



P.I.A.O.

PIANO INTEGRATO ATTIVITA' ORGANIZZAZIONE

**AZIENDA SANITARIA LOCALE DI MATERA
ASM**

**TRIENNIO 2026-2028
(Anno 2026)**

Allegato n. 9.1

Circolari Misure generali

Adempimenti e applicazione delle misure generali di prevenzione della corruzione.

Si richiama l'attenzione dei Direttori delle strutture aziendali sulle sottoindicate misure generali di prevenzione della corruzione, di cui occorre tener conto nello svolgimento di tutte le attività poste in essere dai rispettivi uffici. Tanto, sulla base delle procedure indicate nella sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" del PIAO disponibile sul sito aziendale, nonché delle procedure specifiche indicate nelle norme di legge e nei Regolamenti inerenti le singole misure. Si segnalano e richiamano le misure di interesse generale con le principali norme di riferimento.

AA

TRASPARENZA - La legge n. 190/2012 ha contemplato la trasparenza come strumento di prevenzione e contrasto della corruzione.

Ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 la trasparenza è da intendersi come “accessibilità totale ai dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”.

La trasparenza amministrativa, dunque, consiste nell'assicurare la massima circolazione possibile delle informazioni sia all'interno del sistema amministrativo, sia fra quest'ultimo ed il mondo esterno; diventa, dunque, sostanziale l'obbligo, per le Pubbliche Amministrazioni, di rendere visibile, conoscibile e controllabile all'esterno il proprio operato. La trasparenza si riflette e si riscontra in alcuni istituti giuridici tipici del diritto amministrativo, tra cui particolare rilievo assume il diritto di accesso agli atti nelle sue tre forme tipizzate: accesso documentale (**artt. 22 e seg. della l. n. 241/1990**), accesso civico semplice (**art. 5, comma 1, del d. lgs. n. 33/2013**) e accesso civico generalizzato (**art. 5, comma 2, del d. lgs. n. 33/2013**).

Il legislatore, per le categorie di atti indicati nel **D. Lgs. n. 33/2013**, ha stabilito in via preventiva e generale l'obbligo di pubblicazione direttamente a carico delle Amministrazioni.

La trasparenza, e quindi il diritto alla conoscenza, tuttavia, trova dei limiti nel diritto alla riservatezza (**Privacy**). In tema di trasparenza occorre evidenziare che è necessario operare un bilanciamento tra il diritto alla riservatezza dei dati personali, inteso come diritto a controllare la circolazione delle informazioni riferite alla propria persona, e quello dei cittadini al libero accesso ai dati ed alle informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni. Pertanto l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di:

- liceità, correttezza e trasparenza;
- minimizzazione dei dati;
- esattezza;

- limitazione della conservazione;
- integrità e riservatezza.

L'Azienda adempie agli obblighi di trasparenza conformandosi alle Linee Guida dell'ANAC, coordinate con le indicazioni del Garante per la Protezione dei dati personali.

La pubblicazione dei dati personali, sia su Amministrazione Trasparente che sull'Albo Pretorio on line, deve essere preliminarmente soggetta ad una verifica sulla sussistenza di un obbligo normativo. In caso affermativo, occorrerà, comunque, dare applicazione al principio di minimizzazione, cioè pubblicando solo gli atti effettivamente necessari e comunque proporzionati e non eccedenti alle finalità effettivamente perseguite. Per le categorie di atti oggetto di pubblicazione obbligatoria, si rinvia alla Tabella sugli obblighi di pubblicazione in allegato al PIAO nella quale sono indicati i soggetti e gli uffici in capo ai quali ricorre l'obbligo).

Alla trasparenza è dedicata una specifica sottosezione del PIAO a cui si rimanda.

