

## MODULO PER PRESENTAZIONE DI PROPOSTE E SUGGERIMENTI

Da trasmettere all'indirizzo di posta elettronica [ufficiorpct@aspcs.gov.it](mailto:ufficiorpct@aspcs.gov.it) entro il 27 marzo 2021

NOME RAFFAELE COGNOME CRESCENZO  
E:MAIL [creraf@libero.it](mailto:creraf@libero.it) ENTE APPARTENENZA ASP di Cosenza – Distretto Sanitario  
“Esaro – Pollino” RUOLO RICOPERTO ALL'INTERNO DELL'ENTE Pedagogista

Le osservazioni sotto indicate sono formulate

a titolo personale

- per conto dell'Ente di appartenenza

### PROPOSTE/OSSERVAZIONI/SUGGERIMENTI IN ORDINE AL DOCUMENTO

“PRIMO SCHEMA

PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA  
2021- 2023”

Per una migliore lettura dei contributi che perverranno si richiede di voler inserire le proposte, osservazioni e suggerimenti nella/e sezione/i interessate.

### IMPOSTAZIONE STRATEGICA E OBIETTIVI

#### **Iniziative per la trasparenza e coinvolgimento degli stakeholder**

Promuovere politiche di coinvolgimento degli stakeholder, attività che proprio in considerazione dell'aggiornamento annuale del Piano anticorruzione risulta di particolare rilievo per il ritorno informativo che potrebbe arrivare dai cittadini e dai portatori di interesse, sul livello di utilità e di utilizzazione dei dati pubblicati, nonché eventuali reclami sulla qualità delle informazioni pubblicate ovvero in merito a ritardi e inadempienze riscontrate.

L'obiettivo è proseguire e migliorare questa attività di ascolto dei cittadini mettendo a disposizione i riferimenti delle strutture, prevedendo nella sezione dedicata anticorruzione altri contenuti, dando la possibilità di trasmettere proposte integrative/migliorative al Piano anticorruzione.

In particolare, l'URP (Ufficio Relazioni con il Pubblico) svolge in tema di coinvolgimento ed ascolto dei portatori di interesse, un'attività fondamentale, sia in chiave valutativa della qualità dei servizi offerti (indagini di customer, reclami, segnalazioni, encomi,... ecc), sia in chiave propositiva in merito agli ambiti su cui attivare azioni migliorative.

Poiché uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, diventa fondamentale il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza.

### MISURE GENERALI E TRASVERSALI

---

## MISURE SPECIFICHE DI GESTIONE DEL RISCHIO

## MISURE DI TRASPARENZA E ACCOUNTABILITY

## MISURE DI ETICA E INTEGRITA'

### Formazione

Una formazione che favorisca comportamenti del personale ispirati ai principi etici della legalità, della lealtà e della correttezza, e che contribuisca efficacemente a fare crescere la cultura della legalità, non può prescindere dalla piena conoscenza da parte del personale delle disposizioni previste nel Codice etico e di comportamento dei dipendenti.

È in quest'ottica che bisogna assicurare le procedure appropriate per selezionare e formare il personale, il RPCT, di concerto con la UO Formazione e aggiornamento del personale, provvede a definire nell'ambito del Piano annuale di formazione, attività formative atte a sostenere i processi di formazione continua dedicate a tutto il personale dipendente, con particolare riferimento ai dipendenti destinati ad operare nei settori particolarmente esposti a rischio corruzione.

Tale formazione sarà indirizzata prioritariamente ai Responsabili dei settori a rischio e su proposta del Dirigente responsabile, ad ulteriori dipendenti per ciascuna organizzazione.

L'attività di programmazione delle iniziative di formazione comporta:

- l'individuazione dei dipendenti che svolgono attività nell'ambito dei settori sopra citati;
  - la valutazione del grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti nelle materie/attività a rischio di corruzione;
  - la scelta delle metodologie formative (es. lezione frontale, approcci interattivi, soluzioni pratiche ai problemi, studi di caso, ecc.);
  - l'individuazione dei docenti;
1. formazione in servizio che fornisca gli strumenti decisionali per affrontare i casi critici e dilemmi etici che i dipendenti incontrano in specifici contesti e per riconoscere e gestire i conflitti di interesse;
  2. Sostenere il ruolo dei dirigenti nel promuovere e accertare la conoscenza dei contenuti del codice di comportamento da parte dei dipendenti della struttura di cui sono titolari, al fine di sensibilizzare e sviluppare le competenze essenziali per l'analisi dei dilemmi etici, per gestire le situazioni di conflitto di interessi e per rendere gli standard di integrità pubblica applicabili e significativi nel lavoro quotidiano, mediante una strategia di promozione dell'autonomia decisionale che combina un approccio basato sulle regole con un approccio basato sui valori (**formazione valoriale**).
- promuovere l'**autonomia decisionale attraverso i cosiddetti "controlli interni"**, cioè il controllo esercitato dai dipendenti su se stessi, che miri a stimolare la comprensione e l'applicazione quotidiana di valori etici e per migliorare le competenze decisionali e sviluppare autonomia attraverso sessioni formative interattive, gruppi, consulenza individuale, ecc. (**spazio etico**).

Alla luce dei recenti indirizzi dell'ANAC, che hanno rilevato come sia divenuto indispensabile perfezionare i Piani anticorruzione, attraverso modalità congiunte e condivise tra amministrazioni per aree di interesse comune, così da costituire una "**Comunità etica di pratica anticorruzione**", consentendo di mettere in atto misure, per quanto possibile, condivise.

Infine, potranno essere presi in considerazione sistemi di formazione e-learning (FAD), per una formazione generalizzata in materia di anticorruzione e trasparenza con il vantaggio di monitorare il livello di apprendimento, e garantire appropriata conoscenza degli obiettivi e della operatività del RPCT.

## SEGNALAZIONE ILLECITI

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

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in considerazione dell'impianto normativo, accerta che chi segnala illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto che intrattiene, non subisca ingiuste ripercussioni o misure discriminatorie, dirette o indirette, assicurandogli:

- la tutela l'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower, laddove il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione, per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al responsabile della prevenzione della corruzione;
- dare piena attuazione alle indicazioni in tema di "whistleblower" formalizzando, mediante apposita disciplina, le modalità di utilizzo dell'istituto, dando la possibilità di effettuare segnalazioni di condotte illecite al Responsabile della prevenzione della corruzione, a mezzo email anticorruzione@ e/o mediante invio cartaceo in doppia busta sigillata all'ufficio protocollo; la disciplina e le modalità per l'invio di segnalazioni devono essere pubblicizzate sul sito web dell'ASP nella sezione dedicata;
- i whistleblowers che segnalano gli illeciti, non potranno essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altre misure ritorsive e nel caso in cui ciò dovesse accadere, possono chiedere il reintegro, poiché è prevista la nullità di ogni atto ritorsivo.

### CONSENSO ALLA PUBBLICAZIONE DELLE OSSERVAZIONI

Si esprime il consenso alla pubblicazione integrale e non anonima

Si esprime il consenso alla pubblicazione integrale anonima

Si esprime il consenso alla pubblicazione non integrale

(indicare la parte da sottoporre a riservatezza)

I contributi pervenuti saranno oggetto di valutazione da parte del RPCT in relazione alla coerenza e sostenibilità delle proposte.

Luogo e data

Castrovillari, 18 marzo 2021

firma  
  
**Dott. Raffaele Crocconzo**