

Le **Farmacie Comunali**



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

Triennio 2026-2028

Redatto da: RPCT – Tatiana Giubilato	Approvato nella Seduta del Cda del 22/01/2026	Ver. 1.0
---	--	-----------------

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

Triennio 2026-2028

1. Premessa

La Legge 6 novembre 2012, n. 190, modificata e integrata successivamente, intitolata "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ha introdotto nel nostro ordinamento una serie di misure destinate a contrastare e prevenire la corruzione all'interno delle Amministrazioni Pubbliche. Tali interventi sono mirati a rafforzare la legalità e a prevenire comportamenti illeciti che potrebbero compromettere il buon funzionamento dell'apparato pubblico.

Una delle principali disposizioni stabilite dalla legge è l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di redigere, ogni anno, entro il 31 gennaio, un Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPCT). Questo piano deve innanzitutto valutare il livello di esposizione al rischio di corruzione dell'ente e, successivamente, definire le misure e le azioni necessarie per mitigare tali rischi e garantire l'integrità dei processi amministrativi.

Inoltre, la legge attribuisce all'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) il compito di monitorare e prevenire i fenomeni di corruzione all'interno delle amministrazioni pubbliche italiane. Questo avviene principalmente attraverso la promozione della trasparenza amministrativa in tutti gli aspetti della gestione pubblica e con attività di vigilanza sui contratti pubblici, per assicurarsi che vengano rispettate le normative e garantire la concorrenza leale e l'imparzialità nel processo di selezione dei fornitori e negli appalti pubblici.

Questa legge, quindi, rappresenta uno strumento fondamentale per rafforzare la responsabilità e la trasparenza nelle amministrazioni pubbliche, con l'obiettivo di prevenire la corruzione e promuovere una gestione più efficiente e trasparente delle risorse pubbliche.

2. L'Azienda Speciale FARMACAP

FARMACAP è un'Azienda Speciale istituita sulla base della legge 8 giugno 1990, n. 142, ed è un ente economico strumentale di Roma Capitale. Come tale, è soggetta all'indirizzo, al controllo e alla vigilanza dell'amministrazione comunale, che ha il compito di approvare il bilancio annuale e gli atti fondamentali dell'azienda. Dotata di personalità giuridica e di autonomia imprenditoriale, FARMACAP agisce in modo indipendente ma nel rispetto delle linee guida stabilite dal Comune.

Il suo Statuto, aggiornato con la Deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 60 del 2 agosto 2022, definisce in dettaglio le attività e le funzioni dell'azienda, che include principalmente la gestione diretta delle farmacie comunali, oltre a tutte le altre attività previste dall'art. 2 dello Statuto stesso. Per quanto riguarda le normative anticorruzione, FARMACAP è obbligata a rispettare le disposizioni previste dalla legge n. 190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione.

In particolare, deve adottare modelli di organizzazione e gestione dei rischi in conformità con il d.lgs. n. 231/2011, o, in alternativa, implementare un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

FARMACAP si impegna anche a promuovere la partecipazione dei cittadini e degli utenti in merito al funzionamento dei servizi erogati, nel rispetto degli obiettivi definiti dal Consiglio Comunale. L'azienda garantisce, per quanto riguarda i servizi pubblici essenziali di sua competenza,

l'erogazione delle prestazioni necessarie a tutelare i diritti fondamentali dei cittadini, come stabilito dalla Costituzione.

Le funzioni svolte risultano essere, in particolare:

- gestione delle 47 farmacie comunali e della correlata 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).

Nel corso del 2025 è stata avviata una fase di sperimentazione per un Progetto finanziato con fondi PNRR della durata di 6 mesi e con scadenza 31/03/2026 che permetterà di monitorare 500 utenti ai quali è stato consegnato un "braccialetto smart" che consentirà di controllare da remoto la sicurezza ed il benessere delle persone attraverso la trasmissione dati su rete mobile associata ad una WebApp che riceve allarmi e parametri di benessere dell'assistito.

La mission dell'Azienda Speciale Farmacap è, pertanto, quella di garantire i servizi farmaceutici e i correlati servizi sociosanitari in favore dell'intera popolazione, con particolare attenzione:

- alle fasce più deboli e fragili (anziani, persone con disabilità, nuclei a basso reddito ecc);
- alle aree periferiche e disagiate del territorio capitolino;
- ai contesti urbani caratterizzati da deprivazione sociale e minor appetibilità commerciale per le farmacie private.

È per tale motivo che molte farmacie sono ubicate in aree della Città fortemente caratterizzate da deprivazione sociale (es. Borghesiana, Tor Bella Monaca, Corviale, Laurentino, Torraccio di Torrenova, Tufello) e/o in aree scarsamente appetibili dal punto di vista commerciale (es. Castel Giubileo, Gregna S. Andrea, Primavera, Prato Fiorito, Tor Sapienza)

La mission sociale di FARMACAP determina anche il ruolo territoriale svolto, assai differente di quello delle Farmacie aperte al pubblico di proprietà privata, focalizzando la propria attività sulla capacità di assicurare servizi altrimenti non disponibili o difficili da reperire abbinando, alla normale attività di vendita delle specialità farmaceutiche, servizi di natura socio-assistenziale o socio-sanitaria in funzione delle esigenze e dei bisogni della collettività.

L'attività socio-assistenziale viene svolta in funzione di:

Stipula del Contratto di Servizio con Roma Capitale;

Convenzioni con il Dipartimento delle Politiche sociali di Roma Capitale;

Convenzioni con altri Enti privati e pubblici (INPS in particolare).

In particolare a Febbraio 2024 è stato sottoscritto il nuovo Contratto di Servizio con Roma Capitale che rappresenta la naturale evoluzione dei servizi che per anni Farmacap ha orgogliosamente svolto creando esperienza, conoscenza e competenza.

L'intervento oggetto del Contratto è il Servizio di prossimità socio-sanitaria che vede nella Farmacia Comunale il luogo privilegiato del territorio dove, con l'ausilio di professionalità specifiche, è possibile intercettare i bisogni, orientarli, sostenerli e segnalarli al servizio municipale. Tra i compiti assegnati anche quello di erogare servizi oltre che organizzare interventi di monitoraggio e la cosiddetta "assistenza leggera".

Gli interventi a livello di microaree cittadine permette di sviluppare un approccio proattivo ai problemi della Comunità, con particolare attenzione alle zone con un'alta prevalenza di edilizia pubblica, famiglie a basso reddito e problematiche di natura economica e sociale. Il servizio di prossimità diventa così il luogo d'elezione per accogliere i problemi, mediare con le istituzioni e indirizzare al corretto uso dei servizi pubblici: un intervento vicino, capace di proteggere e

maggiormente in grado di ascoltare i bisogni emergenti della popolazione come l'emarginazione e l'esposizione a fattori di criticità sociale e sanitaria.

Il servizio di prossimità mira inoltre allo sviluppo della cultura del corretto stile di vita per le persone anziane, al monitoraggio e assistenza di anziani fragili, al coinvolgimento dei social care per la creazione di una rete di supporto territoriale per le persone fragili con particolare attenzione agli ultra 80enni con difficoltà nei rapporti sociali e/o di deambulazione, anche promuovendo forme di volontariato senior, coinvolgendo gli iscritti alle Case Sociali e delle Persone Anziane e del Quartiere.

