



*Karol S.p.A.*

***PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE  
DELLA CORRUZIONE E PER LA  
TRASPARENZA 2021 - 2022 - 2023***

*Relativo al PTPC dell'ASP PALERMO stabilito CON ATTO  
DELIBERATIVO N. 00092 DEL 26.01.2021  
ADOTTATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE*



## **PREMESSA**

*Il Gruppo Karol comprendente la società Karol srl. e le sue controllate, è protagonista nel panorama sanitario nazionale. Il Gruppo Karol con dedizione ed impegno è riuscito ad accreditarsi come partner del Sistema Sanitario Nazionale e come polo d'eccellenza - in particolare per il trattamento delle patologie neurologiche e dell'Alzheimer- rivolgendo sempre di più la sua attenzione alla dignità del malato, al suo recupero funzionale e al suo reinserimento sociale.*

*La sua capacità di dare vita ad una rete che funge da "trait d'union" fra diverse strutture, specialità e servizi, consente al Gruppo di porre sempre il cittadino utente al centro di un percorso di attenzioni, in cui fiducia, qualità dell'assistenza, professionalità e valorizzazione della persona si coniugano in ambienti accoglienti e confortevoli, il tutto sempre al servizio della salute e del benessere.*

## **Sommario**

- Le nuove indicazioni del PTPC
- La Legge n. 190/2012;
- Ambito soggettivo di applicazione;
- Finalità del piano di prevenzione della corruzione;
- Responsabile della prevenzione della corruzione, - Destinatari;
- Strumenti di controllo della prevenzione della corruzione;
- Sistema disciplinare;
- Trasparenza;
- Rotazione degli incarichi.
- Relazione ed ulteriori disposizioni
- Il Codice di comportamento



## **Le nuove indicazioni del PTPC**

*Il presente Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2021-2023 è adottato da questa Azienda Sanitaria nell'ottica di rafforzare il ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) e quello del Responsabile della Trasparenza quali soggetti titolari del potere di predisposizione e di proposta del PTPC (Piano triennale per la prevenzione della corruzione) all'organo di indirizzo competente all'adozione finale, prevedendo nella formazione e attuazione del medesimo un maggiore coinvolgimento dell'organo di indirizzo così come di quello dell'organismo indipendente di valutazione (OIV).*

*Per quanto sopra le novità introdotte dal DECRETO LEGISLATIVO 25 maggio 2017, n. 74 Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124, hanno come finalità quella di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e garantire l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni.*

*A tal fine sono introdotti meccanismi di riconoscimento del merito e della premialità, norme per la razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, la riduzione degli adempimenti in materia di valutazione e controlli interni.*

*Questi gli obiettivi del provvedimento:*

- Il rispetto delle norme in tema di valutazione costituisce non solo condizione necessaria per l'erogazione di premi, ma rileva anche ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e del conferimento degli incarichi dirigenziali;*
- La valutazione negativa delle performance rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e, in casi specifici e determinati a fini disciplinari;*
- Ogni PA deve misurare e valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti o gruppi di dipendenti;*
- Oltre agli obiettivi specifici di ogni amministrazione, è introdotta la categoria degli obiettivi generali, che identificano le priorità in termini di attività delle*



pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali, definiti tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza;

- Gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV), in base alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, devono verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalare eventuali necessità di interventi correttivi. Sono previsti strumenti e poteri incisivi per garantire il ruolo degli OIV, con riferimento al potere ispettivo, al diritto di accesso al sistema informatico e agli atti e documenti degli uffici;
- Si riconosce un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, mediante la definizione di sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi resi;
- Nella misurazione delle performance individuale del personale dirigente è attribuito un peso prevalente ai risultati della misurazione e valutazione della performance dell'ambito organizzativo di cui hanno essi diretta responsabilità;
- È definito un coordinamento temporale tra l'adozione del Piano della performance e il ciclo di programmazione economico-finanziaria, introducendo sanzioni più incisive in caso di mancata adozione del Piano;
- Sono previsti meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, affidati al contratto collettivo nazionale, che stabilirà la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e i criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

La nuova disciplina chiarisce che il PTPC è un atto generale di indirizzo rivolto a tutte le amministrazioni (e ai soggetti di diritto privato in controllo pubblico, nei limiti posti dalla legge) e deve contenere le indicazioni che impegnano le amministrazioni allo svolgimento di attività di analisi della realtà amministrativa e organizzativa nella quale si svolgono le attività di esercizio di funzioni pubbliche e di attività di pubblico interesse esposte a rischi di corruzione e all'adozione di concrete misure di prevenzione della corruzione. Si tratta di un modello che contempera l'esigenza di uniformità nel perseguimento



di effettive misure di prevenzione della corruzione con l'autonomia organizzativa, spesso costituzionalmente garantita, delle amministrazioni nel definire esse stesse i caratteri della propria organizzazione e, all'interno di essa, le misure organizzative necessarie a prevenire i rischi di corruzione rilevati.

L'obiettivo è quello di semplificare le attività della amministrazione, (ad esempio unificando in un solo strumento il PTPC e il Programma triennale della trasparenza e dell'integrità PTTI) e prevedendo una possibile articolazione delle attività in rapporto alle caratteristiche organizzative (soprattutto dimensionali) di questa Azienda Sanitaria.

Il legislatore assegna al Responsabile della Trasparenza il compito di svolgere all'interno di ogni ente "stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione". (art. 43, co. 1, d.lgs 33/2013).

In tale ottica, il presente PTPC si propone lo scopo di individuare i fattori di rischio specifico e le relative misure di prevenzione, con riferimento alle macroattività già classificate dal legislatore nazionale come aree maggiormente esposte al rischio di fenomeni corruttivi, e specificatamente quelle puntualmente enunciate delle autorizzazioni e concessioni, degli appalti di lavori, delle forniture e dei servizi, dei contratti pubblici, dei benefici economici, delle concessioni ed erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari, nonché quelle riguardanti l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati, quelle dei concorsi e delle prove selettive per l'assunzione del personale e delle progressioni di carriera.



Il d.lgs. 97/2016 inserisce all'interno del d.lgs. 33/2013, specificamente dedicato alla trasparenza, un nuovo articolo, l'art. 2-bis, rubricato "Ambito soggettivo di applicazione", che sostituisce l'art. 11 del d.lgs. 33/2013, contestualmente abrogato dall'art. 43. Esso individua tre macro categorie di soggetti: le pubbliche amministrazioni (art. 2-bis, co. 1); altri soggetti tra cui enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo ed enti di diritto privato (art. 2-bis, co.2); altre società a partecipazione pubblica ed enti di diritto privato (art. 2-bis, co. 3).

Si evidenzia che le nuove disposizioni ribadiscono che l'attività di elaborazione dei PTPC, nonché delle misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del d.lgs. 231/2001, non può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione o ente (art. 1, co. 8, l. 190/2012, come modificato dall'art. 41, co. 1, lett. g) del d.lgs. 97/2016).

Lo scopo della norma è quello di considerare la predisposizione del PTPC un'attività che deve essere necessariamente svolta da chi opera esclusivamente all'interno dell'amministrazione o dell'ente interessato, sia perché presuppone una profonda conoscenza della struttura organizzativa, di come si configurano i processi decisionali (siano o meno procedimenti amministrativi) e della possibilità di conoscere quali profili di rischio siano coinvolti, sia perché comporta l'individuazione delle misure di prevenzione che più si adattano alla fisionomia dell'ente e dei singoli uffici.

