



# FARMACAP

Azienda Speciale Farmasociosanitaria Capitolina

## **PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**

**Triennio 2023-2025**

Redatto da: <b>RPCT – Tatiana Giubilato</b>	Approvato con Delibera CdA del 08/02/2023	Ver. <b>1.0</b>
--	--	-----------------

# **PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT)**

**Triennio 2023-2025**

## **1. Premessa**

La legge 6 novembre 2012, n. 190, s.m.i., recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” ha introdotto nel nostro Ordinamento una serie di interventi finalizzati a prevenire, contrastare e reprimere fenomeni di corruzione interni alle Amministrazioni Pubbliche.

La norma prevede che tutte le Amministrazioni adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, un PTPCT che individui il grado di esposizione al rischio di corruzione ed indichi gli interventi volti a prevenire il medesimo rischio.

Il legislatore attribuisce all’Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) la funzione di prevenzione della corruzione nell’ambito della pubblica amministrazione italiana, anche mediante l’attuazione della trasparenza in tutti gli aspetti gestionali, nonché mediante l’attività di vigilanza nell’ambito dei contratti pubblici.

## **2. L’Azienda Speciale FARMACAP**

L’Azienda Farma-Socio-Sanitaria Capitolina FARMACAP è istituita in base alla legge 8 giugno 1990 n. 142.

FARMACAP è un Azienda Speciale ed ente economico strumentale di Roma Capitale soggetto a poteri di indirizzo, controllo e vigilanza da parte dell’ente di derivazione, che ne approva il bilancio e gli atti fondamentali.

Ha personalità giuridica, autonomia imprenditoriale ed un proprio Statuto (aggiornato con Deliberazione dell’Assemblea Capitolina n. 60 del 2 agosto 2022); ha come oggetto l’esercizio diretto delle farmacie comunali e tutte le altre attività indicate nell’art. 2 dello Statuto.

Ai fini dell’applicazione della legge n. 190/2012 e del Piano Nazionale Anticorruzione è tenuta ad adottare i modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231/2011 o in mancanza ad adottare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

FARMACAP promuove, nell’ambito delle finalità stabilite dal Consiglio Comunale, ogni possibile forma di partecipazione consultiva dei cittadini e degli utenti in ordine al funzionamento e alla erogazione dei servizi e alla loro distribuzione sul territorio. L’Azienda, in ordine ai servizi pubblici essenziali da essa erogati, garantisce le prestazioni indispensabili al godimento dei diritti fondamentali costituzionalmente garantiti.

Le funzioni svolte risultano essere, in particolare:

- attività economica di Dispensazione farmaci
- attività socio-assistenziale di: telecompagnia/teleassistenza, prossimità (sportello sociale: consulenze psicologiche, consegna farmaci, segretariato sociale come disbrigo pratiche) Recup e Progetti «sociali» (nel passato svolgeva anche l’attività di gestione di asili nido).

L’azienda negli ultimi anni è stata caratterizzata da un periodo di crisi economica, finanziaria e gestionale dovuta alla gestione in perdita del servizio sociale, al non adeguamento del sistema di

approvvigionamento dei farmaci e dei parafarmaci, al mancato aggiornamento delle politiche di marketing verso il cliente finale e alle mancate riforme dei sistemi organizzativi e della gestione del personale.

Con la Deliberazione n. 35 dell'ASSEMBLEA CAPITOLINA nella Seduta Pubblica del 17 maggio 2022 è stato approvato il Piano di risanamento aziendale 2021-2024.

Al punto 8) del dispositivo della Deliberazione è espressamente indicato di dare mandato al Dipartimento Politiche Sociali e della Salute di elaborare, in collaborazione con Farmacap, le nuove Linee Guida per l'approvazione del Contratto di Servizio 2022-2025.

Il documento è in fase di perfezionamento ed ha l'obiettivo di rappresentare le linee guida in relazione alle quali sviluppare, all'interno di un successivo e proficuo confronto tra Roma Capitale e Farmacap, il nuovo Contratto di Servizio che andrà a regolare i rapporti negli anni 2023, 2024 e 2025 e che nasce in piena continuità con quanto definito dal Piano citato.

Gli ambiti di crisi definiti nell'analisi della situazione aziendale nel Piano di risanamento si riferivano sostanzialmente a quattro macro-tipologie:

- a. ESPOSIZIONE FINANZIARIA
- b. CRITICITÀ DEL SETTORE SOCIALE
- c. CRITICITÀ DEL SETTORE FARMACEUTICO
- d. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'ambito della prima criticità, l'Esposizione Finanziaria che l'Azienda aveva negli anni accumulato, è completamente autonomo e distintivo poiché fa riferimento ad una medesima linea di intervento rappresentata dalla possibilità, per Farmacap, di poter utilizzare le risorse finanziarie messe a disposizione dell'azione di risanamento deliberata da Roma Capitale. L'esito finanziario della DAC35/2022 ha permesso, infatti, e sta permettendo di agire con tempestività su tutto ciò che era stato definito: si è rientrati dell'indebitamento con entrambi i grossisti, è stato azzerato totalmente l'utilizzo del fido di tesoreria, sono stati azzerati i debiti con i fornitori, i locatari, i fondi pensione e sono in via di perfezionamento le spettanze con i dipendenti (tfr non ancora liquidati e buoni pasto 2021/2022).

Sulla seconda criticità intervengono direttamente queste Linee Guida, andando a sviluppare puntualmente tutti i punti di attenzione citati nel Piano di risanamento inerenti il Settore Sociale e, nello specifico:

- Scadenza delle convenzioni in essere
- Modello obsoleto di convenzionamento
- Volumi di servizio non rappresentati
- Mancata diversificazione del finanziamento
- Assenza di accordi e contratti di servizio
- Sedi non adeguatamente sviluppate

Tutti gli interventi che saranno sviluppati a seguito di queste Linee Guida dialogheranno in modo coerente con quelli previsti sugli altri ambiti, integrandone gli obiettivi e recependone i risultati.

Sul Settore Farmaceutico, in particolare, la prima sinergia prevista riguarda ovviamente il mantenimento della *mission* dell'Azienda Speciale che, come indicato, prevede l'impegno ad erogare i servizi farmaceutici anche e soprattutto in favore di quei cittadini che appartengono alle fasce più deboli della popolazione e che si trovano nelle aree periferiche più disagiate e meno servite della città.

Inoltre, sempre sul fronte del servizio farmaceutico, massime dovranno essere le sinergie in termini di ottimizzazione e coordinamento delle azioni previste che riguardano la possibilità di agire con significatività sulle seguenti criticità:

- Punti di pareggio eterogenei delle farmacie
- Politiche di acquisto superate

- Politiche di marketing poco sviluppate
- Redditività di farmacia non controllata
- Performance operativa da omogeneizzare
- Mancata saturazione delle risorse Recup

In particolare, le due grandi linee di intervento previste sul settore farmaceutico (la definizione di nuove strategie di marketing e l'implementazione di un nuovo modello d'acquisto) nascono in parallelo ai previsti interventi sul Settore Sociale. Basti pensare, ad esempio,