Le equipe territoriali, composte dallo psicologo, dall'assistente sociale/educatore professionale e dagli operatori sociali, sono attente quotidianamente ai bisogni dell'utenza raccogliendo, a seconda della rispettiva competenza, le richieste dei cittadini romani effettuando un'attenta analisi della domanda.

Si segnala, a completezza di informazioni, che a Novembre 2025 è stata aperta al pubblico la prima farmacia di Roma Capitale avviata all'intero di un Centro Commerciale.

La nuova farmacia Malaga si inserisce in una delle zone più dinamiche e frequentate di Roma, nel cuore del Centro Commerciale Euroma2. Una posizione strategica, ad alta visibilità e accessibilità, che rappresenta un'opportunità unica per offrire non solo prodotti e servizi farmaceutici di qualità, ma anche per essere un punto di contatto importante per i cittadini.

Sebbene il centro commerciale sia una location fortemente commerciale, la nostra farmacia mantiene un forte legame con la comunità, estendendo il proprio ruolo oltre la vendita di medicinali. La nuova farmacia diventa un importante punto di indirizzamento verso i servizi sociali offerti dalla nostra rete, come l'assistenza domiciliare, i servizi di supporto psicologico, il monitoraggio delle malattie croniche e altro ancora.

In questo spazio moderno e accogliente, il nostro impegno va oltre la semplice distribuzione dei farmaci: siamo qui per ascoltare, orientare e supportare la salute e il benessere della comunità, ogni giorno. Perché la farmacia non è solo un luogo dove trovare ciò di cui si ha bisogno, ma anche un punto di riferimento per chi cerca sostegno e informazioni utili per vivere meglio.

3. Il Nuovo Piano Programma e Bilancio Economico Aziendale 2026-2028

Come previsto nel *Piano Programma e Bilancio Economico Aziendale 2025-2027*, presentato a Roma Capitale e approvato dall'Assemblea Capitolina con Delibera n. 246/2025, nell'anno 2025 l'azienda ha avviato un ampio processo di riorganizzazione e rafforzamento delle proprie attività operative, commerciali e gestionali.

L'obiettivo è stato quello di migliorare l'efficienza complessiva, incrementare la competitività del comparto farmacie e creare le condizioni per uno sviluppo sostenibile nel medio-lungo periodo.

Le iniziative adottate hanno riguardato sia interventi organizzativi e gestionali, sia l'introduzione di strumenti operativi e incentivi diretti al personale, con particolare attenzione al ruolo cruciale dei farmacisti.

Solo a titolo di esempio si riportano di seguito le principali attività intraprese nel corso del 2025:

- Avvio della farmacia dei Servizi;
- Introduzione sistema premiante farmacisti (da Novembre 2025);
- Potenziamento dei singoli sistemi gestionali e strumenti direzionali;
- Inserimento della figura di Direttore Operativo;
- Apertura della nuova sede Malaga presso Centro Commerciale Euroma2;
- Avvio di attività di comunicazione e Marketing;
- Indizione di diversi Bandi di concorso per l'assunzione di Farmacisti collaboratori, Coadiutori/magazzinieri

In data 10 Dicembre 2025 è stata approvata dal Cda Farmacap la versione 2026-2028 del Piano Programma e trasmessa, in stessa data, a Roma Capitale.

Il Piano Programma 2026-2028 è stato elaborato in coerenza con le strategie aziendali previste nel precedente Piano, con le attività rappresentate ed i risultati ottenuti.

Nel Piano sono state inserite azioni relative alla prospettiva “Crescita e Sviluppo”, “Processi Interni” e “Cittadino e Stakeholder”; sono state rappresentate, inoltre, anche le relative ricadute di impatto economico sul budget previsionale.

In estrema sintesi si specificano di seguito le azioni da intraprendere per ogni prospettiva:

Crescita e sviluppo:

1. Riprogettare le procedure aziendali per la loro razionalizzazione, omogeneizzazione e digitalizzazione;
2. Ottimizzare la governance aziendale;
3. Progetto strutturale di intervento sulle singole sedi operative orientato a favorire il loro riposizionamento strategico e cambio della sede amministrativa;
4. Aumentare le competenze del personale;
5. Formulare e realizzare un Piano di Visibilità aziendale;
6. Costruire relazioni di partnership con gli stakeholder;

Processi Interni:

1. Ottimizzare le scorte;
2. Differenziare gli acquisti;
3. Aumentare la visibilità delle sedi;
4. Sviluppo Farmacia dei Servizi;
5. Bilanciare il personale;

Cittadino e Stakeholder:

1. Offrire un portafoglio prodotti/servizi ampio e coerente con le esigenze locali delle diverse sedi operative;
2. Rendere il contesto ambientale delle sedi operative accogliente, confortevole e sicuro;
3. Condividere la marginalità dei prodotti e dei servizi offerti con i cittadini e il personale;
4. Promuovere, in modo diffuso, la cultura della prevenzione e tutela della salute;
5. Realizzare e comunicare progettualità di rilevanza sociale ad elevato impatto nel soddisfacimento dei bisogni;

4. 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.

5. II PTPCT

Il presente Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è redatto ai sensi della Legge 190/2012 ed in attuazione:

- del D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016;
- del D.Lgs. 39/2013 in materia di incoferibilità e incompatibilità;
- del D.Lgs. 36/2023 (nuovo Codice dei contratti pubblici);
- del D.Lgs. 24/2013 in materia di Whistleblowing;
- dei Piani Nazionali Anticorruzione (PNA) adottati da ANAC, in particolare:
 - 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;
 - quello approvato dall'A.N.A.C. il 17 gennaio 2023 con Delibera n. 7.

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.

A seguito dei due aggiornamenti intervenuti nel biennio precedente, il presente PTPCT costituisce una rielaborazione del PTPCT 2025–2027 del quale conferma gli elementi strutturali e metodologici, introducendo tuttavia:

1. un'analisi aggiornata del contesto esterno ed interno;
2. un nuovo studio sulla mappatura dei processi;
3. un nuovo studio sulla valutazione del rischio corruttivo per il triennio di riferimento;
4. un nuovo studio sulle misure specifiche e generali di prevenzione

Purtuttavia, come si avrà modo di specificare nel paragrafo 8.5, le attività condotte per la rielaborazione del presente PTPCT, non hanno fatto emergere variazioni sostanziali nelle aree di rischio, nella sua valutazione e nel trattamento del rischio stesso.

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.

Come previsto nel precedente PTPCT 2025-2027, Farmacap ha attuato il processo generale di revisione e aggiornamento dei propri strumenti di gestione della compliance.

Ha revisionato ed adottato un Nuovo Modello 231 (approvato con Verbale CDA del 25/07/2024) e si è conclusa la procedura di selezione per i nuovi componenti dell'OdV in carica effettiva da Febbraio 2024.

Inoltre, dal 20 ottobre 2025 è in carica il nuovo DPO aziendale con incarico annuale che sostituisce il precedente.

6. 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 Direttore Operativo;
- il Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- l'Organismo di Vigilanza (ODV);
- i Responsabili degli Uffici;
- i dipendenti
- collaborato esterni, consulenti e professionisti;
- fornitori, appaltatori, partners contrattuali

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

In sintesi, il PTPCT non riguarda solo i dipendenti, ma l'intero sistema di relazioni dell'ente, interne ed esterne, affinché tutti contribuiscano alla prevenzione della corruzione e al rispetto della trasparenza.

7. 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.

La durata del suo incarico è fissata, come per legge, a 3 anni con la possibilità di un unico rinnovo di pari durata.

