ss. del codice penale (peculato, malversazione, concussione, corruzione, istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio, interesse privato in atti d'ufficio, rivelazione e utilizzazione di segreti d'ufficio, rifiuto di atti d'ufficio, omissione di atti d'ufficio, interruzione di pubblico servizio), che da privati cittadini a danno di un pubblico ufficiale e contro la P.A., di cui agli artt. 336 e ss. del codice penale (violenza o minaccia a un pubblico ufficiale, resistenza a un pubblico ufficiale, oltraggio a un pubblico ufficiale, millantato credito, usurpazioni di funzioni pubbliche ed esercizio abusivo di una professione per la quale sia richiesta dallo Stato una speciale abilitazione e relativa iscrizione all'albo professionale).

Funzione di una formazione generica è anche quella di fornire nozioni semplici e chiare sulla normativa anticorruzione, sui comportamenti da adottare in caso di conflitto d'interesse e, soprattutto, sulle modalità di segnalazione di illeciti ed eventi corruttivi al RPC secondo le apposite procedure interne.

La formazione generica, rivolta a tutto il personale, può essere realizzata utilizzando risorse all'interno della stessa Società della Salute, oppure mediante l'adesione a moduli FAD, percorsi formativi *on-line*, messi in atto dai due enti consorziati secondo i rispettivi programmi di formazione.

La formazione specialistica riguarda, invece, soltanto alcune figure professionali che per le loro specifiche funzioni necessitano di approfondimenti in merito e per le quali è opportuna la partecipazione a determinati seminari o giornate di studio sull'argomento.

Anche per l'anno 2019 la formazione in materia di anticorruzione del personale assegnato funzionalmente alla Società della Salute sarà svolta direttamente dai due Enti consorziati secondo i programmi adottati.

- **Il formale recepimento dei Codici di comportamento dei due enti consorziati**

Con delibera della Giunta esecutiva della Società della salute n. 23 del 14 novembre 2017 è stato recepito il Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Firenze, approvato con delibera della Giunta comunale n. 471 del 30/12/2013 e

quello dei dipendenti dell'Usl Toscana Centro, approvato con delibera del Direttore Generale dell'Azienda Usl Toscana Centro n 1358 del 16/09/2016. Si dà atto che entrambi i Codici sono stati pubblicati sul sito istituzionale della Società della Salute di Firenze nella sezione "Trasparenza" sotto la voce "Disposizioni Generali".

Al fine di sensibilizzare maggiormente il personale che lavora presso la Società della Salute a tenere comportamenti orientati verso standard di etica e di integrità previsti dai due Codici di comportamento, saranno organizzate in sede giornate di formazione e di approfondimento sui contenuti dei due codici, tenute dal RTPCT, o da un suo delegato, con particolare riferimento agli aspetti più rilevanti come le condotte che costituiscono ipotesi di reato o di illecito disciplinare e tutta la tematica del conflitto d'interessi, compitamente disciplinata da entrambi i codici di comportamento.

Anche per l'anno 2019 sarà cura del RPCT segnalare ai rispettivi uffici competenti del Comune di Firenze e dell'Azienda Sanitaria Usl Toscana Centro ogni condotta, fatto o atto commesso dal personale assegnato funzionalmente in servizio presso la Società della Salute che possa concretizzare, non solo in ipotesi di reato, previste dal codice penale o da leggi speciali, ma anche tutti quei fatti o atti o comportamenti, che pur non costituendo reato, sono, comunque, da considerarsi illeciti disciplinari, in quanto rientranti nelle fattispecie previste dai codici comportamentali, adottati dai due Enti e per i quali sono previste apposite sanzioni disciplinari.

- **L'obbligo di astensione in caso di conflitto d'interesse**

Si conferma anche per l'anno 2019 la validità di tale misura a carattere generale e trasversale.

Si evidenzia che tale fattispecie adesso trova una precisa e compiuta disciplina negli articoli dei due Codici di comportamento dei due Enti consorziati, recepiti formalmente dalla Società della Salute di Firenze, di cui al paragrafo precedente.