- al rinnovato impegno sul fronte delle **attività di prevenzione** (screening, vaccinazioni, programmi di informazione e prevenzione, ecc) che si configurano come attività proprie del settore farmaceutico ma dall'elevatissima valenza sociale
- al sostegno alle fasce deboli in termini di **forniture sociali** (a tutti i fornitori con i quali è in corso la ridefinizione del rapporto commerciale diretto è stata richiesta la possibilità di riservare particolari condizioni commerciali su determinate categorie merceologiche da indirizzare a determinati target specifici di utenza sociale)
- alla maggiore attenzione posta verso il tema **Farmaci Equivalenti** intesi come strumento possibile per rendere sempre più le nostre farmacie un presidio sanitario apprezzato e capace di agire sui bisogni reali dei nostri utenti e allo stesso tempo rendere Farmacap un'azienda sana e profittevole
- all'incremento delle **attività recup** che, grazie al rinnovo della dotazione informatica aziendale e alla sottoscrizione di accordi ad hoc, vedrà l'aumento delle prenotazioni SSN oltre che l'avvio di un'attività destinata alle prenotazioni extra SSN

Inoltre, grazie all'oculato utilizzo delle risorse finanziarie messe a disposizione da Roma Capitale, Farmacap è riuscita a lanciare il **sistema di fidelizzazione** che ci sta permettendo - oltre a rivedere completamente il sistema promozionale spingendo verso azioni di scontistica non generalistica bensì basata sui dati di profilatura e degli interessi commerciali dimostrati di identificare meglio i diversi target massimizzando l'utilità per l'utente finale ma salvaguardando le regole di redditività aziendale

In ultimo, lavorando congiuntamente sul fronte del settore farmaceutico e del settore sociale, si riuscirà a sostenere operativamente anche gli interventi volti ad allineare la struttura organizzativa sulle criticità identificate.

### 3. Definizione di corruzione e contesto legislativo

Il PTPCT redatto ai sensi del comma 59 dell'art. 1 della legge 190/2012 e secondo le linee di indirizzo dettate dal Piano Nazionale Anticorruzione si prefigge i seguenti obiettivi:

- Assicurare una corretta amministrazione, rispettosa delle norme, creando un contesto sfavorevole alla corruzione
- Ridurre le opportunità che favoriscono i casi di corruzione;
- Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- Stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il rischio corruzione e la trasparenza amministrativa;
- Creare un collegamento tra anticorruzione – trasparenza – performance, nell'ottica di una più ampia gestione del "rischio istituzionale"
- Assicurare la tutela del dipendente che segnala illeciti attraverso la misura del "Whistleblowing"

Il concetto di corruzione che viene preso a riferimento nel presente documento ha un'accezione ampia ed è quindi comprensivo di situazioni tra loro eterogenee nelle quali, nel corso dell'attività aziendale, è possibile che si verifichi, anche a livello astratto, un abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti che vengono tenute in considerazione sono quindi più ampie della fattispecie penalistica e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione venga portata a termine, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Le Aziende Speciali in quanto ente pubblico strumentale del Comune ed in quanto esercitano attività di gestione di servizi pubblici sottoposta a controllo di un'amministrazione pubblica (in questo caso Roma Capitale) sono soggette agli stessi obblighi delle pubbliche amministrazioni per quanto attiene la normativa sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione. Ciò è stato ulteriormente confermato da ANAC con le *“Nuove Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”* pubblicate nel novembre 2017.

Ciascuna Amministrazione è tenuta quindi ad adottare un proprio Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e ad individuare un dipendente con funzione di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza: tale soggetto collabora alla predisposizione del Piano triennale, svolge attività di verifica e controllo del rispetto delle prescrizioni in tema di anticorruzione soprattutto con riferimento ai settori particolarmente esposti a eventuali casi corruzione.

#### **4. II PTPCT**

Il presente Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è redatto ai sensi della Legge 190/2012 e secondo le linee di indirizzo, nel tempo, dettate dai Piani Nazionali Anticorruzione (P.N.A.), nonché delle modifiche legislative intervenute in materia di anticorruzione e trasparenza.

Il PNA a cui si fa riferimento è quello approvato dall'A.N.A.C. il 13 novembre 2019, con Delibera n. 1064 e aggiornato al 16 luglio 2021 con le delibere e gli atti di segnalazione adottati dall'Autorità e ai quali espressamente si rimanda per la disciplina delle fattispecie compatibili con la natura di 'ente pubblico economico', propria di questa Azienda Speciale.

Il PTPCT ha validità triennale ed è prevista un'attività di aggiornamento annuale al fine del suo adeguamento a nuove disposizioni di legge, a modifiche aziendali, ai processi aziendali oltre che all'insorgenza di rischi non valutati durante l'elaborazione del presente Piano.

L'obiettivo del PTPCT è quello di rafforzare i principi di legalità, di correttezza e trasparenza nella gestione delle attività svolte da Farmacap in tutti i livelli di responsabilità valutando il livello di esposizione degli uffici al rischio ed indicando gli interventi necessari per mitigarlo.

Le azioni che, in genere, caratterizzano il presente Piano sono di seguito riassunte:

- a) individuazione e monitoraggio delle attività dell'Azienda potenzialmente esposte al rischio corruttivo, valutando il rispettivo livello di rischio;
- b) per le attività di cui al punto a), previsione di procedure di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione;

- c) previsione di flussi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- d) definizione delle modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'Azienda e i Soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di qualunque genere, anche verificando la sussistenza di eventuali relazioni di parentela o affinità con i dipendenti o gli organi direttivi;
- e) verifica dell'effettiva possibilità di rotazione degli incarichi nelle attività a più elevato rischio corruttivo;
- f) individuazione, d'intesa con gli organi aziendali, del personale da inserire nei programmi di formazione in materia di prevenzione della corruzione trasparenza;
- g) monitoraggio sull'idoneità ed attuazione del Piano.

Farmacap è inoltre impegnata in un processo generale di revisione dei propri strumenti di gestione della compliance.

È impegnata, infatti, nella revisione del Modello 231 e nell'espletamento di una procedura di selezione per i nuovi componenti dell'OdV che il CdA aziendale ha deliberato che sia svolto in forma collegiale.

Inoltre, anche sul fronte della gestione degli adempimenti inerenti il GDPR, è in corso la sistematizzazione di quanto già presente in Azienda e l'identificazione del soggetto da nominare come DPO aziendale.

## **5. Destinatari del PTPCT**

L'efficace attuazione del Piano coinvolge, a vario titolo, tutti gli Organi e le aree aziendali; si elencano di seguito i soggetti coinvolti nell'attività di prevenzione e di contrasto alla corruzione:

- il Consiglio di Amministrazione;
- il Collegio dei Revisori;
- il Direttore Generale;
- il Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- l'Organismo di Vigilanza (ODV);
- i Responsabili degli Uffici;
- i dipendenti

Al fine di assicurare la piena conoscenza del presente Piano, è previsto che esso sia pubblicato sul sito aziendale nella sezione Amministrazione Trasparente.

## **6. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**

La figura del RPCT è stata istituita dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, viene individuato dall'organo di indirizzo politico e svolge le proprie funzioni in piena autonomia.

Ruolo principale del RPCT è quello di proporre e di predisporre adeguati strumenti interni all'Azienda per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi; a tal fine la Farmacap deve assicurare al RPCT la massima collaborazione da parte di tutto il personale.

La mancata risposta alle richieste di contatto e di informativa del RPCT da parte dei soggetti obbligati in base alle disposizioni del P.T.P.C.T. è suscettibile a sanzioni disciplinari.

In Farmacap, il Responsabile della Prevenzione della corruzione coincide con il Responsabile della Trasparenza ed è nominato con provvedimento del Consiglio di Amministrazione ed esercita i compiti attribuitigli dalla legge e dal P.T.P.C.T. in linea con quanto disposto dalle norme in vigore.