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

1. predisporre e sottoporre 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 per la denuncia di 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 assegnati al Responsabile non possono essere delegati, salvo situazioni eccezionali che rendano necessaria una delega motivata. Anche in tali casi, il delegante mantiene comunque la propria responsabilità, sia per quanto riguarda la vigilanza sia per la scelta del delegato.

Nel caso di assenza del RPCT, le sue funzioni saranno assunte dal Direttore Generale, che è anche il Legale Rappresentante dell'Azienda.

La RPCT aziendale, dott.ssa Tatiana Giubilato, ha garantito continuità a tutte le iniziative avviate sin dal suo insediamento (07/07/2022), sia in materia di prevenzione della corruzione sia in materia di trasparenza. Ha inoltre proseguito l'attività di ricognizione complessiva degli obblighi normativi, con un approccio non limitato al semplice adempimento formale, ma orientato a creare condizioni che ostacolano la possibilità di comportamenti corruttivi.

Il RPCT dell'Azienda ha proseguito anche per il 2025 l'attività di monitoraggio delle informazioni pubblicate nelle sezioni di "Amministrazione Trasparente", aggiornando o modificando tempestivamente e comunque nei tempi previsti dalla legge i contenuti necessari, e inserendo nuovi dati ottenuti anche attraverso confronti diretti con i responsabili dei vari uffici.

SEZIONE - PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

8. 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

8.1 Analisi del contesto

Il Piano Anticorruzione deve includere un'analisi del contesto e dell'assetto organizzativo, finalizzata a individuare le aree o i settori di attività nei quali, e secondo quali modalità, potrebbero teoricamente verificarsi reati di corruzione o, più in generale, comportamenti e atti contrari al principio di imparzialità cui sono tenuti i soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

Nell'ambito del processo di gestione del rischio è stata pertanto condotta un'analisi del contesto, volta a comprendere in che modo il rischio corruttivo possa manifestarsi all'interno di Farmacap, sia in relazione alle specificità dell'ambiente operativo — quali le strutture territoriali (le singole farmacie) e le dinamiche sociali, economiche e culturali — sia in relazione alle caratteristiche organizzative interne.

8.2 Analisi del contesto Esterno

La classifica finale, per l'anno 2025 (che fotografa i delitti commessi e denunciati sul territorio nell'anno precedente), delle province più pericolose d'Italia del Sole 24ore, vede Roma scendere di un posto in classifica, posizionandosi al 3° posto dopo Milano e Firenze, considerando il numero di denunce ogni 100.000 abitanti.

In termini assoluti, però, il numero di denunce per 100.000 abitanti passa da 6.071,30 del 2024 a 6.401,90 del 2025.

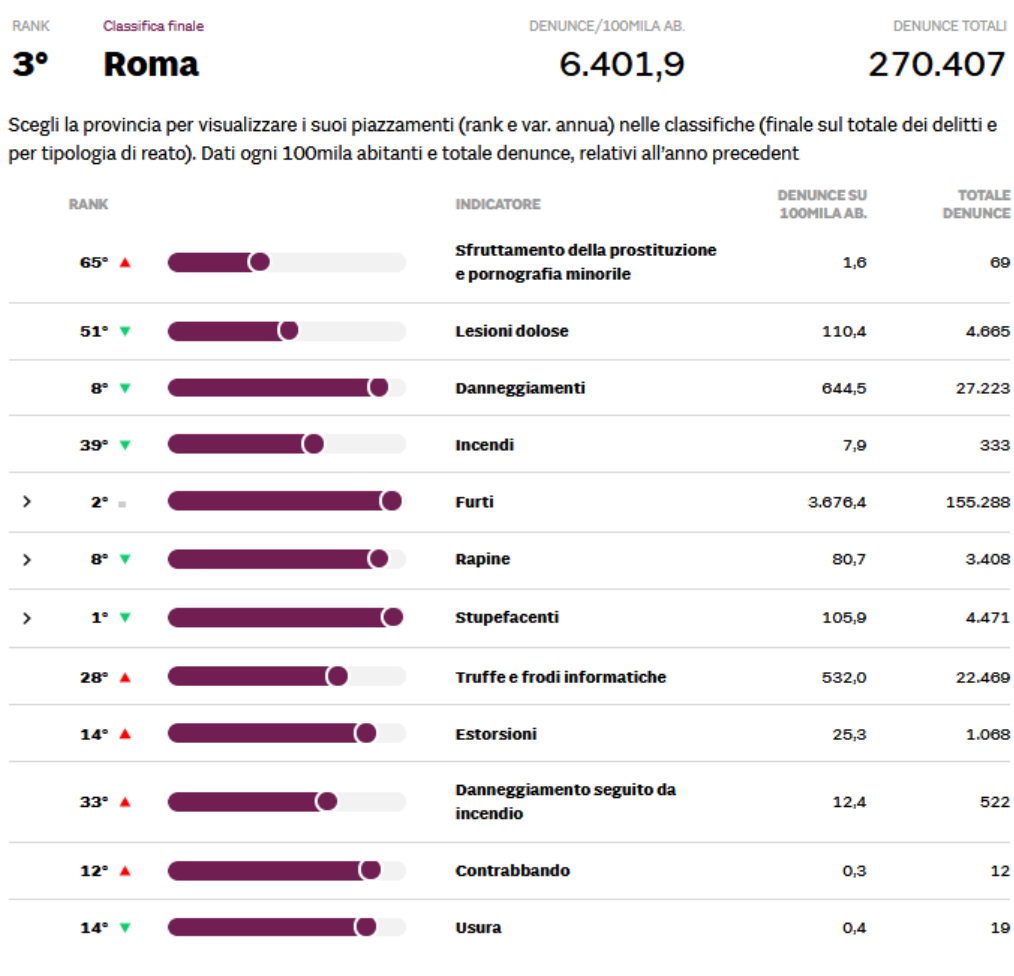
Il periodo tra il 2024 e il 2025 ha visto una divaricazione delle problematiche relative alla criminalità a Roma, con un aumento della criminalità organizzata e una maggior diffusione di crimini sofisticati, come truffe telematiche e infiltrazioni mafiose nei settori pubblici. La corruzione, purtroppo, ha mostrato segni di radicamento profondo, nonostante gli sforzi delle autorità per combatterla.

Criminalità comune: Nel 2025 c'è stato un aumento dei furti d'auto e dei furti in appartamento,

spesso compiuti da bande organizzate che utilizzano anche tecnologie avanzate.

Criminalità organizzata: Il fenomeno della criminalità organizzata a Roma, che aveva visto un certo contenimento nel 2024 grazie all'intensificazione dei controlli da parte delle forze dell'ordine, nel 2025 è tornato a crescere, con un ritorno preoccupante delle mafie romane (camorra, 'ndrangheta) che si sono infiltrate in settori come la gestione degli appalti pubblici, la raccolta dei rifiuti e le costruzioni edili.

Corruzione: Nel 2025, la situazione è peggiorata, con l'emergere di nuovi scandali legati a falsi bilanci, finanziamenti illeciti a partiti politici e infiltrazioni mafiose in settori chiave come la sanità pubblica e i trasporti locali. La criminalità organizzata ha continuato a esercitare la propria influenza tramite politici e amministratori locali. Uno degli scandali più eclatanti ha riguardato la gestione dei fondi per la sicurezza urbana, che sono stati dirottati verso conti bancari esteri tramite operazioni di riciclaggio.



Fonte: *Indice di criminalità 2025 Sole24 ore*
<https://lab24.ilsole24ore.com/indice-della-criminalita/classifica/#>

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.