TRACCIABILITA' DEI PROCEDIMENTI - I Responsabili di tutte le articolazioni aziendali, centrali e periferiche, mediante tutti gli strumenti e le tecnologie a disposizione, sono tenuti ad assicurare la tracciabilità dei procedimenti rimessi alla propria competenza, mediante:

- a) la dematerializzazione dei flussi amministrativi, da tradursi non solo in riduzione del cartaceo, ma anche in razionalizzazione dei flussi informativi e trasparenza dei processi amministrativi;
- b) la semplificazione dei flussi documentali;
- c) la standardizzazione di tipologie di provvedimenti, mediante modelli e percorsi fruibili trasversalmente da tutta la struttura;
- d) la trasparenza del procedimento istruttorio di formazione dei provvedimenti amministrativi, in modo che sia anche assicurata la tracciabilità delle varie fasi, ossia che sia possibile rilevare, per ogni singola fase, il concorso e l'apporto degli operatori responsabili, considerato che le deliberazioni e le determinazioni, che sono lo strumento amministrativo ordinario dell'azione dell'Azienda, osservate in prospettiva dinamica di flusso procedurale, presentano elevati gradi di complessità per conseguire il perfezionamento finale e richiedono l'intervento di più soggetti, il presidio delle discipline normative e regolamentari su cui sono incardinate e, per quelle con rilevanza economica, l'uso delle risorse disponibili in bilancio.

La tracciabilità dei procedimenti è, altresì, misura ordinaria per garantire la effettività degli interventi organizzativi previsti dal piano della prevenzione della corruzione dell'Azienda Sanitaria Locale di Matera.

I contenuti relativi alla semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, secondo le misure previste dall'Agenda per la semplificazione e dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti, sono oggetto di trattazione nella sottosezione relativa al valore pubblico del PIAO.

FORMAZIONE - L'attività di formazione obbligatoria in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza, svolta con cadenza annuale, favorisce una maggiore consapevolezza nell'assunzione di decisioni, dato che una più ampia ed approfondita conoscenza riduce il rischio che l'azione illecita possa essere compiuta in maniera inconsapevole; inoltre consente l'acquisizione di competenze specifiche per lo svolgimento delle attività nelle aree individuate a più elevato rischio di corruzione.

L'attività formativa dell'ASM sul tema si sviluppa su ambiti di Livello generale, rivolto a tutti i dipendenti riguardanti l'aggiornamento su aspetti etici e legali e su ambiti di Livelli specifici, rivolti prevalentemente a dirigenti e funzionari incardinati nelle aree individuate a maggior rischio corruttivo, riguardanti le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione dei rischi corruttivi.

L'attività di formazione in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza è assunta all'interno della Pianificazione complessiva dell'attività formativa dell'Azienda. I relativi programmi formativi **vengono comunicati annualmente** a tutti i dipendenti riguardo al primo livello generale di formazione, ai Direttori di Dipartimento e di Unità Operativa interessati per quelli del secondo livello (specifico).

CONFLITTO DI INTERESSI -

Il conflitto di interessi implica -secondo la definizione dell'OCSE- un conflitto tra la missione pubblica e gli interessi privati di un funzionario pubblico; conflitto in cui il funzionario pubblico possiede, a titolo privato, interessi che potrebbero influire indebitamente sull'assolvimento dei suoi obblighi e delle sue responsabilità pubbliche.

Per gli aspetti inerenti la prevenzione della corruzione, quindi, le misure sul tema si fondano sul dovere di integrità del pubblico dipendente.

Il conflitto di interesse può essere:

- Attuale, ovvero presente al momento dell'azione o decisione del dipendente pubblico;
- Potenziale, ovvero che potrà diventare attuale in un momento successivo;
- Apparente, ovvero che può essere percepito dall'esterno come tale;
- Diretto, ovvero che comporta il soddisfacimento di un interesse del dipendente pubblico;
- Indiretto, ovvero che attiene ad entità o individui diversi dal dipendente pubblico, ma allo stesso collegati.

L'ampiezza del tema si evince dall'inserimento delle ipotesi di conflitto di interesse in diverse norme che trattano aspetti differenti.