In tema di ANTICORRUZIONE, il RPCT ha i seguenti compiti:

1. predispone e sottopone all'Organo di indirizzo il PTPCT;
2. segnala all'Organo di indirizzo eventuali "disfunzioni" inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza indicando, agli uffici competenti all'esercizio delle misure disciplinari, i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure di prevenzione suddette;
3. assicura la massima diffusione dei contenuti del Piano, verifica l'efficace attuazione del PTPC e l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti al rischio corruttivo;
4. redige la relazione annuale indicante i risultati dell'attività svolta, la trasmette al Consiglio di Amministrazione e procede alla sua pubblicazione sul sito web aziendale entro il 15 dicembre;
5. vigila sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e segnala, eventuali violazioni, all'A.N.A.C. Il d.lgs. n. 39 del 2013 ha attribuito nuovi compiti al Responsabile della Prevenzione della Corruzione relativi alla vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità; pertanto, le indicazioni fornite con la predetta circolare circa i compiti del Responsabile debbono essere integrate con i compiti in materia di vigilanza sull'applicazione delle relative prescrizioni (art. 15);
6. presiede e gestisce un sistema riservato di ricezione delle segnalazioni da parte dei dipendenti che, sul luogo di lavoro, denunciano fenomeni di illegalità (c.d. Whistleblowing);
7. in caso di segnalazioni di fatti di natura corruttiva, acquisisce direttamente atti o documenti o svolge audizioni di dipendenti per addivenire ad una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione;
8. secondo quanto previsto dall'art. 15 del D.P.R. n. 62 del 2013, recante il Codice di comportamento dei pubblici dipendenti, "Il Responsabile cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione e il monitoraggio annuale sulla loro attuazione"

In tema di TRASPARENZA, il RPCT ha i seguenti compiti:

1. controlla gli adempimenti dell'Azienda sugli obblighi di pubblicazione in base alla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate ;
2. assicura, insieme agli Organi di indirizzo Politico e all'Organo amministrativo, la regolare attuazione dell'istituto dell'Accesso civico;
3. segnala eventuali inadempimenti all'Organo Politico e all'Organo amministrativo dell'Azienda, ai fini dell'attivazione delle forme di responsabilità di relativa competenza;
4. provvede a monitorare l'attuazione della Trasparenza;
5. elabora la Relazione annuale con riferimento alla sezione sulla Trasparenza, come da indicazione ANAC.

I compiti attribuiti al Responsabile non sono delegabili, se non in caso di motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali, mantenendosi comunque ferma nel delegante la responsabilità non solo in vigilando ma anche in eligendo.

In data 07/07/2022 la Farmacap ha nominato un nuovo RPCT aziendale, la dott.ssa Tatiana Giubilato, che ha provveduto, sia in tema di prevenzione della corruzione che in tema di

trasparenza, ad una ricognizione generale degli obblighi normativi in un'ottica, non solo di mero adempimento burocratico, ma al fine di creare un ambiente sfavorevole alla commissione di atti corruttivi.

A titolo di esempio, sono state rimodulate le Dichiarazioni per l'insussistenza della cause di Inconferibilità ed Incompatibilità e le Dichiarazioni sullo svolgimento di altri incarichi e carichi ad onere della finanza pubblica, sono state aggiornate varie sezioni di Amministrazione Trasparente inserendo nuovi dati ottenuti anche grazie a colloqui diretti con i responsabili degli uffici (attività ancora in fase di svolgimento), è stata ridefinita totalmente l'attività di gestione del Rischio di corruzione attraverso una nuova mappatura delle aree/processi esposti a rischio e la relativa definizione di Misure atte a ridurre il manifestarsi di eventi corruttivi, per ogni obbligo di pubblicazione è stato individuato l'ufficio competente alla trasmissione dei dati al RPCT al fine di creare un flusso continuo di informazioni (Allegato 1).

## **SEZIONE - PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

### **7. Gestione del RISCHIO DI CORRUZIONE**

In adeguata considerazione delle indicazioni contenute nel PNA di A.N.A.C., il processo di gestione del rischio di corruzione è stato articolato nelle seguenti fasi:

**ANALISI DEL CONTESTO (interno ed esterno)**



**VALUTAZIONE DEL RISCHIO**



**TRATTAMENTO DEL RISCHIO**

#### **7.1 Analisi del contesto**

Il Piano Anticorruzione deve contenere un'analisi del contesto e della realtà organizzativa per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare i reati di corruzione o più in generale comportamenti e atti contrari al principio di imparzialità a cui sono tenuti i soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

Nel processo di gestione del rischio è stata operata un'analisi del contesto, per comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno di Farmacap per via della specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali (le singole farmacie) e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne.



## 7.2 Analisi del contesto Esterno

La classifica finale, per l'anno 2021, delle province più pericolose d'Italia del Sole 24ore, vede Roma al 7° posto considerando il numero di denunce ogni 100.000 abitanti.

Relativamente ai reati di "Associazione di tipo mafioso" ed "Associazione a delinquere" la città di Roma, nel 2021 rispetto al 2020, ha migliorato la sua posizione in graduatoria passando rispettivamente dall'undicesima all'ottantanovesima posizione per il primo reato e dalla diciassettesima alla trentunesima per il secondo reato.



Fonte: *Indice di criminalità 2021 Sole24 ore*  
(<https://lab24.ilsole24ore.com/indice-della-criminalita/index.php>)

Come detto, considerando la natura statutaria "Socio-Sanitaria" di Farmacap, la mission dell'Azienda è quella di dare sostegno, con un servizio essenziale come quello farmaceutico, anche alle zone di Roma ritenute più svantaggiate sia a livello economico che sociale dove una farmacia privata, per ragioni meramente di redditività, ha presumibilmente difficoltà a collocarsi (es. Annunziatella, Ariccia-Colli Albani, Castel Porziano, Tor Tre Teste, Borghesiana, Tor Bella Monaca, Torraccio di Torrenova, Tufello, ecc).

Notoriamente, le zone di Roma ritenute più svantaggiate sono anche quelle dove vengono svolti il maggior numero di atti criminosi.

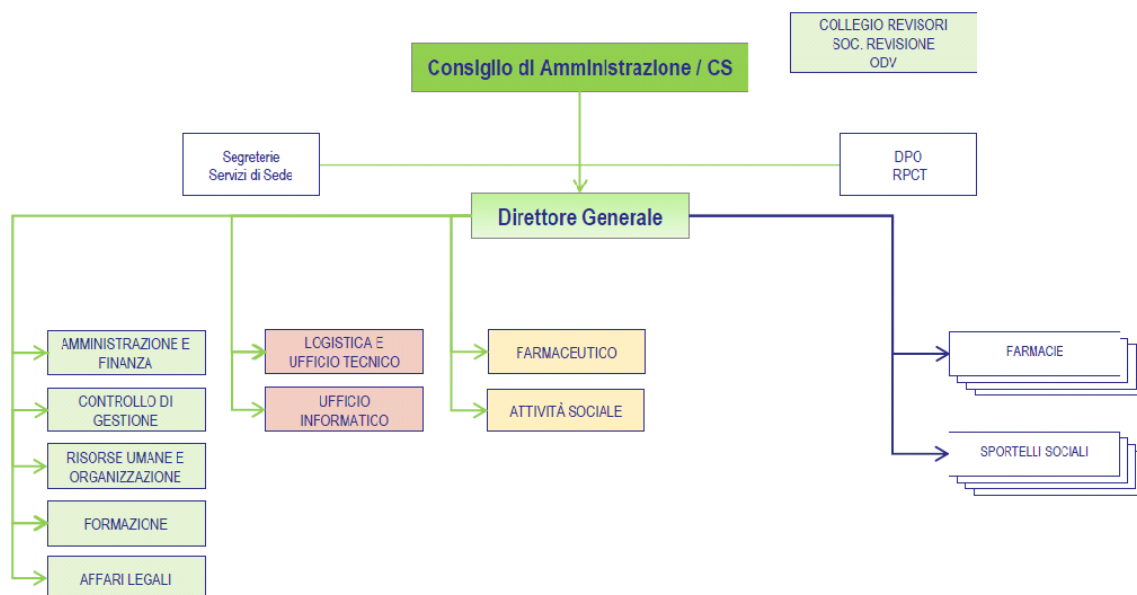
E' da rappresentare, però, che le unità locali dislocate nel territorio capitolino sono gestite da un Direttore di farmacia che deve attenersi alle specifiche procedure impartite dalla Direzione Generale.