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.

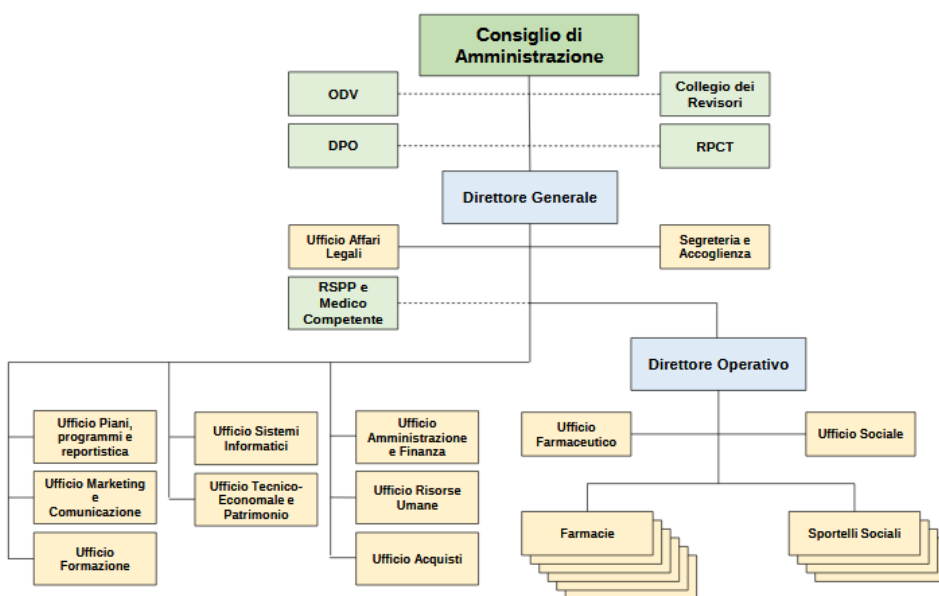
8.3 Analisi del contesto Interno

Come per il precedente PTPCT, 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, si riporta di seguito la rappresentazione grafica del nuovo Organigramma aziendale approvato nella seduta del CDA del 29/09/2025.

Nella stessa seduta, è stato approvato tra l'altro il relativo Funzionarigramma, strumento che descrive in maniera dettagliata e sistematica le attività, le responsabilità e le funzioni operative attribuite a ciascun ufficio. L'introduzione di entrambi i documenti ha consentito di definire con maggiore chiarezza la struttura organizzativa e il ruolo dei singoli presidi operativi. Sia l'organigramma sia il Funzionarigramma sono stati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente", garantendo così piena accessibilità e diffusione delle informazioni organizzative.

ORGANIGRAMMA AZIENDALE (APPROVATO CON DELIBERA CDA DEL 29/09/2025)



Si evidenzia come la principale novità di rilievo consista nella costituzione, oltre che dell'Ufficio Marketing, anche dell'Ufficio Acquisti, quale struttura centrale di supporto alla strategia aziendale e al governo dei servizi.

In base al Funzionarigramma, l'Ufficio Acquisti svolge un ruolo trasversale e di coordinamento, concorrendo alla formulazione della strategia aziendale e al governo degli assetti organizzativi e gestionali dei servizi erogati dalle Farmacie e dagli Sportelli Sociali, in raccordo con l'Ufficio Farmaceutico e l'Ufficio Sociale. L'Ufficio cura inoltre i rapporti convenzionali con le ASL, coordinando le convenzioni con il sistema sanitario regionale per attività quali screening, prevenzione, telemedicina e servizi analoghi, nonché i rapporti con le Associazioni di categoria, a supporto degli Organi Amministrativi e della Direzione Generale.

Rientrano altresì tra le competenze dell'Ufficio l'elaborazione e l'aggiornamento delle procedure operative delle Farmacie e degli Sportelli Sociali, la pianificazione degli acquisti dei beni destinati alla vendita e la programmazione delle attività promozionali relative a prodotti e servizi, anche attraverso strumenti di fidelizzazione quali la Fidelity Card. L'Ufficio Acquisti svolge inoltre funzioni di validazione degli acquisti dell'Ufficio Farmaceutico e dei budget di progetto dell'Ufficio Sociale.

Nell'ambito delle risorse umane, l'Ufficio fornisce supporto alla definizione del Piano Assunzionale per i settori di competenza, supervisiona i fabbisogni di personale delle singole sedi e valida le proposte elaborate dall'Ufficio Risorse Umane in caso di contingenze o emergenze. Completa il quadro delle funzioni la valutazione periodica delle performance delle sedi afferenti agli ambiti di competenza.

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. Edoardo Vicerè (subentrato al Dott. Luciano Stella a seguito di dimissioni, nominato con Ordinanza Sindacale n. 116/2025 del 30/07/2025 ed in carica dal 01/08/2025)

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.

In data 16 Settembre 2024 è stato nominato il nuovo Direttore Generale Dott. Casati Giorgio.

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).

Il Direttore Operativo

A seguito della pubblicazione dell'Avviso di Selezione del 14/04/2025 per l'assunzione di un Direttore Operativo e dell'espletamento delle prove ivi previste, è stato nominato Direttore Operativo il dott. Paglialunga Domenico.

Il dott. Paglialunga, inquadrato come Dirigente non generale, è in carica dal 01/09/2025.

8.4 La Dotazione Organica

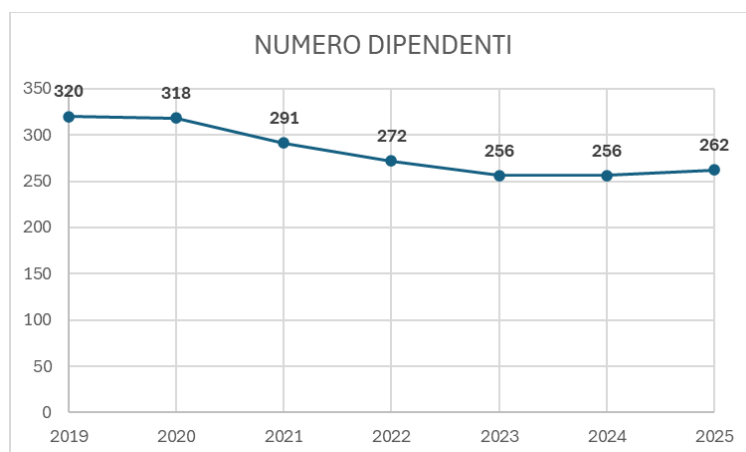
Gli Uffici Amministrazione e Finanza, Piani programmi e reportistica, Risorse Umane, Tecnico Economico e Patrimonio, Marketing e Comunicazione, Farmaceutico, Formazione nonché quello Sociale, sono dotati uno specifico Responsabile che monitora e vigila sul buon andamento delle attività dell'ufficio.

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

La dotazione organica di Farmacap ha subito dal 2019 a Dicembre 2025 un calo in termini di unità pari a 58.

La percentuale di laureati, al momento della stesura del presente Piano è pari a circa il 65%.

Il personale Dipendente dell'Azienda è pari, alla data del 31/12/2025, a 262 unità. Il personale comprende, nel proprio organico, anche invalidi civili e categorie protette ed è dislocato presso le sedi delle 47 Farmacie gestite da Farmacap, distribuite sul territorio capitolino, presso i presidi sociali e presso la sede Legale sita in Roma Via Ostiense, 131/L.