In particolare rileva:

- l'astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi (art. 7 del **DPR 62/2013** e art. 6-bis della **Legge n. 241/1990 e Regolamento Aziendale sulla "Gestione del Conflitto di Interessi", adottato con delibera n° 553 del 13/06/2019**);
- l'ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico (**d.lgs. 8 aprile 2013, n.39**);

- l'adozione dei codici di comportamento (art. 54, comma 2 del **D.lgs. n. 165/2001** e **Codice di Comportamento aziendale adottato con deliberazione aziendale n. 322 del 20 maggio 2022**);
- il divieto di pantouflage (art. 53, co. 16 -ter, del d.lgs. 165/2001);
- l'autorizzazione a svolgere incarichi extra istituzionali (art. 53 del d.lgs. 165/2001);
- l'affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti (art. 53 del d.lgs. n. 165/2001).

I PNA evidenziano che nel D.P.R. n. 62/2013, all'art. 14 rubricato "Contratti ed altri atti negoziali" sono contenute altre due fattispecie rilevanti quali ipotesi di conflitto di interesse:

- l'obbligo di astensione del dipendente nel caso in cui l'amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente;
- l'obbligo di informazione a carico del dipendente nel caso in cui stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, finanziamento e assicurazione, per conto dell'amministrazione.

Il dipendente è tenuto a comunicare l'emergenza di una situazione di conflitto al dirigente/superiore gerarchico per le decisioni di competenza in merito all'astensione.

Secondo quanto previsto dalle **Linee Guida ANAC**, l'Azienda Sanitaria di Matera ha redatto ed approvato un **Regolamento Aziendale sulla "Gestione del Conflitto di Interessi"**, con **delibera n° 553 del 13/06/2019**, con la definizione di procedure, tempi e modalità per la rilevazione delle situazioni di conflitto di interessi e per la dichiarazione di astensione, adottando specifica modulistica aziendale per le varie casistiche di conflitto.

Riguardo alle ipotesi dei contratti pubblici, e in conformità ai PNA, l'istituto del conflitto di interessi è stato descritto avendo riguardo alla necessità di assicurare l'indipendenza e la imparzialità nell'intera procedura relativa al contratto pubblico, qualunque sia la modalità di selezione del contraente. La norma ribadisce inoltre l'obbligo di comunicazione all'amministrazione/stazione appaltante e di astensione per il personale che si trovi in una situazione di conflitto di interessi.

In sede di assunzione del personale o di conferimento di incarichi, l'U.O. Gestione delle Risorse Umane procederà all'acquisizione della dichiarazione sulla base della modulistica in uso e provvederà alla pubblicazione, ove previsto.

E fatto obbligo a tutti i dipendenti di rispettare rigorosamente le norme e le modalità operative relative alla misura anticorruptiva del conflitto d'interesse

La base normativa, dunque, su cui si fonda la disciplina sul conflitto di interessi risiede nel **d. lgs. n. 165/2001**, nella **L. n. 241/1990** (art. 6 bis), nel **DPR n. 62/2013** (artt. 6,7,10,13 e 14) nel **Codice di Comportamento aziendale adottato con deliberazione aziendale n. 322 del 20 maggio 2022** e nel **Regolamento Aziendale sulla Gestione del conflitto di interessi adottato con delibera n. 553 del 13.6.2019**.

In detta normativa è rilevante, in particolare, l'obbligo di astensione del dipendente in caso di conflitto di interesse e l'obbligo di comunicazione al superiore gerarchico, per le decisioni di competenza in merito

all'astensione, da parte del dipendente che si trovi in una situazione di conflitto di interessi.

INCONFERIBILITA' ED INCOMPATIBILITA' DI INCARICHI – Il legislatore ha predisposto un quadro normativo composito allo scopo di prevenire ed eliminare i conflitti di interessi nel conferimento e nello svolgimento di incarichi amministrativi.

Il tema è disciplinato da svariate disposizioni tra cui di particolare rilievo quelle contenute nel **D.lgs. 39/2013**, nel **D.Lgs. 165/2001** (artt. 35 bis e 53), nel **D. Lgs. 502/1992** oltre che da disposizioni di legge o regolamentari su discipline specifiche.