Tutte queste attività, da ricondurre a quelle di gestione del rischio, trovano il loro logico presupposto nella partecipazione attiva e nel coinvolgimento di tutti i dirigenti e di coloro che a vario titolo sono responsabili dell'attività delle PA e degli enti.

Sono quindi da escludere affidamenti di incarichi di consulenza comunque considerati nonché l'utilizzazione di schemi o di altri supporti forniti da soggetti esterni. In entrambi i casi, infatti, non viene soddisfatto lo scopo della norma che è quello di far svolgere alle amministrazioni e agli enti un'appropriata ed effettiva analisi e valutazione del rischio e di far individuare misure di prevenzione proporzionate e contestualizzate rispetto alle caratteristiche della specifica amministrazione o ente.



## **LA LEGGE N. 190/2012**

*La legge 6 novembre 2012 n. 190 recante "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell' illegalità nella Pubblica Amministrazione", entrata in vigore il 28 Novembre 2012, è finalizzata ad avversare i fenomeni corruttivi e l'illegalità nella Pubblica Amministrazione.*

*L'intervento legislativo si muove nella direzione di rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.*

*La Legge n. 190/2012 prevede l'adozione del "piano di prevenzione triennale" formulato dal "Responsabile della prevenzione della corruzione".*

### **AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE**

*Avendo l'Asp Palermo adottato con deliberazione n. 74 del 26 Gennaio 2018 il piano triennale della prevenzione della corruzione 2018/2020 ed essendo la Casa di Cura scrivente accreditata con il S.S.N., il personale della Casa di Cura è tenuto a rispettare le misure contenute nel presente documento.*

### **FINALITA' DEL PIANO DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA**

*Con il presente documento si è inteso predisporre un piano programmatico che contempli l'introduzione di strategie e strumenti volti a prevenire e contrastare il fenomeno della*



corruzione, nella consapevolezza che la repressione della corruzione parta da una politica di prevenzione della stessa, basata anche sul Codice Etico già adottato, disciplinando le varie incompatibilità, intervenendo sulla formazione e garantendo la trasparenza dell'azione amministrativa e l'efficacia dei controlli interni. Conseguentemente ed in osservanza a quanto stabilito dalla legge n. 190/2012, le presenti misure comprendono, anzitutto, una mappatura delle attività della Casa di Cura maggiormente esposte al rischio di corruzione ed, inoltre, la definizione delle azioni che la Casa di Cura intende adottare per la mitigazione di tale rischio.

Il presente documento verrà reso pubblico mediante affissione nella bacheca della Casa di Cura.

I dipendenti ed i collaboratori sono tenuti a prenderne atto e ad osservarne le disposizioni.

Il presente documento verrà, altresì, consegnato tempestivamente ai nuovi assunti ai fini della presa d'atto e dell'accettazione del relativo contenuto.

#### **RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Le funzioni di controllo e di prevenzione della corruzione all'interno della Casa di Cura sono attribuite al legale rappresentante pro tempore.

Ai sensi della legge n. 190/2012 il legale rappresentante:

- predispone e propone, entro il 31 gennaio di ogni anno, le misure della prevenzione della corruzione ed i relativi aggiornamenti;
- verifica l'efficace attuazione delle suddette misure e la loro idoneità, proponendo eventuali sanzioni in caso di violazioni;
- individua le azioni correttive per l'eliminazione delle "criticità riscontrate durante l'attività " di monitoraggio;
- definisce "le modalità di formazione" per i destinatari operanti in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- redige, entro il 31 dicembre di ogni anno, una relazione recante i risultati dell'attività svolta in materia di prevenzione della corruzione.





## **DESTINATARI**

La violazione delle misure di prevenzione previste dal presente documento costituisce:

"illecito disciplinare", quando commessa da dipendenti della Casa di Cura; - grave "inadempimento contrattuale", quando commessa da componenti del Consiglio di Amministrazione, da collaboratori, da consulenti e fornitori che svolgono attività in maniera rilevante o continuativa per conto o nell'interesse della Casa di Cura.

## **AREE MAGGIORMENTE A RISCHIO CORRUZIONE**

L'individuazione delle aree maggiormente a rischio corruzione è effettuata sulla base del rischio di reati di natura corruttiva. Tali rischi riguardano le seguenti attività:

corruzione da familiari-ospiti per trattamenti privilegiati, - corruzione per assunzione del personale, - corruzione per avanzamenti in liste d'attesa, - corruzione da fornitori per acquisire indebitamente contratti e/o per effettuare consegne difformi da quelle dovute, - corruzione tra dipendenti per sottacere situazioni non conformi, - corruzione per cessione di dati sensibili.

## **STRUMENTI DI CONTROLLO E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

La Casa di Cura, in ottemperanza alla normativa vigente, al fine di prevenire il conflitto d'interesse, l'inconferibilità e l'incompatibilità degli incarichi, provvede a:

- Inviare l'elenco del personale medico e relative dichiarazioni di non incompatibilità a tutte le autorità competenti e alle aziende ospedaliere pubbliche, alle Asp e ai policlinici regionali;
- Effettuare controlli tramite verifiche a campione e a rotazione dei titoli professionali di cui alle dichiarazioni prodotte del personale sanitario laureato,



*mettendosi in contatto con le Università e gli Ordini Professionali, al fine di controllare la veridicità delle attestazioni suddette e il mantenimento della validità dei titoli;*

*–Informare, con atto scritto, il personale sui rischi di corruzione e, in particolare, quelli che operano nei settori individuati dall'azienda come ad alto e medio rischio e, dunque, maggiormente esposti; a tal fine, la Casa di Cura acquisisce dai dipendenti le dichiarazioni di mancanza d'interesse, né diretto né mediato, nelle procedure cui sono preposti; – Informare con atto scritto, il personale tutto 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. In suddetti casi, il legale rappresentante pro tempore ne darà tempestiva comunicazione all'Asp competente ed avrà due settimane di tempo per assumere i provvedimenti conseguenti che riterrà necessari, compatibilmente ai principi di legge vigenti in materia di tutela del lavoro.*

### **TRASPARENZA**

*La trasparenza è assicurata mediante la pubblicazione:*

*delle informazioni relative alle attività con più elevato il rischio di corruzione; – delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali;*

### **ROTAZIONE DEGLI INCARICHI**



Data la struttura della Casa di Cura, risulta impossibile coniugare il principio della rotazione degli incarichi ai fini di prevenzione della corruzione con l'efficienza degli uffici, visto l'esiguo numero di addetti e la complessità gestionale dei procedimenti trattati da ciascun servizio, tale per cui la specializzazione risulta elevata e l'interscambio risulta compromettere la funzionalità della gestione amministrativa, per cui si provvederà a controlli saltuari incrociati.