8.5 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

Nel presente Piano Triennale è stata effettuata ex novo la mappatura dei processi, la valutazione dei rischi e l'individuazione delle conseguenti misure di trattamento.

Tale attività, pur condotta integralmente da capo, ha di fatto confermato quanto già rappresentato nei precedenti PTPCT, evidenziando l'assenza di elementi di novità rilevanti.

Unico elemento di novità e di aggiornamento riguarda la mappatura del processo di Valutazione delle Performance ed erogazione Premi, che è stata inserita per rispondere meglio agli attuali obiettivi organizzativi e per garantire maggiore trasparenza e equità nel sistema di valutazione e incentivazione.

L'attività svolta da Farmacap risulta ampiamente standardizzata e non presenta variazioni operative di rilievo. Le funzioni, i processi e le procedure aziendali sono infatti caratterizzati da una natura ripetitiva e consolidata nel tempo, circostanza che determina una sostanziale continuità nella mappatura dei processi e nella valutazione del rischio, confermando quanto già riportato nei precedenti PTPCT.

8.6 Valutazione del Rischio e Trattamento del Rischio

Per rischio si intende la potenzialità che un'azione o un'attività (includendo 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:

Livello di rischio del processo=Valore della probabilità x 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
PROBABILITÀ					
			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 RISCHIO 4 BASSO	- 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 RISCHIO 6 MEDIO	- 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 RISCHIO 6 BASSO	- 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 RISCHIO 4 BASSO	- Verifica mensile di Cassa con quadratura con Ufficio Contabilità - Verifica periodica con Organismo di Vigilanza
AFFIDAMENTO LAVORI, SERVIZI E FORNITURE SOTTO SOGLIA	Affidamenti diretti importi inferiori a Euro 10.000	- DIRETTORE GENERALE - TUTTI GLI UFFICI	- Corruzione - abuso d'ufficio - Induzione indebita a dare o promettere utilità - Induzione a favorire fornitori specifici	Probabilità: 3 Impatto: 3 RISCHIO 9 MEDIO	- Richiesta di due/tre preventivi ove sia possibile - Rotazione tra fornitori ove possibile - Richiesta CIG
	Affidamenti diretti importi tra Euro 10.000	- DIRETTORE GENERALE - TUTTI GLI UFFICI	- Corruzione - abuso d'ufficio - Induzione indebita a dare o promettere utilità - Induzione a favorire fornitori specifici	Probabilità: 3 Impatto: 4 RISCHIO 12 MEDIO	- Richiesta di tre preventivi ove sia possibile - Rotazione tra fornitori ove possibile - Richiesta CIG
	Affidamenti diretti importi tra Euro 10.000 e 40.000	- DIRETTORE GENERALE - TUTTI GLI UFFICI	- Corruzione - abuso d'ufficio - Induzione indebita a dare o promettere utilità - Induzione a favorire fornitori specifici	Probabilità: 3 Impatto: 4 RISCHIO 12 MEDIO	- Richiesta di tre preventivi - Rotazione tra fornitori ove possibile - Manifestazioni di interesse - Richiesta CIG
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 RISCHIO 16 MEDIO	- 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 RISCHIO 12 MEDIO	- Gara a Procedura Aperta - Controllo sistematico delle condizioni di acquisto - Richiesta CIG
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 RISCHIO 9 MEDIO	- 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 PIANI PROGRAMMA E REPORTISTICA	- Corruzione - abuso d'ufficio - Induzione indebita a dare o promettere utilità - occultamento o sottrazione di prodotti	Probabilità: 3 Impatto: 3 RISCHIO 9 MEDIO	- 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

AREE RISCHIO CORRUZIONE	PROCESSI	SETTORE AZIENDALE	TIPO DI RISCHIO	LIVELLO DI RISCHIO	MISURE SPECIFICHE
GESTIONE DEL PERSONALE	Assunzione Personale	- DIRETTORE GENERALE - UFFICIO RISORSE UMANE - CDA	- Corruzione - abuso d'ufficio - Induzione indebita a dare o promettere utilità - Induzione a favorire singoli candidati	Probabilità: 3 Impatto: 3 RISCHIO 9 MEDIO	- Selezione tramite Avvisi pubblici per titoli ed esami - Commissione esaminatrice composta da almeno un membro esterno
	Gestione ordinaria del personale	- DIRETTORE GENERALE - UFFICIO RISORSE UMANE - CDA	- Corruzione - abuso d'ufficio - Induzione indebita a dare o promettere utilità - induzione a favorire singoli dipendenti	Probabilità: 2 Impatto: 3 RISCHIO 6 MEDIO	- Rispetto del CCNL di settore
	Conferimento incarichi a Dipendenti	- DIRETTORE GENERALE - UFFICIO RISORSE UMANE - CDA	- Corruzione - abuso d'ufficio - Induzione indebita a dare o promettere utilità - induzione a favorire singoli dipendenti	Probabilità: 3 Impatto: 3 RISCHIO 9 MEDIO	- Job Posting - Verifica dei requisiti posseduti e delle professionalità acquisite dal dipendete - Rispetto del CCNL di settore
	Valutazione Performance ed erogazioni Premi	- DIRETTORE GENERALE - UFFICIO RISORSE UMANE - UFFICIO AMM.NE E FINANZA	- Corruzione - abuso d'ufficio - Induzione indebita a dare o promettere utilità - induzione a favorire singoli dipendenti	Probabilità: 2 Impatto: 2 RISCHIO 4 BASSO	- informativa su criteri di Valutazione delle Performance ed erogazione Premi - Sottoscrizione CIA con OO.SS.
PAGAMENTI	Predisposizione Mandati e Reversali	- UFFICIO AMM.NE E FINANZA - DIRETTORE GENERALE	- Corruzione - abuso d'ufficio - Induzione indebita a dare o promettere utilità - alterazioni importi e tempi di pagamento	Probabilità: 2 Impatto: 2 RISCHIO 4 BASSO	- Adozione procedure specifiche e sistemiche - Scadenario periodico vistato dal Direttore Generale - mandati di pagamento sottoscritti dal Direttore generale

9. Misure generali di prevenzione e contrasto alla corruzione

Le misure di carattere generale comprendono l'insieme degli interventi applicabili trasversalmente ai diversi processi esposti a rischio e riguardano l'assetto organizzativo nel suo complesso.

Tali misure contribuiscono a diminuire la probabilità che possano verificarsi comportamenti corruttivi.

Le azioni che Farmacap mette in atto per prevenire i rischi connessi a reati di corruzione o a condotte riconducibili a un'amministrazione non conforme alle norme vigenti sono le seguenti:

- predisposizione di flussi informativi verso il RPCT in materia di prevenzione della corruzione;
- diffusione del PTPCT ai soggetti interessati;
- attività formativa rivolta al personale;
- rotazione del personale e, laddove non attuabile, prevista applicazione della disgiunzione dei poteri come misura alternativa;
- adozione e definizione del Codice Etico e di Comportamento;
- aggiornamento e costante adeguamento del PTPCT;
- obbligo di astensione nei casi di conflitto di interessi;
- rispetto della normativa relativa all'inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

Sia le misure specifiche sia quelle di carattere generale, previste per la prevenzione e per garantire la trasparenza, sono orientate alla tutela del valore pubblico e, allo stesso tempo, concorrono esse stesse alla sua produzione, indirizzando in modo corretto e responsabile l'operato dell'amministrazione.

