



*Regione Calabria*  
*Azienda Sanitaria Provinciale Cosenza*



REGIONE CALABRIA

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

**2014-2016**

**(LEGGE 6 NOVEMBRE 2012 N.190)**

**AGGIORNAMENTO 2015**

**BOZZA**

**ESTENSORE: AVV. SILVIA CUMINO**

## I. PREMESSA NORMATIVA

L'ASP di Cosenza, in ossequio a quanto disposto dalla Legge n. 190/2012, dalla circolare n. 1 del 25.1.2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento funzione Pubblica, del D.lgs. n. 39/013, del D.Lgs n. 33/013, delle delibere CIVIT n. 46/013, n.57/013, n.58/013, n.72/013 di approvazione del PNA, ha adottato il P.T.P.C. 2014/2016.

Nel P.T.P.C. dell'ASP di Cosenza sono state individuate:

- 1) Le aree a rischio corruttivo
- 2) Gli interventi volti a scongiurare il rischio corruttivo

**Il Responsabile aziendale della Prevenzione della Corruzione**, cui compete la predisposizione del piano triennale di prevenzione della corruzione e dei successivi aggiornamenti è stato individuato dal Direttore Generale dell'ASP di Cosenza, con delibera n.2555 del 13 agosto 2013 , nella persona dell'Avv. Silvia Cumino, supportato dal gruppo di lavoro, individuato con delibera n. 2616 dl 11.10.2013, costituito dai Dott.ri Antonio Caccuri, Debora D'Acunzo, Saverio Porchia e Carolina Tassone.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ha predisposto, per il triennio 2014-2016, il P.T.P.C., che è stato approvato dal Direttore Generale con delibera n. 206 del 30 gennaio 2014.

Il D.Lgs. n. 39/2013 prevede “*Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le Pubbliche amministrazioni e presso gli Enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1 commi 49-50 della L. 190/012*”. Con tale decreto s'intende restringere la normativa vigente in materia di attribuzione di incarichi dirigenziali e di responsabilità di vertice nella pubblica amministrazione e di incompatibilità tra i detti incarichi e lo svolgimento di incarichi pubblici elettivi o la titolarità di interessi privati che possano porsi in conflitto con l'esercizio imparziale con le funzioni pubbliche affidate.

A chiarimento della delibera n. 58/2013 dell'ANAC , con delibera n. 149 del 22 dicembre 2014 in tema di “ *Interpretazione e applicazione del D.Lgs n. 39/2013 nel settore sanitario*” è stato precisato che **le ipotesi di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi presso le ASL devono intendersi applicate solo con riferimento agli incarichi di: Direttore Generale, Direttore Amministrativo e Direttore Sanitario, attesa la disciplina speciale dettata dal legislatore delegante all'art. 1 commi 49 e 50 della legge n. 190 del 6.11.2012 e degli artt. 5-8-10 e 14 del D.Lgs n. 39 del 8.4.2013.**

## 2. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE:

### fasi, soggetti e tempi del processo, azioni di miglioramento.

L'ASP di Cosenza, in attuazione della Legge n. 190/2012 art. 1 c. 9 lett. A), ha adottato con delibera n. 206/2014 il piano triennale di prevenzione della corruzione, prevedendo nell'allegato 1 :

#### 1) Criteri per l'individuazione delle attività a più alto rischio di corruzione

#### 2) Aree a rischio

Con riferimento ai criteri per l'individuazione delle aree a più alto rischio corruzione, si è considerata l'attività a rischio basso-medio-elevato in relazione a:

- attività a bassa-media-elevata discrezionalità;
- Esistenza o meno di una specifica normativa;
- Elevato-medio-basso grado di pubblicità degli atti procedurali;
- Valore economico del beneficio complessivo connesso all'attività inferiore in media ai € 1.000,00, superiore ai € 1.000,00 ed inferiore a € 10.000,00, superiore ai € 10.000,00;
- Potere decisionale sull'esito dell'attività in capo a più persone, o in capo a poche persone ;
- Sussistenza o meno di specifici meccanismi di verifica o controllo esterno;
- Rotazione o meno dei funzionari dedicati all'attività;
- Esistenza o meno di monitoraggio e verifiche annuali

Con riferimento alle Aree a rischio sono state individuate le Unità Operative coinvolte, il tipo di attività svolto ed il grado di rischio in base ai criteri di cui al punto 1).