Pertanto, si rinvia a quanto disciplinato dagli art 6 e 7 del Codice di comportamento dell'Azienda sanitaria Centro e agli art 6 e 7 del Codice di Comportamento del Comune di Firenze, pubblicato nella sezione "Trasparenza" sotto la voce "Disposizioni generali".

- **La tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower)**

Si conferma la validità di questa misura anche per l'anno 2019. In particolare, è prevista la possibilità di segnalare illeciti ed eventi corruttivi direttamente al RPCT mediante modalità che garantiscano la riservatezza e la segretezza del dipendente segnalante.

In merito, si evidenzia che la L. n 179 del 30/11/2017, che ha modificato l'art 54 bis del D. Lgs n 165/2001 e s.m.i., avente ad oggetto "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o di irregolarità, di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (pubblicata su G. U. n 291 del 14/12/2017) ha rafforzato la tutela del dipendente che segnala illeciti o reati o irregolarità varie, di cui sia venuto a conoscenza in occasione o a causa dello svolgimento delle proprie mansioni lavorative.

Infatti, la nuova disciplina che integra e modifica quella già prevista dalla L. anticorruzione, L. n 190/2012, oltre a garantire la segretezza dell'identità del segnalante, sancisce la nullità di ogni atto discriminatorio o ritorsivo, posto in essere a danno del dipendente, stabilisce sanzioni amministrative pecuniarie a carico dell'Amministrazione che ha adottato tali atti e stabilisce anche l'obbligo dell'inversione dell'onere della prova a carico dell'Amministrazione: sarà, infatti, l'Amministrazione e non il dipendente che dovrà provare che tali atti discriminatori sono motivati da altre cause e non dalle segnalazioni fatte dal dipendente. In caso di licenziamento del dipendente è previsto, oltre alla nullità dell'atto, anche la reintegra nel medesimo posto di lavoro.

Considerata la delicatezza della materia, il legislatore prevede espressamente l'intervento di ANAC con emanazione di nuove apposite linee-guida per la presentazione e la gestione delle segnalazioni.

- **L'assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità**

Per il conferimento di incarichi amministrativi di vertice o di incarichi dirigenziali, ai sensi del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, è necessario all'atto dell'assunzione procedere alla verifica dell'assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità dell'incarico con apposita autodichiarazione, resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445.

Per le cause di inconferibilità dell'incarico è sufficiente una dichiarazione rilasciata "una tantum" dall'interessato all'atto di assunzione dell'incarico, mentre per la verifica dell'assenza delle cause di incompatibilità è necessario un controllo e un monitoraggio almeno annuale. Anche per l'anno 2019 si conferma la validità di tale misura. In particolare si procederà al monitoraggio annuale dell'assenza di cause d'incompatibilità mediante apposita autodichiarazione ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, sul perdurare dell'assenza di cause di incompatibilità sia per l'incarico di Direttore sia per gli incarichi di componente e di Presidente del Collegio sindacale.

- **Verifica dell'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.**

Anche per l'anno 2019, come per il 2018, sarà adottata una ricognizione di tutto il personale andato in pensione che abbia prestato servizio a qualsiasi titolo nella Società della Salute e sarà effettuata un'apposita verifica sui contratti, sugli incarichi e sulle convenzioni in essere al fine del controllo dell'osservanza del divieto di concludere contratti di lavoro subordinato o autonomo e del divieto di attribuire incarichi o collaborazioni a ex dipendenti del Comune di Firenze o dell'Azienda USL Toscana Centro, assegnati funzionalmente alla Società della Salute, che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali nel triennio immediatamente successivo alla data di cessazione del loro rapporto di lavoro con uno degli enti consorziati. Tale clausola sarà inserita nell'ambito delle procedure di scelta del contraente.

Ai fini della loro conoscibilità, i dati relativi al personale dirigenziale cessato (curriculum e dichiarazioni in materia di inconferibilità e incompatibilità) sono pubblicati nella sezione Personale di Amministrazione trasparente per tre anni dalla cessazione dell'incarico, secondo quanto disposto dall'art. 15, comma 4, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

6. ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, così modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, ha previsto una serie di obblighi di pubblicità ai fini della trasparenza che anche la Società della Salute di Firenze è tenuta ad osservare.