9.1 Flussi informativi verso il RPCT in tema di Anti-Corruzione

L'obbligo di trasmettere informazioni al RPCT rappresenta uno strumento fondamentale per favorire l'attività di vigilanza sull'efficacia del PTPCT e, successivamente, per consentire l'analisi

delle cause che possono aver determinato il verificarsi di comportamenti non conformi alle disposizioni aziendali.

Il RPCT deve essere tempestivamente informato, attraverso specifiche segnalazioni da parte dei soggetti tenuti al rispetto del PTPCT, riguardo a eventi che possano generare situazioni di rischio corruttivo.

L'elaborazione e l'attuazione delle misure previste dal presente PTPCT costituiscono pertanto l'esito di un'azione congiunta tra il Responsabile della prevenzione e l'intero personale aziendale, mediante un processo di ricognizione utile sia nella fase di aggiornamento del Piano sia nel monitoraggio della sua applicazione.

Tutti i dipendenti, infatti, sono tenuti a comunicare al RPCT qualsiasi atto, fatto o comportamento che possa configurare, anche solo in via potenziale, situazioni di corruzione o di illegalità poste in essere da dipendenti di Farmacap, da appaltatori e loro dipendenti, nonché da consulenti o collaboratori.

9.2 La comunicazione del PTPCT

Per promuovere una più ampia conoscenza del Piano e delle misure in esso previste, sarà inviata a tutto il personale una comunicazione informativa con l'invito a prenderne visione.

Inoltre, il Piano viene messo a disposizione dell'intera struttura aziendale attraverso la sua pubblicazione sul sito istituzionale, così da consentire a chiunque di consultare le iniziative adottate da Farmacap per la prevenzione della corruzione e di presentare eventuali proposte o osservazioni al documento.

9.3 La formazione del personale

Per quanto riguarda la formazione, nel corso del 2025, ad eccezione di iniziative dedicate ad altre tematiche quali ad esempio l'aggiornamento professionale e la gestione dei conflitti, non sono stati realizzati interventi specifici in materia di anticorruzione e trasparenza.

Si conferma quanto già riportato nei precedenti PTPCT: nel 2022 l'Azienda ha organizzato due principali percorsi formativi.

Il primo, della durata di 2 ore, svolto tra marzo e aprile e rivolto a tutto il personale, era dedicato alla L. 231/2001 ed è stato erogato in modalità di autoapprendimento, con un questionario finale di autovalutazione.

Il secondo, della durata di 8 ore, era rivolto al personale del settore Sociale ed era incentrato sulla formazione obbligatoria prevista dalla normativa vigente in materia di Privacy (GDPR UE 2016/679).

Considerata l'importanza della materia, anche nel triennio di riferimento è necessario promuovere ulteriori approfondimenti relativi alle disposizioni della L. 190/2012 e della L. 231/2001, con particolare attenzione ai temi della legalità e della trasparenza.

Per l'anno 2026, è in corso di organizzazione un corso per tutto il personale aziendale che riguarda:

- tematiche in ambito di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
- Accesso civico (semplice e generalizzato)
- Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti
- Il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
- Aggiornamento al mod. 231 (anno 2024)

9.4 La rotazione del personale

In relazione alla rotazione degli incarichi del personale coinvolto nei processi maggiormente esposti al rischio di corruzione, Farmacap opera valutando le soluzioni più idonee al fine di ridurre il rischio corruttivo, anche attraverso l'adozione di eventuali misure e strumenti preventivi.

Tali valutazioni tengono necessariamente conto della struttura aziendale, dell'attuale consistenza dell'organico e dell'infungibilità di alcune funzioni specialistiche, elementi che richiedono attente considerazioni per individuare soluzioni compatibili con l'esigenza di assicurare la piena operatività dell'Azienda.

Nel caso di Farmacap, occorre distinguere tra il personale operante nelle farmacie e quello impiegato presso la Direzione centrale.

Per quanto riguarda il personale delle farmacie, l'Azienda applica abitualmente una rotazione periodica dei Direttori di farmacia, non solo per esigenze organizzative e gestionali, ma anche per evitare il consolidarsi di situazioni che potrebbero, anche solo in via potenziale, favorire comportamenti corruttivi.

Va inoltre evidenziato che, come già osservato, l'accentramento del potere decisionale presso la Direzione Generale contribuisce in modo significativo a ridurre tale rischio.

Con riferimento invece al personale della Direzione centrale, la rotazione risulta più complessa, in quanto le attività svolte richiedono competenze altamente specialistiche e le risorse disponibili sono numericamente limitate anche in considerazione della "fisiologica" uscita di personale per il raggiungimento dell'età pensionabile.

Una eventuale rotazione comporterebbe la necessità di un periodo di affiancamento reciproco, non sempre realizzabile senza determinare effetti negativi sulla continuità operativa e sul regolare svolgimento delle attività degli uffici.

Ciò indicato, a seguito dell'approvazione del nuovo organigramma, che prevede anche l'istituzione di nuovi uffici, pur senza procedere a nuove assunzioni di personale destinato alla Direzione, alcune unità sono state assegnate alle strutture di nuova costituzione ed è stata conseguentemente effettuata una rimodulazione dell'organico mediante il trasferimento di risorse da un ufficio all'altro

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.

9.5 Definizione di un Codice Etico e di Comportamenti

L'Azienda si è dotata di un proprio Codice Etico e di comportamento, predisposto sulla base del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici previsto dal DPR n. 62/2013.

Farmacap attribuisce a tale Codice un ruolo fondamentale quale strumento di regolazione delle condotte dei dipendenti e dei collaboratori, in coerenza con le misure previste dai piani di prevenzione della corruzione.

Il Codice è pubblicato sul sito istituzionale dell'Azienda ed è disponibile nella sezione dedicata all'"Amministrazione Trasparente".

Nel corso delle attività formative svolte nei primi giorni di gennaio 2014, nell'ambito degli adempimenti previsti dal D.lgs. n. 231/2001, il personale è stato informato dell'adozione del Codice e dei suoi contenuti.

9.6 Aggiornamento ed adeguamento del PTPCT

L'Azienda adotta il PTPCT mediante un formale procedimento amministrativo, provvedendo sia alla sua approvazione sia al relativo aggiornamento annuale, nonché ogniqualvolta si verificano modifiche organizzative di particolare rilievo che rendano necessario un adeguamento degli strumenti di prevenzione.

Il RPCT, oltre a svolgere le attività di verifica sull'effettiva attuazione del Piano e sulla sua efficacia complessiva, ha il compito di proporre gli interventi correttivi qualora vengano riscontrate violazioni significative delle misure previste oppure quando si manifestino cambiamenti rilevanti nella struttura o nei processi aziendali tali da richiedere un aggiornamento del documento programmatico.

L'attività di monitoraggio svolta dal RPCT assume, pertanto, un ruolo centrale: essa consente di individuare l'insorgenza di nuovi rischi, di valutare l'evoluzione di quelli già mappati negli anni precedenti e di comprendere se le misure adottate continuino a essere idonee rispetto al contesto organizzativo e operativo di Farmacap.

In questo modo, il Piano non rimane un documento statico ma si configura come un sistema dinamico di prevenzione, capace di evolversi progressivamente grazie ai "feedback" che emergono nella fase attuativa e all'analisi continua delle vulnerabilità e delle aree critiche.

Tale approccio incrementale consente all'Azienda di migliorare nel tempo il proprio sistema di prevenzione della corruzione, rendendolo sempre più coerente con le esigenze operative, con i cambiamenti normativi e con l'evoluzione dell'organizzazione interna.