Nell'anno 2014 il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, con l'ausilio del gruppo di lavoro, ha approfondito lo studio dei sistemi di prevenzione dal rischio, anche attraverso il monitoraggio dei servizi aziendali, dal quale è emersa la necessità di meglio specificare le misure già previste nel PTPC. Nell'ambito dei corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trattamento del rischio nelle aree ad elevato rischio corruttivo, realizzati durante l'anno, sono inoltre emerse interessanti proposte e suggerimenti di carattere organizzativo e di miglioramento delle attività, sia da parte dei docenti esperti intervenuti che da parte dei partecipanti.

In sede di primo aggiornamento del PTPC si ritiene pertanto necessario:

- a) procedere alla rivalutazione dei livelli di rischio e dei procedimenti amministrativi;
- b) implementare il sistema di contrasto e di prevenzione ai fenomeni corruttivi;
- c) adeguare le misure di contrasto obbligatorie già previste nel PTPC, attraverso la predisposizione di appositi regolamenti.

### 3. CONTESTO INTERNO ED ORGANIZZAZIONE:

#### ruolo del Responsabile, dei Referenti/gruppo di lavoro e dei Dirigenti.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione dell'ASP di Cosenza, che è anche Responsabile della Trasparenza giusta deliberazione n. 2615 del 11.10.2013, è coadiuvato da un gruppo di lavoro, individuato e nominato con deliberazione del predetto Direttore Generale n. 2616 del 11 ottobre 2013, costituito dai Dottori Antonio Caccuri, Debora D'Acunzo, Saverio Porchia e Carolina Tassone.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, in veste anche di Responsabile della Trasparenza, deve:

- Provvedere all'aggiornamento del P.T.T.I., al cui interno devono essere previste anche specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza;
- Controllare l'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- Segnalare all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'Autorità Nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'U.P.D. i casi di mancato o di ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare e delle altre forme di responsabilità;
- Controllare ed assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico.

L'attività del Responsabile è svolta con il supporto del Gruppo di Lavoro appositamente costituito, i cui componenti assumono la qualità di Referenti, ai sensi della Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 25.01.2013, ognuno per l'area territoriale di riferimento:

Dr. Antonio Caccuri: Jonio

Dr.ssa Debora D'Acunzo: Tirreno

Dr. Saverio Porchia: Area urbana Cosenza – Rende

Dr.ssa Carla Tassone: Esaro – Pollino;

e per le articolazioni organizzative e le materie che saranno successivamente individuate dal Responsabile. I Referenti costituiranno il punto di riferimento territoriale dell'Ufficio della Trasparenza e Prevenzione della Corruzione e costante interfaccia per le articolazioni organizzative assegnate per ogni supporto consulenziale e informativo. Attraverso il gruppo dei referenti si procederà al costante monitoraggio degli adempimenti previsti nei Piani della Trasparenza e Prevenzione della Corruzione ed alla rilevazione delle criticità e situazioni di rischio sulla quali intervenire tempestivamente al fine di prevenzione del fenomeno corruttivo, oltre che di rilevazione immediata di casi di abuso.

L'attività dei referenti sarà coordinata dal Responsabile, attraverso incontri quindicinali di programmazione e verifica.