### **MISURE GENERALI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

*CONDOTTE DA ADOTTARSI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE .*

*Il prestatore di lavoro del Gruppo Karol SRL deve attenersi alle norme adottate ed impartite dal Piano della prevenzione della corruzione adottato dal Consiglio di Amministrazione della Karol srl .*

*Pertanto , il lavoratore deve essere informato del Piano anti corruzione al quale si deve adeguare e che è obbligato a conoscere ed a mettere in esecuzione .*

*Il lavoratore deve collaborare il Responsabile ed il Referente del Piano di prevenzione della corruzione e se richiesto dagli stessi deve mettere a disposizione la documentazione afferente il Piano quali le dichiarazioni di non incompatibilità dei dipendenti , tutta la documentazione riguardante i contratti , i bandi di gara cui partecipa l' Azienda Karol e comunque la documentazione afferente movimentazioni di denaro e finanziarie della stessa Azienda .*

*La violazione delle procedure ora descritte potranno fare conseguire azioni disciplinari a carico dei lavoratori non osservanti le condotte da adottarsi per la prevenzione della corruzione .*



Ogni Dipendente ha il dovere di conoscere le norme contenute nel Piano di Prevenzione della corruzione e ha l'obbligo di astenersi dal tenere comportamenti contrari alle sue disposizioni. Deve inoltre collaborare all'osservanza del Piano contro la corruzione segnalando, in forma non anonima, ai propri superiori, al Responsabile per la prevenzione della corruzione ed al Referente per la prevenzione della corruzione, notizie di possibili violazioni al Piano nell'ambito dell'attività del Gruppo; ove richiesto dovrà inoltre collaborare con le strutture di volta in volta incaricate alla verifica delle violazioni ed evitare di intraprendere iniziative individuali.

L'osservanza delle norme contenute nel Piano di Prevenzione della corruzione deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i Dipendenti delle società del Gruppo, ai sensi dell'articolo 2104 del codice civile, nonché per i Collaboratori delle stesse.

La violazione delle disposizioni del Piano di Prevenzione della corruzione e dei Protocolli di controllo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. 231/2001 da parte di un Dipendente del Gruppo Karol costituirà inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure stabilite dall'art. 7<sup>3</sup> dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà essere, altresì, causa di richieste di risarcimento del danno.

**3 Art. 7 L. 20 maggio 1970,  
n. 300. Sanzioni  
disciplinari.**

1-Le norme disciplinari relative alle sanzioni alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

2-Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli



preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

3-Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

4-Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

5-In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possano essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

6-Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

7-Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

8-Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Nell'espletamento delle proprie mansioni lavorative il Dipendente dovrà astenersi dallo svolgere attività che non siano nell'interesse dell'impresa ove opera e del Gruppo.

Ciascun Dipendente può partecipare, fuori dall'orario e della sede di lavoro, ad attività diverse da quelle svolte nell'interesse dell'impresa ove opera e del Gruppo, purché si



tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di dipendente.

I Dipendenti, i Collaboratori, i componenti dei Consigli di Amministrazione e dei Collegi Sindacali del Gruppo, devono tuttavia evitare tutte quelle attività che siano in conflitto di interesse con la società ove gli stessi operano e/o il Gruppo, con particolare riferimento a interessi personali o familiari che potrebbero influenzare l'indipendenza nell'espletare le attività loro assegnate con il fine di conseguire il miglior interesse del Gruppo.

È pertanto fatto obbligo in capo a tali soggetti di segnalare situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziale, adottando le procedure definite dalle società del Gruppo.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, sono considerate situazioni di conflitto di interesse:

- la strumentalizzazione della propria posizione per la realizzazione di interessi propri o di terzi contrastanti con quelli dell'impresa ove opera e del Gruppo;
- l'uso di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi;
- il possesso di partecipazioni finanziarie, di cointeressenze o di interessi con Fornitori, Clienti o Concorrenti;
- ricoprire cariche o incarichi di qualunque genere (Amministratore, Sindaco, Revisore, consulente) presso Fornitori, Clienti, Concorrenti .

Le relazioni dei dipendenti con la Pubblica Amministrazione, o in ogni caso relative a rapporti di carattere pubblicistico, devono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni normative e regolamentari applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione del Gruppo. È inoltre richiesto che i rapporti con la Pubblica Amministrazione



siano monitorati e documentati nella dimostrazione di un agire trasparente, corretto e professionale da parte del Gruppo e dei suoi dipendenti.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione e/o quelli aventi carattere pubblicistico sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e autorizzate.

Il Dipendente non potrà:

- ricevere alcuna forma di corrispettivo da parte di chiunque per l'esecuzione di un atto del proprio ufficio o contrario ai doveri d'ufficio;
- dare o ricevere, sotto alcuna forma, sia diretta che indiretta, regali, omaggi, ospitalità, salvo che il valore degli stessi sia di modico valore e tale da non compromettere l'immagine aziendale;
- subire alcuna forma di condizionamento da parte di soggetti interni al Gruppo ed esterni, a ciò non autorizzati, per l'assunzione di decisioni e/o l'esecuzione di atti relativi alla propria attività lavorativa.

Il Dipendente che riceva omaggi, o altra forma di beneficio non di modico valore, è tenuto ad informare il Responsabile ed il Referente del Piano di prevenzione della corruzione .

In ogni caso nel corso di una trattativa di affari o di un rapporto, anche commerciale, con la Pubblica Amministrazione, in Italia o in altri paesi, i dipendenti ed il Gruppo si impegnano a non:

- offrire direttamente o indirettamente opportunità di lavoro e/o commerciali a favore del Personale della Pubblica Amministrazione coinvolto nella trattativa o nel rapporto, o a loro familiari;
- offrire omaggi, salvo non si tratti di atti di cortesia di modico valore e di uso corrente. Nei rapporti con la



*Pubblica Amministrazione, in Italia e all'estero, non è consentito ai rappresentanti e/o Dipendenti del Gruppo corrispondere, né offrire, direttamente o tramite terzi somme di denaro o doni di qualsiasi genere ed entità, siano essi Pubblici Ufficiali, Rappresentanti di Governo, pubblici Dipendenti e privati Cittadini, sia italiani che di altri Paesi con i quali il Gruppo intrattiene relazioni commerciali, per compensarli o ripagarli di un atto del loro ufficio né per conseguire l'esecuzione di un atto contrario ai doveri del loro ufficio.*

## **RELAZIONE ED ULTERIORI DISPOSIZIONI**

Il Sistema sanitario nazionale è diventato sempre meno accessibile, e questo perché da anni ormai la sanità è diventata terreno fertile per i fenomeni di corruzione a causa dell'enorme giro di affari che sono coinvolti al suo interno. Un calcolo esatto del costo dei fenomeni corruttivi non è possibile per via della natura opaca del reato. Quello della sanità è per di più un settore particolarmente esposto ad un elevato rischio, come evidenziato da diverse analisi e ricerche pubblicate negli ultimi anni, da un lato perché le risorse impiegate sono notevoli (più di 115 miliardi all'anno), dall'altro perché si tratta di un servizio essenziale, non sostituibile o eliminabile. L'elevato rischio di corruzione a cui è esposto il settore in generale, unito al fatto che l'Italia è un Paese in cui la corruzione è di per sé molto diffusa ovunque, creano un mix letale per la nostra sanità: dalle tangenti milionarie per i grandi appalti alle piccole somme pagate sotto banco per saltare una lista d'attesa, non ci sono ambiti che possono dirsi del tutto al sicuro da infiltrazioni criminali. Questo rende le attività di prevenzione e contrasto alla corruzione ancora più complicate, perché il reato è talmente pervasivo e





diffuso a tutti i livelli da rendere le "misure standard" poco efficaci.