9.7 Astensione in caso di conflitto di interesse

Tutti i dipendenti, collaboratori, consulenti, il Direttore Generale, l'Organo di indirizzo politico e il Direttore Operativo sono tenuti, nei rapporti con clienti, fornitori, appaltatori e concorrenti, a tutelare prioritariamente gli interessi dell'Azienda, evitando qualsiasi situazione che possa generare benefici personali.

Il Codice Etico e di comportamento stabilisce che il dipendente debba astenersi dall'assumere decisioni o svolgere attività connesse alle proprie funzioni qualora si trovi, anche solo potenzialmente, in una condizione di conflitto tra l'interesse aziendale e interessi propri, del coniuge, conviventi, familiari o affini entro il secondo grado.

Il conflitto può riferirsi a interessi di qualunque tipo, anche non economici, come quelli legati al tentativo di soddisfare pressioni politiche, sindacali o provenienti dalla propria linea gerarchica.

Eventuali situazioni di conflitto di interessi devono essere comunicate tempestivamente e per iscritto al RPCT, il quale valuterà la circostanza e fornirà risposta formale al dipendente, disponendo l'esonero dallo svolgimento della specifica attività o dell'incarico, oppure motivando l'assenza di impedimenti alla sua prosecuzione.

Qualora sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, questo verrà attribuito a un altro lavoratore oppure, in assenza di personale idoneo, il superiore gerarchico assumerà direttamente la responsabilità del procedimento.

Il RPCT provvederà inoltre a informare l'Organo di indirizzo politico, il Direttore Generale, l'OdV e l'Ufficio del personale in merito all'obbligo di astensione.

Nel caso in cui il conflitto riguardi il responsabile dell'Ufficio, sarà il Direttore Generale a valutare le misure da adottare.

9.8 Inconferibilità e incompatibilità

L'Azienda Speciale, attraverso il RPCT, procede alla verifica dell'eventuale presenza di condizioni di inconferibilità o incompatibilità che possano impedire il conferimento di incarichi o cariche ai soggetti individuati, in conformità a quanto previsto dal d.lgs. n. 39/2013, dal d.lgs. n. 33/2013 e dalla normativa vigente in materia.

Tale controllo viene effettuato mediante acquisizione di una dichiarazione sostitutiva di certificazione rilasciata dall'interessato, secondo le modalità e nei limiti stabiliti dall'art. 46 del DPR n. 445/2000.

10. Tutela del WHISTLEBLOWING che effettua segnalazioni di illecito

In Italia la **legge 190/2012** ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la tutela del dipendente che segnala illeciti (il c.d. whistleblower) "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

Tale disciplina ha previsto l'inserimento di un nuovo art. 54-bis al **d.lgs. 2001/165**, recante la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.

Tuttavia, nonostante l'indubbio impatto soprattutto di ordine culturale di tale intervento legislativo, l'efficacia dell'istituto appariva di fatto limitata sotto diversi punti di vista:

- l'ambito di applicazione troppo ristretto che di fatto tutelava solo i dipendenti pubblici;
- inadeguatezza della tutela contro gli atti discriminatori;
- inadeguatezza nella tutela della riservatezza del segnalante.

Il legislatore italiano ha sentito quindi l'esigenza di una prima razionalizzazione e sistematizzazione della materia. Così è stata emanata la **legge 179/2017**, "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".

La riforma del 2017 ha previsto l'estensione della nozione stessa di dipendente pubblico, che ricomprende anche il dipendente di un ente pubblico economico e il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del c.c.

Allo scopo di aumentare sempre più la capacità di far emergere episodi di cattiva amministrazione, la tutela viene estesa anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica, inoltre, l'art. 2 della normativa introduce anche una tutela specifica del lavoratore dipendente da un privato datore di lavoro che segnali illeciti, andando a incidere sul d.lgs. n. 231/2001.

La tutela si riferisce alla fattispecie del dipendente che, essendo venuto a conoscenza per ragioni di ufficio della commissione di illeciti da parte di altri dipendenti, pur essendo esposto al rischio di possibili ritorsioni, decida di segnalare tali illeciti nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione denunciandoli al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, o all'ANAC, o all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile. In tale caso il dipendente, sia pubblico che privato, è tutelato da possibili ritorsioni del datore di lavoro che ridondano in vizio di nullità dell'atto discriminatorio da quest'ultimo posto in essere. Però questa tutela non opera ove il dipendente abbia agito non già nell'interesse all'integrità della pubblica amministrazione o del datore di lavoro in genere, ma in ragione di propri diritti nascenti dal proprio rapporto di lavoro, ossia nel contesto di problematiche di carattere personale. La l. n. 179/2017, considerando rilevanti le sole segnalazioni fatte «nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione».

Per quanto riguarda la tutela dell'identità del segnalante, la legge 179/2017, aggiunge un obbligo specifico di non divulgazione dell'identità del segnalante qualora la contestazione disciplinare a carico del segnalato sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Inoltre dispone che, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione è utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. Quindi se il segnalante non acconsente a rilevare la propria identità, l'ente non potrà procedere con il procedimento disciplinare.

La **Direttiva UE 2019/1937** parte dal presupposto che i whistleblowers svolgono un ruolo importantissimo nella denuncia e nella prevenzione di violazioni di norme nella salvaguardia del benessere della società ed introduce degli elementi di novità:

- è stato introdotto, per tutti gli stati membri, un vero e proprio *diritto* alla segnalazione;
- viene attribuito al whistleblower un duplice ruolo: è uno strumento di prevenzione degli illeciti e una manifestazione di un diritto umano (libertà di espressione);
- introduce norme minime comuni per tutti gli stati membri al fine di dare uniformità alla normativa nazionale;
- prevede una tutela del whistleblower senza differenziazione tra settore pubblico e privato.

Nel nostro ordinamento il provvedimento attuativo della suddetta Direttiva UE è il **d.lgs 24/2023** che raccoglie, in un unico testo normativo, la disciplina dei **Canali di Segnalazione** e delle **tutele** riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato al fine di incentivare il whistleblower all'effettuazione della segnalazione di illeciti.

Dal combinato dell'art. 1 e dell'art. 2 del d.lgs si ricava che il whistleblower è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europa che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs. n. 24/2023, Farmacap ha aggiornato il proprio Regolamento Whistleblowing procedendo alla pubblicazione dello stesso unitamente ad un'informativa chiara ed esplicita circa procedure e presupposti necessari ad effettuare eventuali segnalazioni.

A tal fine Farmacap si è dotata di un **CANALE DI SEGNALAZIONE INTERNO** che garantisce, grazie alla crittografia end-to-end, la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della stessa e della eventuale documentazione allegata.

Nel particolare Farmacap si è dotata di un **Portale informatico di segnalazione**: la piattaforma scelta è "WhistleblowingPA", un progetto nato da Transparency International Italia e Whistleblowing Solutions Impresa Sociale per offrire a tutte le Pubbliche Amministrazioni un software informatico gratuito per dialogare con i segnalanti, grazie a modalità che garantiscono l'anonimato.

La piattaforma informatica WhistleblowingPA è realizzata tramite il software open source GlobaLeaks ed è stata pubblicata sul nuovo sito istituzionale nella sezione *Altri Contenuti – Dati Ulteriori* di Amministrazione Trasparente.