Inoltre, le attività di approvvigionamento di beni e servizi, di definizione dei Prezzi al Pubblico, di contrattazione con i fornitori, sono demandate esclusivamente agli specifici Uffici della Direzione Generale con conseguente scarsa probabilità di compimento di atti corruttivi a livello decentrato.

## 7.3 Analisi del contesto Interno

L'analisi del contesto interno svolta ha riguardato gli aspetti legati alla struttura organizzativa interna al fine di individuare, tra le Aree maggiormente rilevanti, quelle potenzialmente esposte a rischi corruttivi attraverso un'adeguata Mappatura dei processi.

Per comprendere al meglio la *Struttura organizzativa* di Farmacap, utile è riportare la rappresentazione grafica del nuovo Organigramma aziendale approvato con Deliberazione Commissariale n. 10 del 07/07/2022.



### Il Consiglio di Amministrazione

Con Ordinanza Sindacale n. 142 dell'8 agosto 2022, è stato nominato l'attuale Consiglio di Amministrazione (CDA) che determina i programmi, esercita la vigilanza sulla gestione aziendale e ne verifica i risultati (art. 5 – 6 – 7 Statuto).

È composto da 3 membri (1 Presidente e 2 Consiglieri) nominati dal Sindaco con le modalità stabilite dal Consiglio Comunale, fra coloro che ne hanno i requisiti e possiedono competenza tecnica ed amministrativa:

- Presidente: Avv. Enrico Cellentani
- Consigliere: Dott. Carlo Alberto Cavicchioli
- Consigliere: Dott. Luciano Stella

### Il Direttore Generale

Ai sensi dello Statuto il Direttore Generale ha la responsabilità gestionale dell'Azienda (art. 11 Statuto), è legale rappresentante, esegue le deliberazioni del CdA e formula proposte al CdA stesso, è responsabile dell'efficienza e della funzionalità dei vari servizi e del loro sviluppo e dirige il personale dell'Azienda.

Direttore Generale è l'Ing. Sebastiano Di Guardo.

## Il Collegio dei Revisori

Il CDA è affiancato dal Collegio dei Revisori cui spettano funzioni di controllo contabile sugli atti dell'Azienda (art. 13 Statuto).

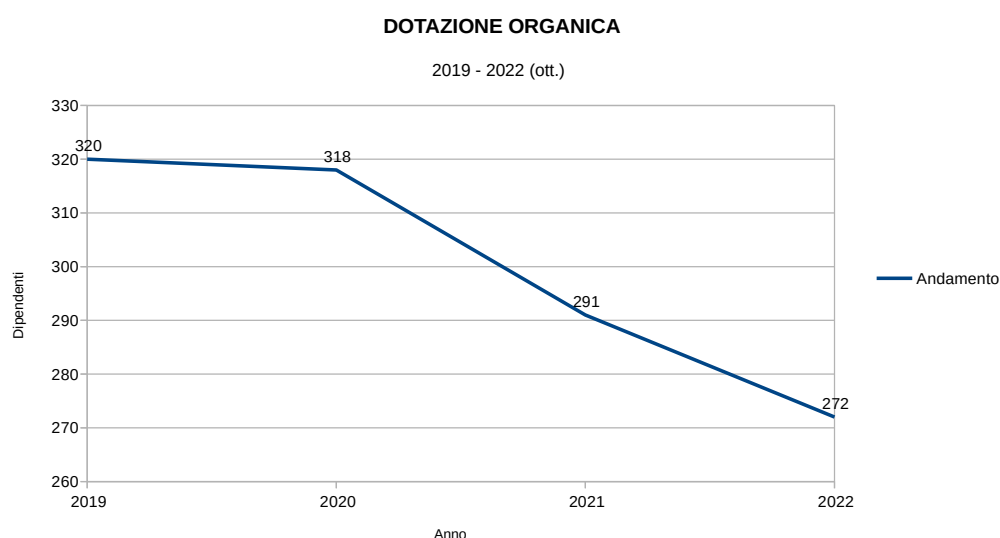
Gli Uffici di Amministrazione e Finanza, Controllo di Gestione, Risorse Umane e organizzazione, Affari Legali, Logistica e Ufficio Tecnico, Farmaceutico e quello dell'Attività Sociale, sono dotati uno specifico Responsabile che monitora e vigila sul buon andamento delle attività dell'ufficio.

Per le altre Funzione la responsabilità è riportata direttamente alla Direzione Generale.

La dotazione organica di Farmacap ha subito dal 2019 ad ottobre 2022 un calo in termini di unità.

La percentuale di laureati, al momento della stesura del presente Piano è pari al 73,80%.

Il personale Dipendente dell'Azienda è pari, alla data del 31/12/2022, a 266 unità. Il personale comprende, nel proprio organico, anche invalidi civili e categorie protette ed è dislocato presso le sedi delle 45 Farmacie gestite da Farmacap, distribuite sul territorio capitolino, presso i presidi sociali e presso la sede Legale sita in Roma Via Ostiense, 131/L.



## **7.4 Mappatura dei processi**

L'aspetto centrale dell'analisi del *Contesto interno*, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta *mappatura dei processi* che consiste nell'individuazione e analisi dei processi organizzativi.

La realizzazione della mappatura dei processi, secondo le indicazioni ANAC, deve tenere conto della dimensione e della natura organizzativa dell'amministrazione.

Un processo, secondo quanto indicato da Anac, "*può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno dell'amministrazione*", quindi si tratta di un concetto organizzativo che è più flessibile, gestibile, completo e concreto, rispetto al concetto di procedimento amministrativo.

La mappatura, quindi, consiste nell'individuazione del processo, delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna fase.

L'attività si è sviluppata attraverso le seguenti fasi:

- ➔ mappatura dei processi e individuazione delle aree di rischio
- ➔ valutazione del rischio
- ➔ trattamento del rischio

## 7.5 Valutazione del Rischio e Trattamento del Rischio

Per rischio si intende la potenzialità che un'azione o un'attività (incluso anche la scelta di non agire) porti ad una perdita economica o ad un evento indesiderabile. Effetto negativo nel nostro caso si può configurare con la non conformità con i canoni di legalità, economicità e imparzialità dell'azione amministrativa per il conseguimento di vantaggi privati.

Le aree di rischio individuate dalla normativa sono le seguenti:

- A - Area acquisizione e progressione del personale
- B - Area affidamento di lavori, servizi e forniture
- C - Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- D - Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per i destinatari

L'area C e D non risultano a oggi applicabili all'Azienda Speciale, ovvero al momento della redazione del presente PTPCT non paiono sussistere attività che, in concreto, possono essere considerate sensibili con riferimento alle aree sopracitate.