Liste d'attesa che diventano infinite, fino a 13 mesi per una risonanza magnetica, servizi e prestazioni sempre meno raggiungibili e cittadini (il 9,5 per cento nel 2013 secondo l'Istat) che rinunciano a curarsi o sono costretti a rivolgersi al privato. Il sistema sanitario perde pezzi e in questo contesto la corruzione diventa ancora più odiosa, una voragine che erode ulteriormente fondi per strutture, farmaci e assistenza già colpiti da severe cure dimagranti. Secondo il rapporto Curiamo la corruzione, realizzato da Transparency Italia, Censis, Ispe-Sanità e Rissc, un'azienda sanitaria su tre negli ultimi cinque anni ha registrato al proprio interno fenomeni di tangenti. Quasi l'ottanta per cento dei dirigenti sanitari ritiene che nella propria struttura il rischio sia concreto, soprattutto nel settore degli appalti e delle assunzioni del personale. Nell'ultimo anno la Guardia di Finanza ha accertato frodi nel settore sanitario e della previdenza per più di 300 milioni di euro, mentre la Corte dei Conti ha segnalato che le sentenze di condanna in primo grado del 2015, da sole, hanno raggiunto la cifra di circa 87,7 milioni di euro di danno all'erario.

Liste d'attesa infinite, fino a 13 mesi per una risonanza magnetica. Secondo l'Istat, il 9,5% dei cittadini rinuncia a curarsi o va dai privati.

In questa morsa di tagli, sprechi e corruzione nessuno è risparmiato, né anziani e bambini, né categorie particolari come i malati oncologici, che oggi sempre di più fanno fatica ad accedere a medicinali o trattamenti di radio e chemioterapia. L'aspetto più drammatico è che i costi della corruzione nel sistema sanitario talvolta si traducono in vite umane. È infatti stata dimostrata una forte correlazione tra il tasso di mortalità infantile e la diffusione del malaffare. Il rapporto tra tangenti e morti infantili è evidente, visto che la corruzione redistribuisce nelle tasche di corrotti e corruttori quote dei fondi che altrimenti sarebbero destinate a finanziare programmi di cura, assistenza e prevenzione delle malattie.

Non tutto ciò che non funziona nella sanità pubblica è conseguenza delle mazzette ma nessuno può dubitare del fatto che i fenomeni distorsivi possono avere un'incidenza rilevantissima sui costi della sanità.



È stata dimostrata una forte correlazione tra il tasso di mortalità infantile e la diffusione del malaffare. Ad esempio, i 25 milioni e mezzo di euro che quattro alti dirigenti dell'Asl 10 di Firenze hanno ottenuto come rimborso non dovuto per una serie di interventi eseguiti come libero-professionisti, oppure 8 milioni di euro per prestazioni sanitarie mai effettuate riscossi dall'Ospedale Israelitico di Roma grazie a un sistema di false fatturazioni. Questi esempi, citati nell'ultima relazione della Corte dei Conti, non sono che la punta dell'iceberg.

Ogni euro finito nelle tasche sbagliate è un euro in meno dedicato alla cura dei pazienti, talvolta costretti persino a pagare mazzette per vedere riconosciuti i propri diritti. Nel 2012 il quattro per cento degli italiani, intervistato per il sondaggio Eurobarometro di Transparency international, ha dichiarato di aver pagato una tangente per accedere al servizio sanitario. Sono gli stessi dirigenti ad ammetterlo. Nel 37 per cento delle aziende sanitarie italiane si sono verificati episodi di corruzione negli ultimi cinque anni e in circa un terzo dei casi non sono stati affrontati in maniera adeguata, dato scritto nel rapporto Curiamo la corruzione.

Delle più di 26mila segnalazioni raccolte dall'associazione nel 2015 quasi il 60 per cento riguardano le liste d'attesa. Aumentano le segnalazioni anche per gli accessi alla radio o alla chemioterapia.

Naturalmente, il fenomeno corruttivo potrebbe insediarsi anche all'interno delle strutture sanitarie private.

Gli ospedali chiudono o sono sovraccarichi, i tempi di attesa al Pronto soccorso si allungano così come diventano sempre più difficili i ricoveri per la riduzione di servizi e personale. Ricevere una visita domiciliare è diventata un miraggio. E tutto ciò spinge i cittadini nelle braccia delle strutture private o dell'intramoenia, dove però anche qui il fenomeno corruttivo potrebbe riprodursi e non essere denunciato, e, d'altra parte, potrebbe essere più insidioso e non emergere grazie anche alla connivenza di un ambiente indifferente od addirittura omertoso.

Proprio le liste d'attesa sono state indicate dall'Autorità anticorruzione come una delle aree più a rischio del settore sanitario, insieme agli appalti pilotati, ai conflitti di interesse e i favoritismi nei rapporti con i privati accreditati, questi ultimi alla base dell'ultimo scandalo tangenti della sanità lombarda.



Come sembra emergere anche nel recentissimo caso dell'ospedale Ruggi d'Aragona di Salerno, al centro dell'ennesimo scandalo sanitario per un presunto giro di tangenti pagate per smettere di aspettare e poter finalmente sottoporsi a delicati interventi.

Su tutto questo i tagli dei piani di rientro e la spending review non hanno sortito alcun benefico effetto. Secondo la ricerca Curiamo la corruzione la riduzione dei fondi non ha prodotto alcuna inversione di tendenza per quanto riguarda il peso degli sprechi all'interno del totale speso. Secondo Curiamo la corruzione gli sprechi delle Asl e Aziende ospedaliere in beni e servizi non direttamente legati alla cura dei pazienti ammontano a circa un miliardo di euro l'anno. Anche se la stragrande maggioranza delle strutture sanitarie si è adeguata alle norme predisponendo appositi strumenti di trasparenza e prevenzione, molto si è tradotto in adempimenti formali nella cui efficacia non sembrano credere neppure gli stessi dirigenti sanitari. Ben tre su 10, tra gli intervistati, hanno dichiarato che le richieste dell'anticorruzione potrebbero tradursi solo in un appesantimento della burocrazia ed essere del tutto inutili. Resta il fatto che solo una su quattro delle strutture sanitarie ha realmente adempiuto agli obblighi di legge in merito alla stesura e gestione del piano triennale anticorruzione.

La sanità richiede uno sforzo ulteriore, poiché le norme non bastano. Spesso, infatti, i contratti di appalto sono ineccepibili sulla forma, ma nascondono accordi occulti. Per questo bisognerebbe favorire il whistleblowing, ossia le segnalazioni dall'interno, mettendo in atto strategie innovative ed evolute, come ad esempio la predisposizione di moduli formativi innovativi, delle piattaforme per il monitoraggio civico degli appalti e dei conflitti di interesse, e, soprattutto, formando i professionisti sanitari che sono disposti a diventare portatori di integrità all'interno delle realtà dove operano.

