



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2013 - 2015

(articolo 1, comma 8 e 9 della Legge n. 190/2012)

Sommario

1. Premessa	2
2. Il Responsabile della prevenzione della corruzione.....	3
3. Determinazione delle attività a più elevato rischio di corruzione nell'ente.....	4
4. Trasparenza e integrità.....	4
5. Semplificazione e facilità di lettura e comprensione delle decisioni	5
6. Rispetto dei tempi, previsti da leggi o regolamenti, per la definizione dei procedimenti ..	6
7. Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi ai dipendenti pubblici	6
8. Codice di comportamento	6
9. Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti	6
10. Formazione del personale chiamato a operare in settori in cui è più elevato il rischio corruzione.....	7

1. Premessa

La Legge n. 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, entrata in vigore il 28 novembre 2012, prevede una serie di adempimenti in capo a ciascuna Pubblica Amministrazione, quali:

- nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione;
- definizione da parte di ciascuna Amministrazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, che deve essere adottato dall’Organo di indirizzo politico dell’Amministrazione e la trasmissione del Piano al Dipartimento della funzione pubblica entro il 31 gennaio di ogni anno (articolo 1, comma 8) e per il corrente anno entro il 31 marzo;
- adozione di norme regolamentari relative all’individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici (articolo 1, comma 42, lettera a)), di cui all’articolo 53, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, fermo restando la disposizione del comma 4 dello stesso articolo 53;
- adozione da parte di ciascuna Amministrazione del Codice di comportamento, di cui all’articolo 54 comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall’articolo 1 comma 44.

L’articolo 1, comma 2, della Legge n. 190/2012, individua i soggetti istituzionali titolari di competenze nel settore nella Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CiVIT) e nell’Autorità nazionale anticorruzione, cui sono state affidate le funzioni e i compiti elencati nel medesimo comma nelle lettere da a) a g) e accordati poteri ispettivi, secondo quanto previsto al successivo comma.

Per quanto sopra, l’INMP ha predisposto il presente Piano di prevenzione della corruzione in linea con gli indirizzi generali del Comitato interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione, istituito con DPCM 16 gennaio 2013 e composto dal Presidente del Consiglio dei Ministri, che lo presiede, dal Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, dal Ministro della giustizia e dal Ministro dell’interno, per l’elaborazione del Piano nazionale anticorruzione.

Il presente Piano potrà essere modificato e integrato, sia a seguito dell’emanazione delle previste linee guida del Dipartimento della funzione pubblica per l’elaborazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione di ogni Pubblica Amministrazione, approvate dalla CiVIT, sia in considerazione del fatto che l’Istituto, già costituito quale sperimentazione gestionale, è ente con personalità giuridica di diritto pubblico dotato di autonomia organizzativa, amministrativa e contabile, vigilato dal Ministero della salute, in forza del decreto-legge n. 158 del 13 settembre 2012, convertito con modificazioni dalla legge di conversione n. 189 dell’8 novembre 2012, articolo 14, commi dal 2 al 7.

Il medesimo Decreto-Legge attribuisce all’Istituto anche nuovi e più ampi compiti e l’approvando Regolamento di cui all’articolo 14, comma 4, ne prevede l’organizzazione e il funzionamento con la relativa dotazione organica.

2. Il Responsabile della prevenzione della corruzione

L'INMP ha provveduto alla nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione con apposita deliberazione del Direttore dell'Istituto, con i compiti previsti dalla citata Legge n. 190/2012 di:

- elaborare la proposta di un Piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'Organo di indirizzo politico di ciascuna Amministrazione (articolo 1, comma 8); definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (articolo 1, comma 8 e comma 10, lettera c));
- verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità (articolo 1, comma 10, lettera a));
- proporre modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione (articolo 1, comma 10, lettera a));
- verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione dei dirigenti e funzionari degli uffici preposti allo svolgimento delle attività, nel cui ambito è individuato un più elevato rischio che siano commessi reati di corruzione (articolo 1, comma 10, lettera b));
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (articolo 1, comma 10, lettera c)).

La medesima Legge afferma, altresì, che il Responsabile della prevenzione della corruzione sarà chiamato a rispondere, in caso di commissione all'interno dell'Amministrazione di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato ai sensi dell'articolo 21 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per danno erariale e all'immagine della Pubblica Amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

- aver predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano di cui all'articolo 1, comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui all'articolo 1, commi 9 e 10;
- aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 9, lettera c), sussistono, obblighi di informazione nei confronti del Responsabile da parte dei dirigenti e dei dipendenti dell'Istituto, con particolare riguardo alle attività individuate a più elevato rischio che siano commessi reati di corruzione.

Ciò anche ai fini:

- del monitoraggio, di cui all'articolo 1, comma 9, lettera d) e comma 28, sul rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- del monitoraggio, di cui all'articolo 1, comma 9, lettera e), dei rapporti tra l'Istituto e i soggetti che con lo stesso stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Istituto;
- delle verifiche, di cui alle citate lettere a) e b) del comma 10 dell'articolo 1, sull'attuazione del Piano e sull'effettiva rotazione dei dirigenti e funzionari degli uffici preposti allo svolgimento delle attività dell'Istituto, nel cui ambito è individuato un più elevato rischio che siano commessi reati di corruzione; la rotazione non si applica

alle figure professionali dichiarate infungibili per specifica qualificazione professionale posseduta da una sola unità lavorativa.

L'Istituto prevede negli avvisi, bandi di gara o lettere d'invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara (articolo 1, comma 17).