Nell'ambito delle aree A e B, sono state individuate le sottoaree e i processi che sono maggiormente esposti al Rischio corruttivo e per ognuno sono stati evidenziati:

- i comportamenti o fatti che possono ivi verificarsi e che possono concretizzarsi in un fenomeno corruttivo (Tipo di Rischio);
- i Settori aziendali interessati;
- il Grado di Rischio
- le Misure correttive a prevenire il rischio

Il sistema di analisi del rischio di Farmacap è basato su un approccio di tipo quali-quantitativo nel rispetto della trasparenza.

Il Grado di Rischio è ordinato secondo una scala a 3 livelli: Alto – Medio – Basso.

Il livello del rischio è espresso da un valore numerico.

La stima del grado di esposizione al rischio di ogni processo viene effettuata attraverso la misurazione dei criteri di valutazione di **Probabilità** e **d'Impatto**, ovvero del valore che si presenta con maggior frequenza.

Ai fini di valutare la probabilità di accadimento di ciascun rischio (frequenza), è stato preso in considerazione il ricorrere in ciascun processo delle seguenti caratteristiche:

- discrezionalità
- frazionabilità
- rilevanza esterna
- complessità
- valore economico

Alla **probabilità** viene attribuito un valore medio: da 0/=nessuna probabilità a 5=altamente probabile

**L'impatto**, vale a dire la valutazione delle conseguenze che il rischio produce, è stato stimato sotto il profilo

- organizzativo
- economico
- d'immagine

All'**impatto** viene attribuito un valore medio: da 0=nessun impatto a 5=impatto elevato

Il valore dell'impatto e della probabilità vengono moltiplicati per ottenere il valore complessivo che esprime il livello di rischio del processo, quindi:

$$\text{Livello di rischio del processo} = \text{Valore della probabilità} \times \text{Valore dell'impatto}$$

La scala del livello del rischio è così declinata:

5	IMPATTO	ALTO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO ALTO	RISCHIO ALTO
3-4		MEDIO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO ALTO
0-2		BASSO	RISCHIO BASSO	RISCHIO MEDIO	RISCHIO MEDIO
			BASSO	MEDIO	ALTO
<b>PROBABILITÀ</b>					
			0-2	3-4	5

E' stato in tal modo definito il livello di esposizione al rischio per ciascuno processo e, conseguentemente, le strategie di risposta al rischio attraverso la concretizzazione sia di Misure di carattere specifico sia di misure di carattere generale.

**Le misure specifiche** riguardano i singoli processi a rischio e sono finalizzate alla minimizzazione del rischio per ogni processo.

Tale attività è di seguito riportata sotto forma di schema:

AREE RISCHIO CORRUZIONE	PROCESSI	SETTORE AZIENDALE	TIPO DI RISCHIO	LIVELLO DI RISCHIO	MISURE SPECIFICHE
VENDITA FARMACI E PRODOTTI FARMACEUTICI	Vendita di Prodotti Dispensati dal SSN	FARMACIE	- Corruzione - abuso d'ufficio -Induzione indebita a dare o promettere utilità - Appropriazione indebita	Probabilità: 2 Impatto: 2 <b>RISCHIO 4 BASSO</b>	- Regolamento deontologico dei farmacisti - Registro dei stupefacenti - Procedure di Tariffazione - Audit interni di Cassa - Verifica giornaliera di Cassa - Attività formative
	Vendita di Prodotti non Dispensati dal SSN	FARMACIE	- Corruzione - abuso d'ufficio -Induzione indebita a dare o promettere utilità - Appropriazione indebita	Probabilità: 3 Impatto: 2 <b>RISCHIO 6 MEDIO</b>	- Regolamento deontologico dei farmacisti - Inventario annuale - Audit interni di Cassa - Verifica giornaliera di Cassa con ausilio di strumenti informatici - Politiche di vendita indicate dalla Direzione - Attività formative
GESTIONE DELLA CASSA	Verifica di Cassa in Farmacia	FARMACIE	- Corruzione - abuso d'ufficio -Induzione indebita a dare o promettere utilità - Appropriazione indebita	Probabilità: 2 Impatto: 3 <b>RISCHIO 6 BASSO</b>	- Verifica giornaliera di Cassa con ausilio di strumenti informatici - Audit interni di Cassa
	Verifica di Cassa in Direzione	SEGRETERIA DIREZIONE	- Corruzione - abuso d'ufficio -Induzione indebita a dare o promettere utilità - Appropriazione indebita	Probabilità: 2 Impatto: 2 <b>RISCHIO 4 BASSO</b>	- Verifica mensile di Cassa con quadratura con Ufficio Contabilità - Verifica periodica con Organismo di Vigilanza