Riguardo al settore sanitario il D. Lgs. 39/2013, di fatto, riconosce un peculiare e speciale statuto in ordine alla disciplina delle inconferibilità e incompatibilità di incarichi; tale principio è, tra l'altro, suffragato dalla giurisprudenza amministrativa (cfr. sentenza del Consiglio di Stato, Sez. III, n. 5583 del 12 novembre 2014; sentenza Tar Lazio, sez. I, n.12288 del 20.11.2020). In proposito, tuttavia, l'ANAC si è pronunciata in svariate occasioni, da ultimo con la Deliberazione 1201 del 2019.

Con riferimento alle posizioni dirigenziali, la principale fonte di riferimento è il D. Lgs. n. 39 dell'8 aprile 2013 recante "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico" allo scopo di prevenire situazioni ritenute, anche potenzialmente, lesive del principio costituzionale di imparzialità. Il suddetto decreto legislativo, agli artt. 1 e 2, stabilisce l'ambito oggettivo e soggettivo di applicazione delle disposizioni ivi contenute.

Relativamente alle cause di inconferibilità di incarichi il legislatore ha previsto tre categorie:

- a) in caso di condanna per reati contro la P.A.;
- b) per i soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- c) per i soggetti provenienti da organizzazioni di indirizzo politico sia di livella nazionale che regionale e locale.

Per quanto concerne le cause di incompatibilità rilevano:

- a) l'incompatibilità tra incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico e cariche in enti privati regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- b) lo svolgimento di attività professionali;
- c) l'incompatibilità tra incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico e le cariche di componenti di organi di indirizzo politico.

Per quanto di interesse in materia di accesso e permanenza negli incarichi amministrativi, riguardo all'inconferibilità si fa particolare riferimento agli artt. 3 e 4; riguardo all'incompatibilità si fa particolare riferimento agli artt. 9 e 12; ulteriori e specifiche disposizioni, poi, sono contenute per gli incarichi di direzione nelle Aziende Sanitarie agli artt. 5 e 8 in materia di inconferibilità, e agli artt. 10 e 14 in tema di incompatibilità.

Il D. Lgs. 165/2001, inoltre, in tema di Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici, all'**art. 35-bis**, estende il principio, recitando testualmente:

"1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo

I del titolo II del libro secondo del codice penale:

(.....)

b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; (.....)".

Ed infine, l'**art. 53, 1-bis** del medesimo decreto, riguardo l'incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi, stabilisce che *"Non possono essere conferiti incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni"*.

Va evidenziato che corre l'obbligo di segnalare le situazioni di inconferibilità e di incompatibilità sia in fase iniziale del rapporto di lavoro, che in fasi successive. In proposito il dipendente, al momento dell'assunzione, deve sottoscrivere apposita dichiarazione di assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità. La dichiarazione di incompatibilità, poi, va presentata annualmente.

Nelle ipotesi in cui la conoscenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità si riferiscano alle tipologie previste dal D. Lgs. n. 39/2013, occorrerà darne comunicazione, oltre che alla Direzione Strategica la quale potrà provvedere alle valutazioni di merito ai fini dell'eventuale rimozione della causa di inconferibilità, anche al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per consentirgli di attivare, in tali situazioni, la procedura prevista dalle Linee guida dell'ANAC qualora ne ricorressero i presupposti di legge e non fossero state tempestivamente rimosse le cause di inconferibilità o incompatibilità.

Ad ogni buon conto, la procedura di carattere generale per il conferimento e la conferma degli incarichi e la verifica delle dichiarazioni rese è effettuata in prima istanza dalla Direzione Strategica aziendale, con il supporto dell'U.O. Gestione Risorse Umane e dai Dirigenti per l'area di rispettiva competenza attraverso la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico.