L'elevato rischio di corruzione a cui è esposto il settore in generale, unito al fatto che l'Italia è un Paese in cui la corruzione è di per sé molto diffusa ovunque, creano un mix letale per la nostra sanità: dalle tangenti milionarie per i grandi appalti alle piccole somme pagate sotto banco per saltare una lista d'attesa, non ci sono ambiti che possono dirsi del tutto al sicuro da infiltrazioni criminali. Questo rende le attività di prevenzione e contrasto alla corruzione ancora più complicate, perché il reato è talmente pervasivo e diffuso a tutti i livelli da rendere le "misure standard" poco efficaci. La sanità richiede uno sforzo ulteriore e la messa in atto di strategie innovative ed evolute,



come ad esempio la predisposizione di moduli formativi innovativi, piattaforme per il whistleblowing, per il monitoraggio civico degli appalti e dei conflitti di interesse, e molto altro ancora.

Pertanto, appare assolutamente necessario ed indefettibile, dotarsi di un Piano Anticorruzione che si articoli per tutti quei punti che costituiscono il complesso degli interventi necessari e non sostituibili perché già sperimentati sul campo in precedenza.

Questi punti sono così individuati :

1. Istituzione ordinamentale di un responsabile per il Sistema Anticorruzione nella persona del Rappresentante legale pro tempore della Karol S.R.L. e nomina di un referente per l'organizzazione del Piano Anticorruzione, che riguardino tutte le strutture sanitarie di Karol S.R.L. ;
2. Verifica ed invio dell'elenco del personale medico e relative dichiarazioni di non incompatibilità a tutte le autorità competenti e alle aziende ospedaliere pubbliche, alle ASP ed ai Policlinici Regionali;
3. Organizzazione di corsi di studio e formazione per il personale amministrativo , medico ed sanitario in ordine alla legislazione anticorruzione, in particolar modo ai reati connessi al sistema corruttivo e aventi ad oggetto la sensibilizzazione per la campagna culturale contro la corruzione;
4. Verifica ed controlli, a campione ed a rotazione, dei titoli professionali di cui alle dichiarazioni prodotte dal personale sanitario laureato, contattando le Università ed gli Ordini Professionali, al fine di controllare la veridicità delle attestazioni suddette ed il mantenimento della validità dei titoli;
5. Informare, con un vademecum scritto, tutto il personale sui rischi di corruzione ed, in particolare, quelli che operano nei settori individuati dall'azienda come ad alto ed medio rischio e, dunque, maggiormente esposti;
6. Acquisizione da parte dei dipendenti dell'azienda delle dichiarazioni di mancanza di interesse, sia diretto che mediato, nelle procedure cui sono preposti, accompagnate da interventi non preordinati da parte del responsabile per il Sistema Anticorruzione nella persona del Rappresentante legale pro tempore della Karol S.R.L. e da parte del referente per l'organizzazione del Piano Anticorruzione di accesso agli atti in qualunque momento per la verifica della regolarità della procedura in atto e per le procedure già conclusesi;
7. Informare, con atto scritto, tutto il personale sui principi di legalità, trasparenza e correttezza e sull'obbligo di comunicare, con atto scritto, alla Direzione Sanitaria ed al legale Rappresentante dell'azienda, nonché al referente per il Piano



Anticorruzione, eventuali modifiche della situazione, attestata al momento dell'inizio del rapporto, relativa alla non incompatibilità, ai titoli posseduti, ad eventuali interessi sopravvenuti ed ad eventuali procedimenti penali in corso, all'emanazione di sentenze di condanna, provvedimenti equiparati, ancorchè non irrevocabili sopravvenuti a suo carico.

8. Previsione di aggiornamento annuale del Piano Anticorruzione.

9. il Codice di Comportamento.

L'ANAC ha deciso di condurre sul tema dei codici di comportamento un notevole sforzo di approfondimento sui punti più rilevanti della disciplina, partendo dalla constatazione della scarsa innovatività dei codici di comportamento adottati dalle P.A a valle dell'entrata in vigore del d.P.R. 63/2013 e delle prime Linee Guida ANAC dell'ottobre del 2013.

Secondo l'Autorità, Il codice di comportamento di ogni amministrazione ha il ruolo di tradurre in regole di comportamento di lunga durata, sul versante dei doveri che incombono sui singoli pubblici dipendenti, gli obiettivi di riduzione del rischio corruttivo che il PTPC persegue con misure di tipo oggettivo-organizzativo (organizzazione degli uffici, dei procedimenti/processi, dei controlli interni).

Questa necessaria connessione, che si è perduta nei Codici di amministrazione di prima generazione, dovrà essere recuperata con una nuova seconda generazione di Codici di amministrazione che l'ANAC intende promuovere con l'adozione delle nuove Linee approvate con Delibera 177 del 19.02.2020 che qui si intendono integralmente riportate.

Con le suddette, l'Autorità intende fornire indirizzi interpretativi e operativi volti a orientare le amministrazioni durante la predisposizione di nuovi codici di comportamento che devono integrare e specificare i doveri minimi posti dal d.P.R n. 62 del 2013, con contenuti che non siano meramente riproduttivi del codice generale, ma che siano contestualizzati alla organizzazione della amministrazione, al fine di realizzare una migliore cura dell'interesse pubblico.



Il fine è quello di correlare i doveri di comportamento dei dipendenti alle misure di prevenzione della corruzione previste nel PTPCT della Amministrazione.

Ciò comporta che nel definire le misure oggettive di prevenzione della corruzione (a loro volta coordinate con gli obiettivi di performance cfr. PNA 2019, Parte II, § 8) occorre parallelamente individuare i doveri di comportamento che possono contribuire, sotto il profilo soggettivo, alla piena realizzazione delle suddette misure.

Analoghe indicazioni l'amministrazione può trarre, ex post, dalla valutazione sull'attuazione delle misure stesse, cercando di comprendere se e dove sia possibile rafforzare il sistema con doveri di comportamento.

Tale stretta connessione è confermata da diverse previsioni normative.

Innanzitutto, il fatto stesso che l'art. 54 del d.lgs.165 del 2001 sia stato inserito nella l. n. 190/2012 è indice della volontà del legislatore di considerare necessario che l'analisi dei comportamenti attesi dai dipendenti pubblici sia frutto della stessa analisi organizzativa e di *risk assessment* propria dell'elaborazione del PTPCT.

Naturalmente, poi, diversi sono gli effetti giuridici che si ricollegano ai due strumenti.

Inoltre, sempre l'art. 54, co. 3, del d.lgs.165 del 2001 prevede la responsabilità disciplinare per violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, ivi inclusi i doveri relativi all'attuazione del PTPCT.

Il codice nazionale inserisce, infatti, tra i doveri che i destinatari del codice sono tenuti a rispettare quello dell'osservanza delle prescrizioni del PTPCT (art. 8) e stabilisce che l'ufficio procedimenti disciplinari delle amministrazioni, tenuto a vigilare sull'applicazione dei codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, deve conformare tale attività di vigilanza alle eventuali previsioni contenute nei PTPCT adottati dalle amministrazioni (art. 15, co. 1 e 3; cfr. § 16 delle Linee guida delibera 177 del 2020).

I piani e i codici, inoltre, sono trattati unitariamente sotto il profilo sanzionatorio nell'art. 19, co. 5, del d.l. n. 90 del 2014. In caso di mancata adozione, per entrambi, è prevista una stessa sanzione pecuniaria irrogata dall'ANAC.