AREE RISCHIO CORRUZIONE	PROCESSI	SETTORE AZIENDALE	TIPO DI RISCHIO	LIVELLO DI RISCHIO	MISURE SPECIFICHE
AFFIDAMENTO LAVORI, SERVIZI E FORNITURE SOTTO SOGLIA	Affidamenti diretti importi inferiori a Euro 10.000	- DIRETTORE GENERALE - UFFICI TECNICI E AMMINISTRATIVI	- Corruzione - abuso d'ufficio -Induzione indebita a dare o promettere utilità - Induzione a favorire fornitori specifici	Probabilità: 3 Impatto: 3 <b>RISCHIO 9 MEDIO</b>	- Richiesta di due/tre preventivi ove sia possibile - Rotazione tra fornitori ove possibile
	Affidamenti diretti importi oltre Euro 10.000	- DIRETTORE GENERALE - UFFICI TECNICI E AMMINISTRATIVI	- Corruzione - abuso d'ufficio -Induzione indebita a dare o promettere utilità - Induzione a favorire fornitori specifici	Probabilità: 3 Impatto: 4 <b>RISCHIO 12 MEDIO</b>	- Richiesta di tre preventivi ove sia possibile - Rotazione tra fornitori ove possibile
	Affidamenti diretti importi tra Euro 10.000 e 40.000	- DIRETTORE GENERALE - UFFICI TECNICI E AMMINISTRATIVI	- Corruzione - abuso d'ufficio -Induzione indebita a dare o promettere utilità - Induzione a favorire fornitori specifici	Probabilità: 3 Impatto: 4 <b>RISCHIO 12 MEDIO</b>	- Richiesta di tre preventivi - Rotazione tra fornitori ove possibile - Manifestazioni di interesse
AFFIDAMENTO ATTIVITÀ A CONSULENTI	Conferimento incarichi a consulenze specifiche	-DIRETTORE GENERALE - CDA - UFFICIO LEGALE	- Corruzione - abuso d'ufficio -Induzione indebita a dare o promettere utilità -Induzione a favorire singoli contraenti in sede di affidamento	Probabilità: 4 Impatto: 4 <b>RISCHIO 16 MEDIO</b>	- Istruttoria interna per la rilevazione di mancanza della professionalità specifica - Richiesta di due/tre preventivi
SELEZIONE GROSSISTI E ACQUISTO FARMACI E PRODOTTI FARMACEUTICI	Affidamento acquisti per importi superiori a Euro 214.000	-DIRETTORE GENERALE - CDA - UFFICIO LEGALE - UFFICIO FARMACEUTICO	- Corruzione - abuso d'ufficio -Induzione indebita a dare o promettere utilità - Induzione a favorire fornitori specifici	Probabilità: 3 Impatto: 4 <b>RISCHIO 12 MEDIO</b>	- Gara a Procedura Aperta - Controllo sistemico delle condizioni di acquisto
GESTIONE ACQUISTO FARMACI E PRODOTTI FARMACEUTICI DA DITTE PRODUTTRICI	Ordini Diretti	-DIRETTORE GENERALE - CDA - UFFICIO LEGALE - UFFICIO FARMACEUTICO	- Corruzione - abuso d'ufficio -Induzione indebita a dare o promettere utilità - Ricevimento Benefit personali	Probabilità: 3 Impatto: 3 <b>RISCHIO 9 MEDIO</b>	- Ordini statistici a sistema - Invio ordini con una copertura di vendita generalmente non superiore a 3 MESI - Controllo delle condizioni di acquisto
GESTIONE DEL MAGAZZINO	Carico/Scarico di Magazzino	- FARMACIE - UFFICIO CONTROLLO DI GESTIONE	- Corruzione - abuso d'ufficio -Induzione indebita a dare o promettere utilità - occultamento o sottrazione di prodotti	Probabilità: 3 Impatto: 3 <b>RISCHIO 9 MEDIO</b>	- Adozione procedure specifiche e sistemiche per carico/scarico prodotti - Inventario annuale - Assistenza da parte della SoftwareHouse - Controllo delle giacenze, anche quotidiano, in fase di vendita - Elaborazione mensile delle Rimanenze di Magazzino dalla sede centrale
GESTIONE DEL PERSONALE	Assunzione Personale	- DIRETTORE GENERALE - UFFICIO PERSONALE - CDA	- Corruzione - abuso d'ufficio -Induzione indebita a dare o promettere utilità - Induzione a favorire singoli candidati	Probabilità: 3 Impatto: 3 <b>RISCHIO 9 MEDIO</b>	- Selezione tramite Avvisi pubblici per titoli ed esami - Commissione esaminatrice composta da almeno un membro esterno
	Gestione ordinaria del personale	- DIRETTORE GENERALE - UFFICIO PERSONALE - CDA	- Corruzione - abuso d'ufficio -Induzione indebita a dare o promettere utilità - induzione a favorire singoli dipendenti	Probabilità: 2 Impatto: 3 <b>RISCHIO 6 MEDIO</b>	- Rispetto del CCNL di settore
	Conferimento incarichi a Dipendenti	- DIRETTORE GENERALE - UFFICIO PERSONALE - CDA	- Corruzione - abuso d'ufficio -Induzione indebita a dare o promettere utilità - induzione a favorire singoli dipendenti	Probabilità: 3 Impatto: 3 <b>RISCHIO 9 MEDIO</b>	- Job Posting - Verifica dei requisiti posseduti e delle professionalità acquisite dal dipendete - Rispetto del CCNL di settore
PAGAMENTI	Predisposizione Mandati e Reversali	- CONTABILITÀ - DIRETTORE GENERALE	- Corruzione - abuso d'ufficio -Induzione indebita a dare o promettere utilità - alterazioni importi e tempi di pagamento	Probabilità: 2 Impatto: 2 <b>RISCHIO 4 BASSO</b>	- Adozione procedure specifiche e sistemiche - Scadenario periodico vistato dal Direttore Generale - mandati di pagamento sottoscritti dal Direttore generale

## **8. Misure generali di prevenzione e contrasto alla corruzione**

Le misure di carattere generale comprendono tutte quelle azioni comuni ai processi a rischio e riguardano l'organizzazione nel suo complesso e possono contribuire a ridurre la probabilità di commissione di comportamenti corruttivi.

Le misure che Farmacap adotta per prevenire i rischi connessi a reati di corruzione o adottati comportamenti riconducibili ad un'amministrazione non rispettosa delle leggi e dei regolamenti sono i seguenti:

- flussi informativi verso il RPCT in tema di Anti-Corruzione
- comunicazione del PTPCT
- formazione del personale
- rotazione del personale - Disgiunzione dei poteri (misura alternativa alla rotazione del personale)
- definizione di un Codice Etico e di Comportamento
- aggiornamento ed adeguamento del PTPCT
- astensione in caso di conflitto di interesse
- inconfiribilità e incompatibilità

### **8.1 Flussi informativi verso il RPCT in tema di Anti-Corruzione**

L'obbligo di fornire informazioni al RPCT è uno strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del PPCT e a posteriori delle cause che hanno reso possibile il verificarsi di condotte non in linea con le disposizioni aziendali.

Il RPCT deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del PPCT, in merito a eventi che potrebbero ingenerare rischi di corruzione.

Lo sviluppo e l'applicazione delle misure previste nel presente P.T.P.C.T. saranno quindi il risultato di un'azione sinergica del Responsabile per la prevenzione e di tutti i dipendenti, secondo un processo di ricognizione in sede di formulazione degli aggiornamenti e di monitoraggio della fase di applicazione.

Infatti, tutti i dipendenti devono segnalare al RPCT il verificarsi di atti, fatti o condotte che possono integrare, anche solo potenzialmente, ipotesi di corruzione e di illegalità ad opera dei dipendenti di Farmacap, di appaltatori e loro dipendenti, di consulenti o collaboratori.

### **8.2 La comunicazione del PTPCT**

Al fine di favorire la diffusione della conoscenza del Piano e delle misure in esso contenute, sarà inviata una nota informativa a tutto il personale per invitarli a prendere visione del PTPCT.

Il presente Piano viene, comunque, portato all'attenzione di tutto il personale dipendente mediante pubblicazione sul sito web aziendale in modo che chiunque possa esaminare le iniziative intraprese da Farmacap per prevenire la corruzione e formulare proposte/osservazioni al Piano stesso.

### 8.3 La formazione del personale

Relativamente alla formazione, nel corso dell'anno 2022 l'Azienda ha organizzato due principali corsi di formazione: il primo della durata di 2 ore, svolto tra marzo ed aprile, rivolto a tutti i dipendenti sulla L. 231/2001 che si è svolto in modalità autoapprendimento e corredato da un questionario finale di autovalutazione; il secondo della durata di 8 ore, rivolto ai dipendenti del settore Sociale e relativo alla formazione obbligatoria ai sensi della vigente normativa sulla Privacy (GDPR UE, 2016/679).

Inoltre, ad ottobre 2022, il nuovo RPCT ha frequentato un corso organizzato dal SNA avente ad oggetto "La funzione dei Responsabili e Referenti Anticorruzione – Modulo 1" della durata di 30 h in modalità eLearning a cui è seguito un test di valutazione finale.

Considerata la rilevanza della materia è importate, anche per il triennio di riferimento, promuovere ulteriori approfondimenti dei contenuti delle Leggi 190/2012 e 231/2001 con particolare riguardo ai temi della legalità e della trasparenza.

### 8.4 La rotazione del personale

Con riferimento alla rotazione degli incarichi del personale inserito nei processi a maggior rischio di corruzione, saranno valutate eventuali azioni da intraprendere e strumenti preventivi da adottare considerando che la struttura aziendale, unitamente all'attuale consistenza dell'organico e all'infungibilità di talune funzioni specifiche, impongono attente riflessioni sulle soluzioni da applicare a fronte della necessità di garantire la piena funzionalità dell'Azienda.

Nel caso di Farmacap, è opportuno fare una distinzione tra il personale addetto alle farmacie ed il personale addetto presso la Direzione centrale.

Per quanto riguarda il personale addetto alle farmacie è consuetudine aziendale prevedere una rotazione periodica dei Direttori di farmacia, oltre che per finalità meramente operative/lavorative, anche per evitare il preconstituersi di situazioni oggettive che possano portare, anche solo potenzialmente, ad un atto corruttivo.