I referenti procederanno alla elaborazione di report mensili sulla propria attività, in particolare sul monitoraggio degli adempimenti previsti dai Piani sulla Trasparenza e Prevenzione della Corruzione e sull'applicazione della normativa nell'ambito della propria area, materia e articolazione organizzativa di riferimento. I referenti segnaleranno comunque, immediatamente, situazioni di criticità e rischio al Responsabile, attraverso la mail [amministrazionetrasparente@asp.cosenza.it](mailto:amministrazionetrasparente@asp.cosenza.it) che valuterà le modalità di intervento.

Per quanto concerne il ruolo dei Dirigenti dell' ASP di Cosenza, gli stessi collaborano con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ed, ai sensi della legge n. 135/012, sono loro attribuite specifiche competenze in materia di prevenzione della corruzione, per cui agli stessi vengono attribuiti poteri propositivi e di controllo, nonché obblighi di collaborazione, di monitoraggio e di azione diretta per il contrasto della corruzione.

Ai Dirigenti e ai funzionari incaricati nei settori in cui il rischio corruttivo è più elevato spettano obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, così come previsti dall'art. 11 del Codice di comportamento aziendale.

#### **4. COLLEGAMENTO CON IL SISTEMA DELLA PERFORMANCE**

Il PTPC rappresenta il documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione all'interno di ciascuna amministrazione; si tratta di un documento di natura programmatica e risulta importante stabilire gli opportuni e reali collegamenti con il Piano della Performance ed il ciclo della performance.

In sede di aggiornamento del Piano della performance sarà opportuno prevedere che:

*«L'erogazione della retribuzione di risultato per i Dirigenti è comunque subordinata al rispetto degli adempimenti relativi a: Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, Programma Triennale della Trasparenza e l'Integrità, Obblighi di pubblicità di cui al D.Lgs 33/13».*

Pertanto le misure di prevenzione obbligatorie ed ulteriori previste nel presente Piano costituiranno obiettivo di Performance specifico per i Dirigenti Responsabili individuati.

#### **5. MAPPATURE PROCEDIMENTI AREE A ELEVATO RISCHIO DI CORRUZIONE**

Per gestione del rischio s'intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione con riferimento al rischio. L'intero processo di gestione del rischio richiede la partecipazione e l'attivazione di meccanismi di consultazione, con il coinvolgimento dei dirigenti per le rispettive aree di competenza. Da qui la necessità di individuare le seguenti fasi:

- Mappatura dei processi attuati dall'Amministrazione;
- Valutazione del rischio per ciascun processo;
- Trattamento del rischio.

La mappatura consiste nell'individuazione del contesto in cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio. La valutazione del rischio deve essere fatta per ciascun processo o fase di processo mappato, individuando i rischi, la probabilità del loro verificarsi e la ponderazione dello stesso rischio raffrontandolo con altri rischi al fine di valutare la priorità e l'urgenza del trattamento.

In attuazione a quanto previsto dal PNA nell'allegato 5 "*Tabella di valutazione del rischio*", contenente specifici indici di valutazione e relativi punteggi sia della probabilità che il rischio si realizzi sia dell'impatto che il medesimo potrebbe produrre, si ritiene di dover procedere alla rivalutazione dei livelli di rischio, integrando lo schema sui criteri utilizzati per l'individuazione delle attività a più alto rischio ed alle aree a rischio, contenute nell'allegato 1) del P.T.P.C., approvato con delibera n. 206 del 30 gennaio 2014, pubblicata sul sito aziendale.

## **6. CODICE DI COMPORTAMENTO DELL'ENTE E AGGIORNAMENTO REGOLAMENTI DISCIPLINARI AZIENDALI.**

In sede di aggiornamento del PTPC si prevede, per l'anno 2015, l'adozione di integrazioni ai regolamenti disciplinari, contenuti nelle delibere n. 49080/09 e n. 4563/010 , per il comparto sanità, e n. 5211/010 per la Dirigenza che tengano conto della violazione degli obblighi in tema di pubblicità - trasparenza e prevenzione della corruzione previsti nel medesimo codice di comportamento aziendale.