Inoltre, nella stessa sezione, Farmacap ha provveduto a pubblicare le Linee guida Sistema Aziendale Whistleblowing – Procedura segnalazioni e l'Informativa sul Trattamento dei dati personali ex artt. 13-14 Reg.to UE 2016/679.

La gestione del Canale di Segnalazione Interno è affidata al Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

Come espressamente previsto dall'Art. 13 del Decreto 24/2023, già nella fase di progettazione del disegno organizzativo per la dotazione della Piattaforma "WhistleblowingPA", Farmacap ha proceduto all'effettuazione della "Valutazione di impatto delle protezioni dei dati" (DPIA) prevista all'art. 35 del GDPR.

Scopo di detto documento è di delineare il quadro delle misure di sicurezza, organizzative, fisiche e logiche, adottate e da adottare per il trattamento dei dati personali effettuato da Farmacap - Azienda Speciale Farmasociosanitaria Capitolina - per una valutazione dell'impatto sui trattamenti.

In particolare alla Gestione dei dati personali forniti dai soggetti che segnalino illeciti – Whistleblower – è stato attribuito un livello di rischio Basso 2/10.

Come previsto dalla normativa, Farmacap prevede anche la possibilità di effettuare le segnalazioni in **FORMA ORALE**, invitando la persona segnalante a contattare il soggetto ricevente e cioè il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza richiedendo disponibilità per un colloquio telefonico o, eventualmente, un incontro personale. Le segnalazioni in forma orale vengono verbalizzate e il verbale deve essere firmato dalla persona segnalante, affinché sia processato. È opportuno ricordare che le segnalazioni in forma orale non offrono la stessa riservatezza tecnologica delle segnalazioni effettuate tramite piattaforma.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha pubblicato il 12 dicembre 2025 le nuove Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione, approvate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025. Le Linee Guida contengono indicazioni operative per l'attivazione e la gestione dei canali interni di segnalazione delle violazioni, con l'obiettivo di armonizzare l'applicazione della disciplina whistleblowing e favorire un trattamento uniforme delle segnalazioni all'interno di enti pubblici e privati.

Da un'analisi preliminare delle nuove Linee Guida, Transparency International Italia e GlobalLeaks hanno comunicato agli utilizzatori della Piattaforma WhistleblowingPA che non emergono disposizioni che impattino direttamente sulla piattaforma stessa.

Non sono state, pertanto, apportate modifiche ai sistemi attualmente in uso che risultano essere in linea con le nuove indicazioni.

Transparency International Italia e GlobalLeaks stanno comunque conducendo un'analisi più approfondita dei documenti e, qualora dovessero emergere aspetti da adeguare, provvederemo a implementare gli aggiornamenti necessari sulle piattaforme e forniremo tempestiva comunicazione agli enti aderenti.

11. 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, di gestione ed avente potere di firma.

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.

Inoltre, nella suddetta dichiarazione, è prevista la misura di comunicazione obbligatoria, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, dell'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro.

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

12. 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.

13. 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 ha proceduto alla pubblicazione, nella sezione dedicata di Amm.ne Trasparente, di una nuova informativa in cui si è meglio specificato sia l'istituto dell'Accesso civico "generalizzato" che "semplice", nonché alla predisposizione di nuovi Moduli specifici per la richiesta di Accesso Civico.

Le richieste, da indirizzare al Responsabile della Trasparenza sono gratuite, e come detto, possono essere redatte utilizzando l'apposito modulo pubblicato da inviare tramite:

- posta elettronica all'indirizzo: **amm.trasparente@farmacap.it**
- Raccomandata con Ricevuta di Ritorno Azienda Speciale Farmasociosanitaria Capitolina
Farmacap- Via Ostiense n.131/L - 00154 ROMA - Responsabile della Trasparenza;

Per le richieste di accesso civico semplice, Farmacap ha l'obbligo di rispondere entro 30 giorni, verificando la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione ed in caso di esito positivo:

- si pubblica quanto richiesto sul portale istituzionale;
- si informa il richiedente circa l'avvenuta pubblicazione, comunicando il relativo indirizzo del collegamento ipertestuale.

Anche per le richieste di accesso civico generalizzato Farmacap ha l'obbligo di rispondere entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

La risposta può avere i seguenti esiti:

- Accoglimento totale
- Accoglimento parziale (con oscuramento selettivo)
- Diniego motivato (art. 5-bis)

Se Farmacap individua soggetti controinteressati, ai sensi dell'articolo 5-bis, comma 2, è tenuta a dare comunicazione agli stessi, mediante invio di copia con raccomandata con avviso di ricevimento, o per via telematica per coloro che abbiano consentito tale forma di comunicazione. Entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione, i controinteressati possono presentare una motivata opposizione, anche per via telematica, alla richiesta di accesso. A decorrere dalla comunicazione ai controinteressati, il termine di cui al comma 6 è sospeso fino all'eventuale opposizione dei controinteressati. Decorso tale termine, la pubblica amministrazione provvede sulla richiesta, accertata la ricezione della comunicazione.

Nei casi di ritardo o mancata risposta, i **poteri sostitutivi** sono esercitati dal Direttore Generale e possono essere attivati indirizzando un'e-mail a: **poterisostitutivi@farmacap.it**

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 sezione del sito istituzionale e che dell'adempimento venga data comunicazione all'interessato, con indicazione del relativo collegamento ipertestuale.

O comunque procede, entro 15 giorni, a fornire una risposta in caso di accesso civico generalizzato. La relativa richiesta può essere redatta sull'apposito modulo ed inviata al Titolare del potere sostitutivo, tramite i medesimi strumenti di trasmissione sopra indicati.

14. 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.

In particolare, nel corso del 2025 è pervenuta n. 1 richieste di Accesso agli Atti, regolarmente inserita nel Registro degli Accessi, che non ha comportato la pubblicazioni di alcun ulteriore documento ma solo l'invio, al richiedente, di documentazione attinente all'espletamento del Concorso per titoli ed esami per l'assunzione di un Direttore Operativo bandito dall'Azienda.

15. Flussi informativi verso il RPCT in tema di Trasparenza

In materia di trasparenza, al fine di adempiere agli obblighi di pubblicazione, Farmacap ha individuato, per ciascuna tipologia di dato o documento, l'ufficio responsabile della produzione delle informazioni e della loro trasmissione al RPCT aziendale.

Spetta ai singoli uffici o strutture competenti garantire che i dati destinati alla pubblicazione siano completi, corretti, pertinenti e costantemente aggiornati, nel rispetto della normativa vigente e delle indicazioni contenute nella sezione Trasparenza.

È stato inoltre elaborato un documento operativo che, in forma sintetica e sistematica, definisce i flussi informativi che i diversi soggetti interni devono inoltrare al RPCT, specificando modalità e scadenze di trasmissione. Tale prospetto riepilogativo è allegato al presente Piano come Allegato 1 e ne costituisce parte integrante.

Al momento, per motivi tecnici e per garantire un adeguato controllo da parte del RPCT, non risulta praticabile l'automatizzazione informatica dei flussi finalizzati alla pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" o "Società Trasparente".

Il RPCT provvederà quindi alla pubblicazione delle informazioni ricevute dagli uffici competenti, secondo quanto previsto dall'Allegato, all'interno delle specifiche pagine del sito istituzionale.

L'obiettivo è assicurare uniformità, tracciabilità e responsabilizzazione dei soggetti interni coinvolti nei processi informativi, rafforzando la cultura della trasparenza e della prevenzione della corruzione mediante flussi chiari, verificabili e conformi ai principi di pubblicità e accessibilità.