Tutti i Direttori di UU.OO. sono tenuti ad informare la Direzione Strategica (e anche il RPCT per le tipologie previste dal D. Lgs. n. 39/2013) delle situazioni di incompatibilità e di inconferibilità di cui siano venuti comunque a conoscenza. In caso di situazione di inconferibilità, la Direzione Strategica provvede all'eventuale rimozione della violazione della norma in capo ai soggetti interessati.

L'attività di verifica in materia di inconferibilità e incompatibilità per le tipologie previste dal D. Lgs. n. 39/2013 è rimessa in seconda istanza al RPCT, ai sensi della Delibera ANAC n. 464 del 26 novembre 2025.

In tal caso, secondo le indicazioni riportate nella suddetta delibera ANAC, qualora si appalesino situazioni di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi, ove la Direzione Strategica non provveda, il RPCT avvia un procedimento di accertamento e adotta o invita la Direzione Strategica ad adottare gli eventuali provvedimenti conseguenti.

Se la violazione delle norme sulla inconferibilità permane, il RPCT attiva il procedimento previsto dalla citata Delibera ANAC.

Per quanto attiene le violazioni delle norme in tema di incompatibilità, si attiva la procedura prevista nella stessa Delibera ANAC.

Si segnala infine che In merito a singole fattispecie di inconferibilità e incompatibilità prescritte dal d.lgs. n. 39/2013 sono intervenute recentemente, tanto a livello normativo che giurisprudenziale, rilevanti novità.

- La legge n. 21 del 5 marzo 2024 (in vigore dal 27 marzo 2024) ha introdotto un'importante modifica normativa all'ipotesi di inconferibilità prevista dall'art. 4 del d.lgs. n. 39/2013 "Inconferibilità di incarichi nelle amministrazioni statali, regionali e locali a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati", che stabilisce il divieto di conferire incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti pubblici a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati ovvero a soggetti che abbiano svolto in proprio attività professionali se regolate o finanziate dall'ente conferente. Innanzitutto, la novella è intervenuta sul periodo di raffreddamento, riducendolo ad un anno in luogo dei due previsti dalla disciplina previgente. Ha poi introdotto anche il nuovo comma 1-bis all'art. 4, prevedendo espressamente una causa di esclusione dell'inconferibilità al ricorrere di alcuni presupposti: l'incarico, la carica o l'attività professionale deve aver avuto carattere occasionale o non esecutivo o di controllo. Per mitigare gli effetti dell'introduzione della suddetta causa di esclusione dell'inconferibilità, il legislatore ha inoltre precisato che, quando sia possibile escludere l'inconferibilità per uno dei motivi sopra indicati, è richiesta l'adozione di presidi organizzativi e di trasparenza atti a gestire potenziali conflitti di interessi.
- B. Anche l'art. 7 del d.lgs. 39/2013 "Inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale" è stato oggetto dapprima di modifiche e, successivamente, di abrogazione. Infatti, tale articolo è stato inciso dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 98 del 5 marzo 2024 che ha ridisegnato i confini della fattispecie di inconferibilità di cui al comma 2, lett. d).

Successivamente, il legislatore:

- con l'art. 21, co. 5-quinquies, del d.l. 27 dicembre 2024, n. 202 (recante "Disposizioni urgenti in materia di termini normativi" convertito dalla legge 21 febbraio 2025, n. 15, che ha introdotto il co. 5-quinquies dell'art. 21) ha disposto l'abrogazione dell'intero comma 2 dell'art. 7 del d.lgs. n. 39/2013 a decorrere dal 25 febbraio 2025;
- con l'art. 12-bis del d.l. 14 marzo 2025, n. 25 (recante "Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni" convertito in legge 9 maggio 2025, n. 69) ha introdotto il comma 2-bis all'art. 2 del d.lgs. n. 39/2013, sostanzialmente modificando la causa di inconferibilità di cui all'art. 7, co. 1, lett. b), a decorrere dal 14 maggio 2025;
- infine, con l'art. 2 della legge 8 agosto 2025, n. 11 (recante "Disposizioni in materia di composizione di giunte e consigli regionali e di incompatibilità", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 184 del 9.8.2025), ha abrogato anche l'art. 7 comma 1 del d.lgs. n. 39/2013, a decorrere dal 24 agosto 2025.