In questa ottica è indispensabile che in fase di predisposizione del codice, Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sia supportato da altri soggetti dell'amministrazione per individuare le ricadute delle misure di



prevenzione della corruzione in termini di doveri di comportamento

E' opportuno valutare, infatti, se le principali misure siano o meno assistite da doveri di comportamento al fine di garantirne l'effettiva attuazione.

Resta fermo che i due strumenti - PTPCT e codici di comportamento - si muovono con effetti giuridici tra loro differenti.

Le misure declinate nel PTPCT sono, come sopra detto, di tipo oggettivo e incidono sull'organizzazione dell'amministrazione.

I doveri declinati nel codice di comportamento operano, invece, sul piano soggettivo in quanto sono rivolti a chi lavora nell'amministrazione ed incidono sul rapporto di lavoro del funzionario, con possibile irrogazione, tra l'altro, di sanzioni disciplinari in caso di violazione.

Per ciascuna delle misure proposte è necessario valutare se l'articolazione dei doveri di comportamento sia sufficiente a garantire il successo delle misure, ovvero se non sia necessario individuare ulteriori doveri, da assegnare a determinati uffici o categorie di uffici o a determinati dipendenti o categoria di dipendenti.

L'individuazione dei doveri integrativi persegue l'obiettivo di completare il quadro dei precetti, allo scopo di meglio conseguire gli obbiettivi.

L'attività di integrazione/specificazione presuppone una mappatura dei processi cui far seguire l'analisi dei rischi e l'individuazione dei doveri di comportamento, seguendo quindi lo stesso approccio utilizzato per la redazione del PTPCT.

Ciò consente di individuare specifici doveri di comportamento alla luce dell'analisi del contesto organizzativo della Amministrazione di appartenenza, così come avviene per le misure di prevenzione previste dal PTPCT che sono individuate tenendo conto dei profili di rischio emersi dalla mappatura dei processi.

Nella fase di aggiornamento ed integrazione del Codice di comportamento, per la definizione di ulteriori doveri di comportamento risulta necessario:

- avvalersi dei dati raccolti dall'UPD riguardanti le condotte illecite accertate e sanzionate, alla luce degli esiti rilevati;
- prevedere la responsabilità disciplinare per violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, ivi inclusi i doveri relativi all'attuazione del PTPCT ( articolo 54 del d.lgs.165 del 2001, co. 3).

La disciplina sui codici di comportamento si applica a tutte le amministrazioni pubbliche tenute all'applicazione della normativa sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza e all'adozione del PTPCT ai sensi dell'art. 1, co. 2-bis, l. 190/2012.





**Le società in controllo pubblico** e gli altri enti privati indicati nell'art. 2-bis, co. 2, del d.lgs. 33/2013, quali destinatari, al pari delle pubbliche amministrazioni, delle indicazioni contenute nel PNA, sono tenuti ad adottare "misure integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231" con il limite della compatibilità. L'Autorità ha fornito indicazioni sull'individuazione di tali soggetti nella Delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017 (§ 3.1) e nel PNA 2019 (Parte V, § 1.1.), cui si rinvia.

Per tali enti non sussiste l'obbligo di adottare un vero e proprio codice di comportamento. Tuttavia le misure individuate ai sensi della l. n. 190/2012 è necessario siano assistite, ove ritenuto più opportuno, da doveri di comportamento, ulteriori rispetto a quelli eventualmente già definiti con riguardo alla cd. corruzione attiva. Tale operazione va compiuta integrando il modello di organizzazione e gestione o il codice etico o di comportamento, se adottati ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, con una apposita sezione dedicata ai doveri di comportamento dei propri dipendenti per contrastare fenomeni corruttivi ai sensi della l. 190/2012.

Tali doveri sono individuati tenendo conto dell'analisi dei rischi effettuata ai fini dell'adozione delle "misure integrative del modello 231". In mancanza del "modello 231", all'interno del documento che tiene luogo del PTPCT sono inseriti, per quanto possibile, i doveri di comportamento individuati in relazione alle misure di prevenzione ai sensi della l. 190/2012. Per tali enti si rinvia alle indicazioni fornite al § 14 delle sopracitate Linee Guida.

Le società solo partecipate e gli enti di diritto privato di cui all'art. 2-bis, co. 3, d.lgs. 33/2013, sono tenuti ad applicare la normativa sulla trasparenza limitatamente ai dati e ai documenti inerenti l'attività di pubblico interesse. Si rinvia all'analisi su di essi già condotta nella Delibera n. 1134/2017 (§ 2.3.2) e al PNA 2019 (Parte I, § 3).

Per tali enti l'adozione di misure integrative di prevenzione della corruzione sono, come lo stesso "modello 231", solo facoltative. Qualora vengano adottate è necessario porre attenzione a ricomprendere doveri di comportamento volti a prevenire la c.d. corruzione passiva.

L'art. 2 del d.P.R. 62/2013 individua le categorie di personale tenute al rispetto del codice nazionale e dei codici di comportamento.

Essi sono:

- a) i dipendenti pubblici c.d. contrattualizzati (art. 2, co. 1, d.P.R. 62/2013);
- b) le categorie di personale in regime pubblicistico per le quali le norme del codice costituiscono solo principi di comportamento da





applicare con il limite "della compatibilità" (art. 2, co. 2, d.P.R. 62/2013);

c) coloro che, pur estranei alla PA, sono titolari di un rapporto di qualsiasi tipo e a qualsiasi titolo con essa, cui il codice si applica nei limiti "della compatibilità" (art. 2, co. 3, d.P.R. 62/2013).

Gli ambiti generali previsti dal codice nazionale entro cui le amministrazioni definiscono i doveri, possono essere ricondotti a cinque:

- a) prevenzione dei conflitti di interesse, reali e potenziali;
- b) rapporti col pubblico;
- c) correttezza e buon andamento del servizio;
- d) collaborazione attiva dei dipendenti per prevenire fenomeni di corruzione e di mal amministrazione;
- e) comportamento nei rapporti privati.

Per quanto sopra esposto con nota prev corr. prot. n. 49 del 17/02/2020 e seguenti sono stati sollecitati opportuni incontri con le strutture competenti (Dipartimento Risorse Umane e gli UPD), al fine di poter valutare se l'attuale articolazione dei doveri enucleati nel vigente codice di comportamento, sia sufficiente a garantire il successo delle misure previste nel PTPCT vigente, ovvero se non sia necessario individuare ulteriori doveri da assegnare a determinati uffici (o categorie di uffici) o a determinati dipendenti (o categoria di dipendenti) anche alla luce delle infrazioni rilevate.

Si tratta di un lavoro indispensabile per realizzare una correlazione tra "mappatura" dei doveri di comportamento e mappatura di processi ed attività specifiche.

Fonte primaria della disciplina sui codici di comportamento è la Costituzione che impone che le funzioni pubbliche siano svolte con imparzialità (art. 97), al servizio esclusivo della Nazione (art. 98) e con "disciplina e onore" (art. 54, co. 2).

Lo ribadisce, per quel che qui interessa, la l. n. 190 del 2012 (art. 1 co. 59) che definisce le proprie disposizioni come di diretta attuazione del principio di imparzialità di cui all'art. 97 della Costituzione.

La circostanza, poi, che la disciplina di revisione dei codici di comportamento sia inserita proprio nella legge 190 consente di ritenere che volontà del legislatore sia proprio quella di ancorare saldamente il codice di comportamento non solo alle suddette norme costituzionali, ma anche alla strategia di prevenzione della corruzione nel settore pubblico.