E' da segnalare, come già detto, che l'accentramento del potere decisionale sulla Direzione Generale, di fatto limita notevolmente tale rischio.

Per quanto riguarda il personale addetto alla Direzione centrale, tenuto conto della natura altamente specialistica delle professionalità impiegate nei diversi processi ed il numero limitato delle risorse stesse, la rotazione richiederebbe, quantomeno, un periodo di affiancamento reciproco non sempre attuabile senza ricadute sull'ordinario svolgimento delle attività e sull'operatività degli uffici.

Ciò indicato, Farmacap nel corso degli anni 2021/2022 ha proceduto comunque con una rotazione del personale tra i settori Farmaceutico, Controllo di Gestione e Trasparenza e Corruzione.

Tenuto conto della ridotta dimensione dell'azienda e della specificità, non è possibile procedere alla misura della Rotazione del Personale, si attua in alternativa la misura **Disgiunzione dei poteri (misura alternativa alla rotazione del personale)**: viene stabilito che nessuna attività complessa possa essere avviata, condotta e conclusa in assoluta autonomia e autoreferenzialità. I processi decisionali devono coinvolgere sia la direzione che il CdA.

### 8.5 Definizione di un Codice Etico e di Comportamenti

L'azienda ha adottato un proprio Codice Etico e di comportamento redatto sulla base del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, ex DPR n.62/2013.



Farmacap considera il codice Etico e di comportamento un importante strumento che si presta a regolare le condotte dei propri dipendenti e collaboratori in connessione con i piani anticorruzione. Detto Codice è presente sul sito internet aziendale ed è consultabile nell'area dedicata alla "Amministrazione trasparente".

Nelle ore di formazione, già svolte nei primi giorni di gennaio 2014, ai fini del D.lgs n.231/2001, i dipendenti sono stati edotti in merito all'adozione dello stesso.

## **8.6 Aggiornamento ed adeguamento del PTPCT**

L'azienda adotta con formale procedimento il PTPCT, nonché l'aggiornamento annuale dello stesso e, comunque, ogni qual volta intervengano rilevanti mutamenti organizzativi.

Il RPCT, oltre a verificare l'attuazione e l'efficacia del Piano, propone le modifiche in caso di accertate e significative violazioni o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività aziendale.

Infatti, l'attività di monitoraggio consente di individuare eventuali nuovi rischi insorti e di analizzare l'evolversi di quelli già identificati facendo sì che il Piano rappresenti un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione che si vanno via via evolvendo alla luce dei "feedback" che emergono in fase attuativa.

## **8.7 Astensione in caso di conflitto di interesse**

Tutti i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, il Direttore Generale, l'Organo di indirizzo politico devono, nei loro rapporti esterni con clienti, fornitori, contraenti e concorrenti, comunque curare gli interessi dell'Azienda rispetto ad ogni altra situazione che possa concretizzare un vantaggio personale.

Il Codice Etico e di comportamento prevede che il dipendente si astenga dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado.

Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

I conflitti di interesse devono essere resi noti con immediatezza con dichiarazione scritta da inviarsi al RPCT, che dovrà valutare e rispondere per iscritto al dipendente sollevandolo dall'esecuzione della singola attività o dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono l'espletamento dell'attività da parte del dipendente.

Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso dovrà essere affidato ad altro dipendente o, in carenza di personale idoneo, il superiore gerarchico dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel determinato procedimento.

Il RPCT provvede quindi a dare conoscenza all'Organo di indirizzo politico, al Direttore Generale, all'OdV ed all'Ufficio del personale dell'obbligo di astensione.

Qualora il conflitto riguardi il responsabile dell'Ufficio, a valutare le iniziative da assumere sarà il Direttore Generale.

## 8.8 Inconferibilità e incompatibilità

L'Azienda Speciale, per il tramite del RPCT, verifica la sussistenza di eventuali situazioni di inconferibilità e incompatibilità che risultano ostative nei confronti dei soggetti cui vengono conferiti gli incarichi e le cariche previste dal d. lgs n.39 del 2013 e dalla D.Lgs. n. 33/2013 e D.Lgs. n. 39/2013

Tale accertamento avviene, mediante dichiarazione sostitutiva, di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni di cui all'art. 46 del DPR n. 445 del 2000.

## 9. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

La Legge n. 179 del 30 novembre 2017, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" ha innovato la regolamentazione del c.d. *whistleblowing*, espressione con cui si designa la segnalazione di attività illecite nell'Amministrazione pubblica o in aziende private, da parte del dipendente che ne venga a conoscenza.

La disciplina sulla protezione del dipendente pubblico che segnala illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo ruolo è stata introdotta nell'ordinamento italiano dalla Legge 190/2012.

Per effetto di tale legge è stato inserito, nel Testo unico del pubblico impiego (D.Lgs. 165/2001), l'articolo 54-bis, che testualmente recita al co.1: " Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione (omissis)".

Ciò ovviamente al fine di scongiurare che possibili condotte ritorsive, realizzate nei confronti del soggetto segnalante, rendano inefficace questo fondamentale strumento di lotta alla corruzione.

Dato il suo elevato contenuto civico, tale strumento rientra in pieno nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione di cui al presente Piano e si realizza in Farmacap mediante una specifica procedura volta alla prevenzione e all'emersione di fatti pregiudiziali, al contempo, alla tutela di colui che copia la segnalazione.

Nel caso in cui il responsabile per la prevenzione della corruzione venga a conoscenza di fatti che possano presentare una rilevanza disciplinare, dovrà darne tempestiva informazione al Responsabile del personale.

In sede di procedimento disciplinare a carico dell'eventuale responsabile del fatto illecito, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, senza il suo consenso, a condizione che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.

Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata ove la sua conoscenza sia indispensabile per la difesa dell'incolpato. La Farmacap prenderà in considerazione anche le segnalazioni anonime, purché facciano emergere fatti e situazioni sufficientemente dettagliate in grado di avviare un'indagine interna.

La procedura per effettuare la segnalazione è pubblicata sul sito aziendale.

Valutata l'opportunità di avvalersi di strumenti informatici idonei allo scopo si è preferito per una politica di contenimento della spesa non utilizzarli semplificando la procedura.

## **10 Pantouflage**

La pratica del pantouflage, delle cosiddette “porte girevoli”, per cui pubblici dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per le pubbliche amministrazioni, vengono poi assunti dagli stessi soggetti privati destinatari dei provvedimenti, è proibita dalla legge italiana.

Il decreto legislativo N.165 del 30 marzo 2001 stabilisce oggi che nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, i dipendenti pubblici non possono essere assunti o svolgere incarichi per gli stessi privati, oggetto dei loro precedenti provvedimenti. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di ciò sono nulli, ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti.

Spetta al RPCT la competenza in merito al procedimento di contestazione all'interessato dell'inconferibilità e incompatibilità dell'incarico ai sensi dell'art. 15 del d.lgs.39/2013 con la conseguente adozione delle sanzioni previste dall'art. 18, co.1, del d.lgs.39/2013.

Nell'ambito del pantouflage sono da ricomprendersi i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ma anche i soggetti legati da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo.

Il divieto per il dipendente cessato è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi.

I dipendenti con poteri autoritativi e negoziali cui si riferisce l'art.53, co. 16-ter sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente l'emanazione di provvedimenti amministrativi ed il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente, sono pertanto i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, coloro che svolgono funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente.

Il rischio di preconstituirsì situazioni lavorative favorevoli possa configurarsi anche in capo a coloro che abbiano comunque partecipato al procedimento e non solo a chi abbia firmato l'atto.