3. Determinazione delle attività a più elevato rischio di corruzione nell'ente

In base all'attuale organizzazione e dotazione organica dell'Istituto, può essere ritenuto a più elevato rischio di corruzione il personale che presta la propria attività in tutti i procedimenti di:

- affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla scelta del contraente e alla modalità di selezione prescelta ai sensi del Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.Lgs. n. 163/2006 e successive modificazioni e integrazioni;
- erogazione di finanziamenti a enti terzi e di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- concorsi e di prove selettive per l'assunzione del personale e di progressione di carriera, di cui all'articolo 24 del D.Lgs. n. 150/2009;
- controllo informatizzato delle presenze.

4. Trasparenza e integrità

Fermo restando quanto stabilito nell'articolo 53 del D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato dall'articolo 1, comma 42, della Legge n. 190/2012, nell'articolo 54 del D.Lgs. n. 82/2005 "Codice dell'amministrazione digitale" e successive modificazioni e integrazioni, nell'articolo 21 della Legge n. 69/2009 e successive modificazioni e integrazioni, nell'articolo 11 del D.Lgs. n. 150/2009 e nell'articolo 1, comma 35, della dalla Legge n. 190/2012, l'INMP assicura i livelli essenziali di trasparenza e li integra nel triennio, mediante pubblicazione sul sito web istituzionale, con particolare riguardo ai dati relativi a:

- curriculum vitae e alle retribuzioni dei dirigenti,
- tassi di assenza e di presenza del personale,
- dati relativi ad incarichi e consulenze,
- dati su sovvenzioni, contributi, crediti, sussidi e benefici di natura economica,
- gare, agli appalti e agli affidamenti,
- concorsi e agli avvisi pubblici,
- incarichi e alle consulenze esterne,
- elenco degli indirizzi di posta elettronica certificata,
- procedimenti, con particolare riferimento a:
 - disciplinare sul ciclo passivo,
 - regolamento delle acquisizioni in economia delle forniture di beni e servizi,

- regolamento disciplinante le procedure comparative pubbliche per il conferimento degli incarichi esterni di collaborazione coordinata e continuativa e occasionali,
 - regolamento di gestione dei fascicoli personali,
 - regolamento di organizzazione e funzionamento,
 - regolamento della missione e del servizio fuori sede,
 - regolamento di budget,
 - disciplinare interno per l'utilizzo degli strumenti informatici, con allegato il regolamento interno di sicurezza ICT,
 - disciplinare per il diritto di accesso,
 - sanzioni disciplinari per la dirigenza medica, sanitaria, tecnica, professionale e amministrativa e per il comparto,
- organizzazione,
 - sistema di misurazione e valutazione della performance,
 - manuale operativo del sistema di valutazione delle prestazioni del personale,
 - atto di indirizzo per l'individuazione delle priorità politiche,
 - piano della performance,
 - piano triennale della trasparenza, integrità e merito.

Sul sito sono anche pubblicati:

- conto consuntivo,
- bilancio di previsione,
- Carta dei servizi,
- riferimenti ai Codici deontologici delle professionalità mediche, delle professionalità infermieristiche e delle professionalità psicologi,
- riferimenti alle linee guida sul conflitto di interesse.

Inoltre, sono rese disponibili al personale le procedure per la gestione del ciclo dei progetti, per la formazione e ECM e per l'erogazione dei servizi sanitari, incluse e aggiornate nel Sistema di Gestione della Qualità ISO 9001 dell'Istituto.

5. Semplificazione e facilità di lettura e comprensione delle decisioni

I provvedimenti conclusivi riportano in narrativa la descrizione del procedimento svolto, richiamando tutti gli atti prodotti, anche se atti interni, per arrivare alla decisione finale. Ciò mette in condizione, tutti coloro vi abbiano interesse, a ricostruire l'intero procedimento amministrativo, avvalendosi del diritto di accesso, ai sensi dell'articolo 22 e seguenti della Legge n. 241/1990 e successive modificazioni e integrazioni e del disciplinare sul diritto di accesso dell'Istituto.

I provvedimenti conclusivi, inoltre, sono sempre motivati con precisione, chiarezza e completezza. La motivazione indica i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione dell'Amministrazione, con uno stile atto a consentire a chiunque, anche a coloro che sono estranei alla Pubblica Amministrazione e ai codici di questa, di comprendere appieno la portata e il significato di tutti i provvedimenti.

6. Rispetto dei tempi, previsti da leggi o regolamenti, per la definizione dei procedimenti

Sarà rafforzato il monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti nei termini di legge, inserito nel più ampio sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e complessiva, ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009, e del controllo di gestione di cui ai termini di legge. Il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti sarà oggetto di verifica anche in sede di esercizio dei controlli di regolarità amministrativa.

L'Istituto pone in atto azioni per il miglioramento continuo sia della proceduralizzazione dell'organizzazione e dei processi interni, che dell'informatizzazione degli stessi e delle attività.

7. Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi ai dipendenti pubblici

La Legge n. 190/2012 modifica l'articolo 53 del D.Lgs. n. 165/2001, avente ad oggetto "incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi".

8. Codice di comportamento

L'INMP con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio dell'OIV, definirà nei termini di legge un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice definito dal Governo.

Fermo restando la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Istituto, copia del codice verrà consegnato a ciascun dipendente all'atto dell'assunzione in servizio.

9. Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata, ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'Amministrazione.

La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge n. 241/1990 e successive modificazioni e integrazioni.

10. Formazione del personale chiamato a operare in settori in cui è più elevato il rischio corruzione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, con cadenza annuale/semestrale terrà delle giornate di formazione destinate al personale chiamato ad operare in attività ricomprese tra quelle individuate a più elevato rischio di corruzione, aventi come tema la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e il personale chiamato a operare in attività ricomprese tra quelle individuate a più elevato rischio di corruzione saranno obbligatoriamente coinvolti a partecipare ai percorsi formativi predisposti dalla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione o da altre autorità incaricate sui temi dell'etica e della legalità.