Il codice di comportamento adottato con d.P.R. 62/2013 rafforza l'effettività dei precetti costituzionali.



In tema di azione amministrativa, con disposizioni specifiche sulle modalità cui il dipendente pubblico deve ispirare la propria condotta. I principi generali sono improntati, nel rispetto della Costituzione, al servizio della Nazione con disciplina ed onore e all'esercizio imparziale dei propri compiti e funzioni nel perseguimento dell'interesse pubblico senza abuso della posizione o del potere di cui si è titolari (art. 3, co. 1, d.P.R. 62/2013).

I singoli "doveri" imposti dal legislatore per il dipendente pubblico negli articoli dal 4 al 14 del D.P.R. 62/2013 traducono, poi, i suddetti principi costituzionali in regole e obblighi di condotta che i destinatari del codice sono tenuti ad osservare. Tali doveri consentono di orientare la tipizzazione delle condotte lecite e di quelle illecite e, quindi, di aiutare gli stessi destinatari del codice, oltre a coloro che esercitano la vigilanza, a valutare i comportamenti coerenti o meno rispetto alle previsioni generali.

Si pensi a titolo esemplificativo a come il principio costituzionale di imparzialità viene declinato nella prescrizione dettata nel co. 5 dell'art. 3 del codice di comportamento nazionale in base al quale, nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, «il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori».

Ulteriori applicazioni del principio di imparzialità si rinvencono nelle disposizioni concernenti la percezione di regali, compensi ed altre utilità (art. 4) al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione; la partecipazione ad associazioni ed organizzazioni (art. 5); la prevenzione dei conflitti di interessi e gli obblighi di astensione (artt. 6 e 7).

Tra le novità più importanti introdotte dalla l. n. 190/2012 vi è quella del rilievo disciplinare delle violazioni dei codici. Tale previsione diviene uno strumento efficace nei confronti di coloro che non si adeguano spontaneamente a principi costituzionali.

L'art. 54 d.lsg. 30 marzo 2001 n. 165 dettante "norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" articolo sostituito dall'art.1, comma 44, legge n. 190 del 2012 così stabilisce:

***"1. Il Governo definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la qualità***



dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.

2. Il codice, approvato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata, è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale e consegnato al dipendente, che lo sottoscrive all'atto dell'assunzione.

3. La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione di cui all'articolo 55-quater, comma 1.

4. Per ciascuna magistratura e per l'Avvocatura dello Stato, gli organi delle associazioni di categoria adottano un codice etico a cui devono aderire gli appartenenti alla magistratura interessata. In caso di inerzia, il codice è adottato dall'organo di autogoverno.

5. Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1. Al codice di comportamento di cui al presente comma si applicano le disposizioni del comma 3. A tali fini, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) definisce criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione.



6. Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici di disciplina.

7. Le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi".

L'Anac nell'adunanza del 29 marzo 2017 approva in via definitiva la delibera n. 358 «Linee Guida per l'adozione dei Codici di comportamento negli enti del Servizio Sanitario Nazionale al fine di fornire agli enti del SSN destinatari del PNA di cui alla Determinazione A.N.AC. n. 831 del 3 agosto 2016 alcune raccomandazioni e indicazioni pratiche sull'adozione di un Codice di comportamento (d'ora in poi Codice) come mezzo per contestualizzare, alla luce delle proprie specificità, le norme di portata generale contenute nel Regolamento. Le linee guida sono il prodotto di un lavoro congiunto svolto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.), dal Ministero della Salute e dall'Agenzia Nazionale per i servizi sanitari regionali (AGENAS). Questo lavoro tiene conto, senza pretesa di esaustività, dei risultati dell'analisi compiuta su un campione di sessanta enti del SSN rappresentativo per area geografica e per tipologia.

Da questa analisi sono state tratte buone prassi trasferibili quali suggerimenti operativi da contestualizzare rispetto alle peculiarità dell'organizzazione di riferimento.

Il Codice di comportamento Aziendale armonizza le proprie previsioni con le misure di trasparenza e di prevenzione della corruzione contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e nei Piani Triennali per la prevenzione della corruzione (PTPCT) aziendali:

- stabilisce il rispetto degli specifici obblighi di dichiarazione previsti nel PNA -sezione sanità- e nei PTPCT mediante il rinvio alle misure ivi contenute;
- assicura la tutela dei soggetti che, fuori dai casi di responsabilità per calunnia o diffamazione, denuncino alle Autorità preposte illeciti di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro (tutela del whistleblower);
- ribadisce i divieti stabiliti dall'art. 4 del Regolamento in materia di regali, compensi ed altre utilità prevedendo altresì procedure per il trattamento dei regali e delle altre utilità ricevuti al di fuori dei casi consentiti;



- ribadisce il divieto di accettare, per sé o per altri, somme di denaro per qualunque importo e a qualunque titolo;
- prevede l'utilizzo della modulistica che disciplina il conflitto di interessi, di dichiarazione pubblica di interessi di cui alla Determinazione A.N.AC. del 28 ottobre 2015, n. 12 anche al fine di monitorare la ricezione di regali o altre utilità, nonché di valutarne la frequenza e l'abitudine;
- prevede un'adeguata attività di formazione rispetto ai contenuti del Codice e di partecipazione attiva dei soggetti destinatari, in caso di aggiornamento dello stesso.

Il Codice aziendale stabilisce, altresì, l'obbligo fondamentale di agire con onestà, professionalità, imparzialità, discrezione e riservatezza e di evitare comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine dell'ente.

Al fine di garantire la piena osservanza di tali principi, esso contiene:

- il riferimento al divieto di porre in essere azioni e comportamenti, anche al di fuori dell'orario lavorativo, che possano pregiudicare gli interessi dell'amministrazione o nuocere alla sua immagine;
- il riferimento al divieto di accettare e/o proporre lo scambio di agevolazioni riguardanti pratiche di ufficio con altri soggetti;
- il riferimento al divieto di interloquire con superiori gerarchici e colleghi allo scopo di influenzare la gestione non corretta di pratiche dell'ufficio, facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione;
- il riferimento al divieto di anticipare i contenuti e/o diffondere gli esiti dei procedimenti di gara, di concorso, o comunque di selezione pubblica prima che siano conclusi e ne sia stata data pubblicizzazione;
- il riferimento al divieto di diffondere informazioni e/o commenti, anche attraverso il web e i social network, volutamente atti a ledere l'immagine o l'onorabilità di colleghi, superiori gerarchici o dell'amministrazione di appartenenza;
- il riferimento all'obbligo di riportare nelle comunicazioni tutti gli elementi idonei all'individuazione del responsabile dell'attività amministrativa cui le comunicazioni afferiscono;
- il riferimento all'obbligo di comunicare all'amministrazione la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali;
- il riferimento all'obbligo del rispetto dell'orario di lavoro e della corretta rilevazione della presenza in servizio;
- il riferimento agli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro, con particolare attenzione al rispetto delle norme sul corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale (DPI);