## **7. ROTAZIONE DEL PERSONALE NELLE AREE A PIÙ ELEVATO RISCHIO DI CORRUZIONE.**

La rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità (titolari di posizione organizzativa e responsabili di procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura d'importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione.

In più parti la L. n. 190/2012 ha previsto l'obbligo per le PP.AA. di provvedere alla rotazione del personale e tale esigenza è stata ribadita nel PNA, che ha ritenuto che l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure riduca il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio.

Nel corso dell'anno 2014, è stata predisposta una bozza di regolamentazione della rotazione del personale nelle aree a più elevato rischio corruttivo, illustrata nell'ambito delle attività di formazione sulla prevenzione della corruzione.

In sede di aggiornamento del PTPC si prevede, per l'anno 2015, l'adozione di tale regolamentazione, con il coinvolgimento di tutti gli stakeholder interni.

La regolamentazione riguarderà anche la rotazione all'interno di Commissioni e organismi tecnici aziendali.

## **8. ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DAL SERVIZIO ( PANTOUFLAGE –REVOLVING DOORS).**

La Legge n. 190/2012 ha modificato l'art. 53 del T.U. sul Pubblico Impiego, D.Lgs n. 165/01, prevedendo al comma 16 ter che *“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizi, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 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 obblighi di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”*.

In attuazione di tale norma dovranno essere inseriti nei contratti di assunzione del personale e nei bandi di gara apposite clausole volte a limitare la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

In sede di aggiornamento del PTPC si prevede, per l'anno 2015, l'adozione di un regolamento aziendale che disciplini l'attività successiva alla cessazione dal rapporto di pubblico impiego.

## **9. SVOLGIMENTO DI INCARICHI D'UFFICIO - ATTIVITA' ED INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI.**

Il legislatore con la Legge n. 190/012 è intervenuto a modificare l'art. 53 del D.Lgs n. 165/01 in materia di svolgimento di incarichi da parte dei dipendenti pubblici, al fine di evitare che il cumulo in capo ad un medesimo Dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'Amministrazione, possa comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di poteri in capo ad un unico soggetto e, quindi, il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del Dirigente stesso. Lo svolgimento di incarichi da parte del Dirigente e del funzionario incaricato, soprattutto se extra-istituzionali, può realizzare situazione di conflitto di interesse e compromettere il buon andamento dell'attività amministrativa. Nel corso dell'anno l'ASP di Cosenza ha approvato apposita regolamentazione in materia di conferimento di incarichi extra-istituzionali (Delibera 3201 del 5 dicembre 2013). Nel corso dell'anno 2015 si avvierà un Monitoraggio periodico su tali incarichi.

## **10. TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI ( WHISTLEBLOWING).**

In attuazione di quanto sancito dall'art. 54 bis del D.Lgs n. 165/01 ed a tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti, nel sito aziendale è stato inserito un canale differenziato e riservato per ricevere le segnalazioni mediante il seguente indirizzo di posta elettronica: [segnalazionilleciti@asp.cosenza.it](mailto:segnalazionilleciti@asp.cosenza.it), che viene gestito dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che assegna ad ogni denunciante

un codice sostitutivo dei dati identificativi dello stesso (custoditi sotto chiave presso la struttura dell'anticorruzione) al fine di garantirne la riservatezza.

L'Ente, pertanto, nel rispetto del citato art. 54 bis D.Lgs n. 165/01, è tenuto ad adottare i necessari accorgimenti tecnici affinché trovi attuazione la tutela del dipendente che effettui segnalazioni illecite. Tale tutela sarà garantita attraverso l'adozione di una policy, entro l'anno 2015, che regolamerà la disciplina della tutela del whistleblower. Si evidenzia che - parallelamente all'utilizzo degli appositi canali interni (predisposti in via principale per la prevenzione e neutralizzazione di fenomeni di condotte illecite) - resta fermo l'obbligo per tutti i pubblici ufficiali e gli incaricati di un pubblico servizio che, nell'esercizio o a causa delle loro funzioni o del loro servizio hanno notizia di reato perseguibile di ufficio, di sporgere alle autorità giudiziarie denuncia per iscritto (art. 331 c.p.p.).