- C. Da ultimo, si evidenzia che il citato d.l. n. 25/2025, con l'art. 12-bis, co.1, lett. b), è intervenuto altresì sulle fattispecie disciplinate dall'art. 12 del d.lgs. 39/2013 ("Incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni e esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali"), inserendovi il nuovo comma 4-bis ai sensi del quale "Le incompatibilità di cui al presente articolo non si applicano ai dipendenti di ruolo di livello dirigenziale della stessa amministrazione o dello stesso ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico che conferisce l'incarico".

In merito ai suddetti interventi legislativi, l'Autorità ritiene operanti i principi generali dell'irretroattività della legge e del *tempus regit actum*, che impongono di vagliare la legittimità degli atti amministrativi sulla base della disciplina vigente al momento della loro adozione. L'*actum*, in tal caso, è infatti il provvedimento di conferimento dell'incarico (cfr. per maggiori dettagli in merito all'individuazione della normativa applicabile il § 2.7. del PNA 2025).

Tale principio trova applicazione anche nel caso in cui dovessero essere apportate nuove modifiche normative al testo normativo in esame.

CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI PARTICOLARI ATTIVITA' O INCARICHI PRECEDENTI

– Il legislatore, in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e assimilati ha individuato, anche con specifico riferimento alla Aziende Sanitarie:

- delle particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- delle situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi;
- delle ipotesi di inconferibilità di incarichi per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

L'obiettivo del complesso intervento normativo è tutto in un'ottica di prevenzione. Infatti, la legge ha valutato *ex ante* e in via generale che:

- lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di determinati incarichi e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;
- il contemporaneo svolgimento di alcune attività, di regola, inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione costituendo un *humus* favorevole ad illeciti scambi di favori;
- in caso di condanna penale, anche se ancora non definitiva, è stabilito di evitare l'affidamento di determinati incarichi che comportano responsabilità con estensione del principio anche per specifiche aree a rischio di corruzione.

Con specifico riferimento alle Aziende Sanitarie, infatti, il decreto 39/2013 regola, tra l'altro, le ipotesi di

inconferibilità degli incarichi ivi contemplati riconducibili alle seguenti diverse situazioni:

- incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico o candidati in competizioni elettorali;
- incarichi a soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna, anche non definitive, per delitti contro la pubblica amministrazione.

L'Azienda Sanitaria Locale di Matera verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi stessi. Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'Azienda si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto.

INCOMPATIBILITA' SPECIFICHE PER POSIZIONI DIRIGENZIALI - Per "incompatibilità" si intende "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico".

Oltre alle ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive stabilite da leggi e regolamenti, specifiche situazioni di incompatibilità per le Aziende sanitarie sono previste nei Capi V e VI del D. Lgs. n. 39/2013.

A differenza che nel caso di inconferibilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità di cui al D. Lgs. n. 39/2013, il Responsabile della prevenzione della corruzione, avutane formale conoscenza, effettua una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro (art. 19 D. Lgs. n. 39/2013).

Il controllo deve essere effettuato:

- a) all'atto del conferimento dell'incarico;
- b) annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

Se la situazione di incompatibilità ex D.Lgs. 39/2013 emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione, avutane formale conoscenza, contesta la circostanza all'interessato e vigila affinché l'Amministrazione assuma le misure conseguenti.

A tale fine, la Direzione aziendale, con il supporto dell'U.O. Gestione Risorse Umane, è tenuta ad assicurare che i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del

conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto (con cadenza annuale in base all'art. 20, comma 2, del d.lgs. n. 39/2013).

In linea con quanto previsto dall'art. 1, comma 1, e dall'art. 19, comma 2, del d.lgs. n. 39/2013, il collocamento in aspettativa o fuori ruolo del dipendente, ove previsti dalla normativa, consente di superare l'incompatibilità.