- il riferimento agli obblighi di conoscenza dei sistemi aziendali per la gestione dei rischi contenuti nel Documento di Valutazione dei Rischi e di adeguare ad essi il proprio comportamento;
- il richiamo al rispetto della disciplina dei rapporti con gli organi di informazione e di stampa;
- il richiamo al principio di adeguarsi con tempestività e flessibilità ai cambiamenti determinati nell'organizzazione dal progresso scientifico e tecnologico nonché da quelli derivanti da processi di riorganizzazione;
- il riferimento all'obbligo di osservare le disposizioni aziendali in materia di raccolta differenziata dei rifiuti, di divieto di fumo e di partecipazione a momenti conviviali o celebrativi che non siano stati espressamente autorizzati dal dirigente o dal responsabile del servizio;
- il riferimento alle norme che disciplinano i comportamenti individuali nello svolgimento delle attività di sperimentazione e ricerca;
- il richiamo alla disciplina per regolamentare l'accesso all'interno della struttura sanitaria degli informatori scientifici e dei soggetti che, per conto delle aziende produttrici/distributrici, propongono la vendita o illustrano l'utilizzo di farmaci e/o dispositivi medici. La stessa deve configurare misure di trasparenza volte a tracciare i contatti tra i professionisti e i soggetti incaricati dalle suddette aziende quali, a titolo esemplificativo, l'istituzione di un registro che attesti l'accesso di informatori o degli altri soggetti sopra citati all'interno dell'ente sanitario, l'interlocutore e la motivazione e il divieto di ricevere i soggetti in questione al di fuori di una fascia oraria predeterminata;
- il richiamo al rispetto della disciplina aziendale relativa a sperimentazioni e sponsorizzazioni con specifico riferimento alle procedure previste nei relativi regolamenti, opportunamente integrati con le indicazioni contenute nelle Determinazioni dell'Autorità n.12/2015 e n.831/2016.
- il riferimento all'obbligo di fornire al pubblico i chiarimenti dovuti, curando la chiarezza espositiva e l'intellegibilità dei contenuti;
- le indicazioni per gli addetti all'URP riguardanti, in particolare, la gestione dei reclami e delle segnalazioni degli utenti.
- il richiamo all'obbligo del rispetto delle liste e della riduzione dei tempi di attesa e delle relative discipline regolamentari;
- il richiamo all'obbligo per il personale sanitario di tenere distinte attività istituzionale e attività libero professionale,



per ciò che riguarda i rispettivi tempi, luoghi e modalità di svolgimento;

- il divieto di condizionare il paziente orientandolo verso la visita in regime di libera professione;
- il richiamo all'obbligo del medico di garantire la tracciabilità dei pagamenti e la tempestiva contabilizzazione a consuntivo delle somme incassate nell'attività libero professionale intramuraria;
- il richiamo al corretto assolvimento degli obblighi informativi e alle relative tempistiche di trasmissione dei flussi sulle prestazioni sanitarie erogate;
- il richiamo all'obbligo di aggiornamento professionale per il personale sanitario;
- il divieto di percepire corrispettivi di qualsivoglia natura nell'esercizio delle proprie funzioni istituzionali che non siano consentiti dalla legge, previsti dal contratto collettivo e autorizzati dalla propria azienda;
- il divieto di indicare nella documentazione sanitaria, nei limiti e alle condizioni previste dalla normativa vigente in materia, il nome commerciale dei farmaci prescritti e/o consigliati, all'atto della prescrizione e/o del consiglio terapeutico, in sede di dimissione dalla struttura sanitaria e/o a seguito di visita ambulatoriale;
- il richiamo all'osservanza dei principi deontologici e di imparzialità anche nella prescrizione/consiglio terapeutico di altri prodotti diversi dai farmaci (come ad esempio prodotti sostitutivi del latte materno);
- il richiamo al rispetto dei turni di lavoro programmati, salvo giusta causa adeguatamente motivata;
- il divieto di utilizzare divise e indumenti forniti al personale al di fuori dei luoghi e degli orari di lavoro;
- il richiamo all'obbligo della corretta tenuta e gestione della documentazione clinica.

Il codice di comportamento aziendale prevede, altresì, disposizioni comportamentali per i Dirigenti i quali ciascuno per l'ambito di propria competenza e in relazione alla natura dell'incarico e ai connessi livelli di responsabilità devono:

- promuovere la conoscenza e la massima diffusione dei contenuti del Codice presso coloro che operano nelle strutture di afferenza;
- assicurare, intervenendo anche nella programmazione annuale, la formazione continua in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità;
- attivare tempestivamente il procedimento disciplinare in caso di accertate violazioni del Codice;
- rispettare in prima persona e vigilare sul rispetto delle regole in materia di incompatibilità, incarichi di lavoro e cumulo di





incarichi da parte dei soggetti operanti presso l'ente e tenendo conto degli esiti della vigilanza ai fini del rilascio di eventuali autorizzazioni e dei possibili conflitti di interessi;

- assolvere tempestivamente agli obblighi di comunicazione di cui al comma 3 dell'art. 13 del Regolamento, nonché all'aggiornamento - preferibilmente a cadenza annuale - della comunicazione relativa a partecipazioni azionarie e ad altri interessi finanziari, che possono porre il dirigente medesimo in posizione di conflitto di interessi;

- predisporre adeguati mezzi di comunicazione affinché i dipendenti, assenti per ragioni di salute, che abbiano legittima esigenza di allontanarsi dal proprio domicilio, possano informare l'ufficio di appartenenza di tale circostanza attraverso una utenza telefonica o indirizzo di posta elettronica, esclusivamente dedicati alle comunicazioni relative a eventuali allontanamenti dal domicilio;

- adottare o contribuire ad adottare le misure necessarie per proteggere l'integrità fisica e psicologica delle persone, impegnandosi a mantenere ambienti e climi di lavoro sicuri e salubri in conformità alla normativa vigente nazionale e internazionale;

- segnalare tempestivamente le infrazioni di cui vengano a conoscenza, prestando la propria collaborazione quando richiesta, e provvedere ad informare il dirigente gerarchicamente superiore delle eventuali situazioni che necessitano di una tempestiva denuncia alle Autorità competenti;

- adottare ogni cautela di legge nel caso in cui riceva segnalazioni di illeciti, affinché il segnalante sia tutelato ai sensi dell'art. 54 bis, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" e che siano previste forme di tutela da misure discriminatorie dirette o indirette anche per i testimoni.

-Vigilare sull'attuazione e sul rispetto degli obblighi del Codice di comportamento.

Il codice di comportamento aziendale al fine di contestualizzare la disciplina generale alle peculiarità dell'Amministrazione, con specifico riferimento alle attività negoziali, raccomanda in adesione a quanto già previsto nell'art.14 del Regolamento, il dovere, da parte dei soggetti tenuti alla sua osservanza, di agire secondo il principio dell'ottenimento del massimo vantaggio per l'Amministrazione nel perseguimento dei propri fini istituzionali.

Il Codice di comportamento richiamato per le Aziende Pubbliche è stato adattato alla struttura privata del Gruppo Karol S.P.A., ed è compendiato e ricompreso nel Codice Etico qui allegato che fa





parte integrante del Piano per la Prevenzione della Corruzione e  
per la Trasparenza del Gruppo Karol S.P.A. .

Avv. Vincenzo Zummo  
RESPONSABILE Anticorruzione Karol srl  
RESPONSABILE per la Trasparenza Karol srl