## **11. INCONFERIBILITA' ED INCOMPATIBILITA' DEGLI INCARICHI PRESSO LA P.A.**

Il D.Lgs. n. 39/013 ha disciplinato particolari ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi dirigenziali e assimilati al fine di evitare che :

- 1) lo svolgimento di certe attività/funzioni possa agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli per essere, successivamente, destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita ;
- 2) il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della P.A. costituendo un humus favorevole ad illeciti scambi di favori;
- 3) in caso di condanna penale, anche se non ancora definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio corruzione.

Nel corso dell'anno 2015 si prevede di concludere l'inserimento sul sito aziendale delle dichiarazioni di inconferibilità ed incompatibilità ed avviare un Monitoraggio sulle situazioni dichiarate.

## **12. FORMAZIONE E PROCEDURE PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE DA INVIARE A PERCORSI FORMATIVI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ED IN MATERIA DI TRASPARENZA.**

Al fine di elaborare i percorsi formativi specifici da inserire nell'aggiornamento del Piano di prevenzione della Corruzione, il Responsabile ha richiesto alla Direzione Generale, con nota 202969 del 15.10.2013 di destinare un budget di € 13.000,00 (tredicimila/00) per attività formative da realizzarsi nell'anno 2015 in sede ed eventi formativi organizzati fuori sede. Tale budget, ritenuto congruo in relazione ai vincoli di spesa ed al budget complessivo annuale assegnato dalla Regione Calabria per la formazione, è stato accordato.



Il piano formativo annuale 2015 costituirà un nuovo step, più avanzato, di acquisizione di conoscenze e tecniche di prevenzione e gestione della problematica, sia per quanto riguarda la formazione valoriale di accompagnamento, sia per quanto riguarda la formazione avanzata che interesserà il Gruppo di lavoro per la Trasparenza e la Prevenzione della corruzione ed i settori considerati a maggiore rischio.

## PROGRAMMA FORMATIVO 2015

### FORMAZIONE CONTINUA RESIDENZIALE

CONTENUTI	DESTINATARI	EDIZIONI	BUDGET
Evento formativo regionale <i>“Trasparenza e prevenzione della corruzione: criticità, esperienze, buone pratiche”</i>	Tutti i dipendenti	1	€ 4.000,00
Progetto formativo aziendale <i>“Etica e principi di comportamento nel sistema sanitario”</i>	Tutti i dipendenti	6	€ 2.000,00
Tutoring in affiancamento	Dipendenti inseriti in nuovi settori lavorativi a seguito di rotazione e/o nuovi assunti	Necessarie	€ 0,0

### FORMAZIONE ESTERNALIZZATA

ATTIVITA'/CONTENUTI	DESTINATARI	ENTE	BUDGET
Formazione avanzata su tematiche relative alla realizzazione e monitoraggio delle attività di prevenzione della corruzione e trasparenza	Gruppo di Lavoro per la Trasparenza e la Prevenzione della Corruzione (2 unità)	Sna/Altre Nazionali	€ 4.000,00
Formazione avanzata “Acquisizione e progressione del personale”	Personale operante nell'area Risorse Umane (2 unità)	Sna	€ 1.000,00
Formazione avanzata “Affidamento di lavori, servizi e forniture”	Personale operante nell'area Forniture, servizi e logistica e nell'area Infrastrutture e tecnologie (4 unità)	Sna	€ 2.000,00

Le iniziative di formazione residenziale saranno inserite nel Piano formativo aziendale 2015 e saranno accreditate in Educazione Continua in Medicina (ECM).