Per quanto riguarda Farmacap è certamente sottoposto al pantouflage il Direttore Generale in quanto munito di potere decisionale e di gestione.

Ai fini dell'applicazione del pantouflage viene previsto l'obbligo per il dipendente di sottoscrivere una dichiarazione al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage.

Il RPCT non appena venga a conoscenza della violazione della norma segnala detta violazione all'ANAC e all'amministrazione presso cui il dipendente prestava servizio ed eventualmente anche all'ente presso cui è stato assunto l'ex dipendente.

## **SEZIONE - TRASPARENZA**

### **11. Introduzione**

La Trasparenza è lo strumento per un controllo diffuso da parte dei cittadini dell'attività amministrativa, nonché elemento dell'azione di prevenzione della corruzione e della mala amministrazione.

La Trasparenza concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di uguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio ai cittadini.

E' una condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali.

La trasparenza nelle Aziende, come in Farmacap, è garantita attraverso la "pubblicazione", nel sito istituzionale, di documenti, informazioni, dati sull'organizzazione, le attività, i rapporti con gli Stakeholder e tutto ciò che viene indicato dalla normativa vigente.

Alla pubblicazione corrisponde il diritto di chiunque di accedere alle informazioni.

Il D.Lgs. n.33/2013 sancisce che gli obblighi di Trasparenza costituiscono livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche e da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle amministrazioni e dagli enti pubblici economici.

Ai sensi e per gli effetti della normativa ivi rappresentata, la Trasparenza deve quindi essere intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni.

Con riferimento agli obblighi di Trasparenza, l'art. 2 bis D.Lgs. n. 33/2013, introdotto dal D.Lgs. n.97/2016, ridisegna l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla trasparenza rispetto alla precedente indicazione normativa contenuta nell'abrogato art. 11 D.Lgs. n.33/2013, chiarendo definitivamente che gli enti pubblici economici, le Aziende Speciali, gli ordini professionali, le società in controllo pubblico, le associazioni, le fondazioni e gli enti di diritto privato sono sottoposti alla medesima disciplina prevista per le P.A. «in quanto compatibile».

Tra le modifiche più importanti del D.Lgs. n.33/2013 si registra quella della piena integrazione del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, ora anche della trasparenza (PTPCT), come già indicato nella Delibera n.831/2016 dell'ANAC sul PNA 2016.

Caratteristica essenziale della sezione dedicata alla trasparenza all'interno del PTPCT è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, di quelli cui spetta la pubblicazione.

## **12. L'accesso civico**

La principale novità introdotta dal D.Lgs. n. 97/2016 in materia di trasparenza, riguarda il diritto di accesso civico "generalizzato" a dati e documenti non oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Chiunque, quindi, ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione.

L'accesso generalizzato non ha sostituito l'accesso civico "semplice" previsto dall'art. 5, co. 1 del D.Lgs. 33/2013 e disciplinato nel citato decreto già prima delle modifiche ad opera del D.Lgs. 97/2016,

L'accesso semplice riguarda il diritto di chiunque di richiedere la pubblicazione, nel caso di omissione, dei solo dati, atti, documenti e informazioni oggetto di obbligo di pubblicazione.

Farmacap, ai fini dell'attuazione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato, anche se non vi rientra in senso stretto vuole comunque osservarne i principi, garantisce a chiunque presso ciascuna Struttura dell'Azienda, l'accesso ai dati ed ai documenti da essa detenuti.

La richiesta di accesso deve essere indirizzata al Responsabile della Trasparenza, è gratuita, non deve essere motivata e può essere redatta utilizzando l'apposito modulo editabile disponibile nel formato Microsoft Office Word (.DOC) e Open Office Writer (.ODT), da inviare tramite:

- posta elettronica all'indirizzo e-mail: [amm.trasparente@farmacap.it](mailto:amm.trasparente@farmacap.it);
- posta elettronica certificata (PEC) all'indirizzo: [protocollo@pec.farmacap.it](mailto:protocollo@pec.farmacap.it) ;
- servizio postale all'indirizzo: Responsabile della Trasparenza di Farmacap, Via Ostiense n.131/L - 00154 ROMA;
- fax al n. 06.57303370.

Il Responsabile della Trasparenza, verificata la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione, inoltra l'istanza pervenuta al Direttore Generale.

Il Responsabile della Trasparenza, entro 30 gg. dalla presentazione dell'istanza, fornisce al richiedente il collegamento ipertestuale (link) relativo ai contenuti richiesti.

Il Responsabile della Trasparenza evidenzia i casi in cui le richieste hanno dato corso ad un adeguamento di pubblicazione nella relativa sotto-sezione.

Nei casi di ritardo o mancata risposta il richiedente può ricorrere al titolare del potere sostitutivo di cui all'art. 2, comma 9bis della Legge n. 241/90.

In Farmacap i poteri sostitutivi sono esercitati dal Direttore Generale.

Il titolare del potere sostitutivo, verificata la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione, dispone affinché il documento, l'informazione o il dato venga inserito, entro 15 giorni, nell'apposita sottosezione di Amministrazione Trasparente e che dell'adempimento venga data comunicazione all'interessato, con indicazione del relativo collegamento ipertestuale.

Il titolare del potere sostitutivo, comunica al Responsabile della Trasparenza, i casi in cui le richieste abbiano dato corso ad un adeguamento di pubblicazione nella relativa sotto-sezione.

La relativa richiesta può essere redatta sull'apposito modulo editabile disponibile nel formato Microsoft Office Word (.DOC) e Open Office Writer (.ODT) ed inviata al titolare del potere sostitutivo tramite:

- posta elettronica all'indirizzo: [poterisostitutivi@farmacap.it](mailto:poterisostitutivi@farmacap.it);
- posta elettronica certificata (PEC) all'indirizzo: [protocollo@pec.farmacap.it](mailto:protocollo@pec.farmacap.it) ;
- servizio postale all'indirizzo: Titolare del Potere Sostitutivo di Farmacap - , Via Ostiense n.131/L - 00154 ROMA;
- fax al n. 06.57303370.

### **13. Registro degli accessi**

Relativamente alle richieste pervenute per l'accesso civico generalizzato e semplice, il RPCT si impegna a tenere apposito Registro che rappresenta una raccolta organizzata delle istanze di accesso documentale e civico pervenute nel periodo di riferimento.

Tale Registro sarà pubblicato sul sito web aziendale nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione Altri contenuti/Accesso Civico con cadenza semestrale.

### **14. Flussi informativi verso il RPCT in tema di Trasparenza**

Con riferimento alla trasparenza, al fine di ottemperare agli obblighi di pubblicazione, per i dati e i documenti di competenza di Farmacap, per ogni obbligo è stato individuato l'ufficio preposto alla generazione del dato ed alla trasmissione dello stesso al RPCT aziendale.

E' competenza dei singoli uffici/strutture referenti verificare la completezza, l'integrità e la pertinenza dei dati oggetto di pubblicazione e curarne il costante aggiornamento in base a quanto disposto dalla normativa vigente e nella presente sezione *Trasparenza e Integrità*.

E' stato predisposto un documento di riferimento che, schematicamente, indica tutti i flussi informativi che i diversi mittenti devono inviare al RPCT, con l'indicazione della relativa tempistica.

Tale schema riepilogativo è riportato come Allegato 1 del presente Piano e costituisce parte integrante dello stesso.

Il RPCT provvederà, quindi, alla pubblicazione di quanto a lui pervenuto all'interno delle apposite pagine del sito internet istituzionale, nell'ambito della sezione "Società Trasparente".