Già nel corso del 2018 si è provveduto all'aggiornamento costante delle varie voci della "Sezione Trasparenza", tenuto conto delle Direttive ANAC di cui alla delibera ANAC n 1310 del 28/12/2016, avente per oggetto " Prime linee-guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione d'informazioni contenute nel D. Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016. Tale aggiornamento prosegue anche per l'anno 2019 .

Per l'anno 2019 si prevede, come già avvenuto per il 2018, di continuare a pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente anche tutti quei dati che non sono oggetto di pubblicità obbligatoria, come tutti gli atti e provvedimenti adottati dal Direttore, dalla Giunta Esecutiva e dall'Assemblea dei Soci.

Saranno pubblicati anche tutti quei provvedimenti che concedono benefici economici a terzi sotto la soglia dei 1000 euro, la cui pubblicazione non costituisce più adempimento obbligatorio.

I dati verranno pubblicati in forma anonima in modo da tutelare i diritti di riservatezza dei singoli beneficiari.+

Si dà atto che per tutti quei provvedimenti che ampliano la sfera giuridica dei destinatari, sia che concedano benefici economici oppure altri vantaggi di tipo patrimoniale, saranno indicati, oltre che l'elenco dei destinatari, pubblicato in forma anonima, anche i criteri e le motivazioni seguite per formare la graduatoria o l'elenco.

Secondo le Direttive ANAC contenute nel PNA 2016, approvato con delibera ANAC n 831 del 3/8/2016 e del successivo Aggiornamento, di cui alla delibera ANAC n 1208 del 22/11/2017, sarebbe opportuno trovare soluzioni organizzative volte ad identificare i Responsabili della trasmissione dei dati "obbligatori" ed il Responsabile della pubblicazione dei dati "obbligatori" sul sito istituzionale, sezione "Amministrazione Trasparenza"

Tenuto conto delle direttive regionali e di quelle aziendali, , nonché alla luce della nuova normativa in materia di Codice Digitale della Pubblica Amministrazione, di cui al D.Lgs. n 82/2005, aggiornato recentemente con il D.Lgs. n. 217 del 13/12/2017, tenuto conto anche delle direttive dell'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID), sarà cura del RPCT promuovere soluzioni organizzative che favoriscono la digitalizzazione dei flussi documentali che alimentano le voci della "Sezione Trasparenza" e di adeguare il sito web istituzionale della Società della Salute di Firenze, ormai obsoleto, alle nuove esigenze digitali in collaborazione ed in sinergia con le altre Direzioni delle Società della Salute che fanno capo alla Usl Toscana Centro.

Durante l'anno 2018 è stato approvato con delibera n 2 dell'Assemblea dei Soci del 30 gennaio 2018 un nuovo Regolamento per la disciplina di tutte le varie tipologie di accesso secondo le linee-guida ANAC, di cui alla delibera ANAC n 1309 del 28 dic 2016: accesso documentale ai sensi della L. 241/90 e s.m.i., accesso civico ai sensi dell'art 5, comma 1, D. Lgs n. 33/2013 e accesso civico generalizzato o F.O.I.A. ai sensi dell'art 5 comma 2 e dell'art 5 bis del D.lgs n 33/2013 come modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 97/2016.

Sarà cura del RPCT far adeguare la modulistica esistente alla nuova disciplina e pubblicarla sul sito nella "Sezione Trasparenza" sotto la voce "Altri contenuti" "la modulistica on line" a disposizione dell'utenza.

Sarà cura del RPCT nella persona del Direttore della Società della Salute di Firenze promuovere azioni formative o giornate di studio e/o di aggiornamento sulle varie tipologie di accesso per il personale che lavora presso la Società della Salute di Firenze.

7. CONTROLLO E MONITORAGGIO

Il controllo e il monitoraggio sull'efficacia delle misure adottate in materia di prevenzione della corruzione sarà attuato annualmente in occasione della presentazione della Relazione annuale sugli obiettivi raggiunti in tema di anticorruzione e trasparenza