Il piano formativo dovrà essere attuato entro il 30 novembre di ogni anno.

Le procedure per la selezione del personale saranno predisposte, relativamente ad ogni iniziativa di formazione, con apposito atto del Responsabile in accordo con i Dirigenti dei servizi interessati, assicurando la partecipazione prioritaria dei dipendenti operanti nelle aree di maggiore rischio, la coerenza formativa, la rotazione fra le diverse unità di personale, le pari opportunità.

### 13. IL CRONOPROGRAMMA DELLE COMPETENZE/ADEMPIMENTI –

Lo schema del cronoprogramma è il seguente:

<b>SOGGETTI</b>	<b>COMPETENZE/ADEMPIMENTI</b>	<b>TERMINI</b>
Responsabile della Prevenzione della corruzione	Predisposizione del piano triennale per la prevenzione della corruzione con aggiornamento annuale	Entro il 31 gennaio di ogni anno
Direttore Generale	Adozione del piano triennale per la prevenzione della corruzione con aggiornamento annuale	Entro il 31 gennaio di ogni anno
Responsabile della Prevenzione della corruzione	Pubblicazione del Piano e dei suoi aggiornamenti sul sito web aziendale e trasmissione del Piano al Dipartimento della Funzione Pubblica e alla regione	Entro il 31 gennaio di ogni anno
Responsabile della Prevenzione della corruzione – Referenti	Divulgazione del Piano alle articolazioni aziendali	Entro 15 gg dalla sua adozione
Referenti	Report sulle attività	Mensile
Responsabile della Prevenzione della corruzione	Predisposizione Regolamento per la rotazione degli incarichi	Entro il 30 aprile 2015
Responsabile della Prevenzione della corruzione	Predisposizione Policy Whistleblowing	Entro il 30 aprile 2015
Responsabile della Prevenzione della corruzione – Referenti	Monitoraggio adempimenti Piano	Semestrale
Responsabile della Prevenzione della corruzione – Referenti	Rivalutazione dei livelli di rischio e dei procedimenti amministrativi	Entro il 30 giugno 2015
Responsabile della Prevenzione della corruzione – Referenti	Monitoraggio incarichi extra istituzionali	Semestrale
Responsabile della Prevenzione della corruzione – Referenti	Monitoraggio situazioni dichiarate di inconferibilità e incompatibilità	Entro il 30 novembre di ogni anno
Responsabile della Prevenzione della corruzione	Predisposizione Regolamento pantouflage – revolving doors	Entro il 30 settembre 2015
Direzione Generale	Adeguamento/integrazione Regolamenti di disciplina	Entro il 30 giugno 2015

Responsabile della Prevenzione della corruzione e Direttori di U.O.C.	Definizione delle procedure per selezionare e formare i dipendenti operanti nei settori esposti alla corruzione	Entro il 28 febbraio di ogni anno
Direttori di U.O.C. e U.O.S.D.	Trasmissione al Responsabile della Prevenzione della corruzione delle relazioni sulle procedure utilizzate e i controlli di legittimità attivati e sulle proposte di eventuali nuovi interventi organizzativi per migliorare la prassi ai fini della prevenzione delle pratiche corruttive	Entro il 30 ottobre di ogni anno
Direttori di U.O.C. e U.O.S.D.	Trasmissione al Responsabile della Prevenzione della corruzione delle relazioni sul monitoraggio dei rapporti con i soggetti con i quali intercorrono rapporti a rilevanza economia	Entro il 30 novembre di ogni anno
Responsabile della Prevenzione della corruzione U.O. Formazione	Realizzazione iniziative di formazione	Entro il 30 novembre di ogni anno
Responsabile della Prevenzione della corruzione	Relazione annuale di attuazione del Piano e trasmissione al Direttore Generale e all'OIV; contestuale pubblicazione sul sito web aziendale	Entro il 15 dicembre di ogni anno

## IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

**AVV. SILVIA CUMINO**