La dichiarazione deve altresì essere resa tempestivamente all'insorgere della causa di incompatibilità, al fine di consentire l'adozione delle conseguenti iniziative da parte dell'Azienda.

La dichiarazione annuale sull'insussistenza di cause di incompatibilità, resa dai soggetti interessati, deve essere pubblicata sul sito istituzionale dell'Azienda (art. 20 D. Lgs. n. 39/2013).

In riferimento agli incarichi dirigenziali, la dichiarazione annuale di incompatibilità è resa, dai dirigenti interessati, di norma, entro il 30 aprile di ogni anno con la trasmissione della dichiarazione sottoscritta alla mail trasparenza@asmbasilicata.it. Per i dirigenti titolari di nuovi incarichi, la U.O.C. Gestione Risorse Umane provvede agli opportuni adempimenti di verifica presso gli Enti preposti.

Se la situazione di incompatibilità si appalesa nel corso del rapporto, ove la Direzione Strategica non provveda, il Responsabile della prevenzione della corruzione effettua la contestazione nei confronti dell'interessato e della Direzione Aziendale e lo stesso deve essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

Tutti i Direttori di UU.OO. sono tenuti ad informare la Direzione Strategica della situazione di cui siano venuti comunque a conoscenza. La Direzione Strategica provvede all'eventuale rimozione dei soggetti interessati, in base alla segnalazione ricevuta o direttamente, laddove si tratti di fatti la cui conoscenza è diffusa o notoria (stampa).

E' fatto obbligo a tutti i titolari di posizione dirigenziale del Dipartimento amministrativo di rispettare i termini e gli adempimenti relativi alla dichiarazione di incompatibilità, secondo la modulistica disponibile sul sito dell'ente.

SVOLGIMENTO DI INCARICHI D'UFFICIO-ATTIVITA' E INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI - La legge n. 190 del 6 novembre 2012, legge madre in tema di prevenzione della corruzione e di repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, ha modificato o introdotto ex novo disposizioni di legge. Alcune di queste norme sono orientate a contrastare cumuli di incarichi di ufficio in capo ad uno stesso soggetto per evitare che la potenziale concentrazione del potere decisionale aumenti il rischio di eventi corruttivi; altre ad impedire che lo svolgimento di attività o incarichi extra-istituzionali possa compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa configurando ipotesi di "mala gestio" se non di sintomi dell'evenienza di fatti corruttivi. (Riguardo a quest'ultima ipotesi, si segnala che con **Delibera del Direttore Generale n. 969 del 30.06.2015** è stato approvato il **"Regolamento aziendale per la disciplina degli incarichi non compresi nei compiti e doveri di ufficio"**).

Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'Azienda può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.

La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente stesso.

Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

In ragione della connessione con il sistema di prevenzione della corruzione della disciplina per lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti pubblici, la Legge n. 190/2012 è intervenuta a modificare l'art. 53 del D.lgs. n.165/2001.

Tale fattispecie è particolarmente rilevante, tanto è vero che all'interno del D.lgs. n.33/2013, l'art. 18 disciplina le modalità di pubblicità degli incarichi autorizzati ai dipendenti dell'amministrazione.

Alle previsioni della legge n. 190/2012 si aggiungono le prescrizioni contenute nella precedente normativa, tra cui, in particolare, la disposizione contenuta nel comma 58 bis dell'art. 1 della L. n. 662/1996, che stabilisce che: "Ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi di conflitto di interesse, le amministrazioni provvedono, con decreto del Ministro competente, di concerto con il Ministro per la Funzione Pubblica, ad indicare le attività che in ragione della interferenza con i compiti istituzionali, sono comunque non consentite ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50 per cento di quella a tempo pieno".

In ossequio alle disposizioni contenute nella L. 190/2012, con Delibera del Direttore Generale n. 969 del 30.06.2015 è stato approvato il Regolamento aziendale per la disciplina degli incarichi non compresi nei compiti e doveri di ufficio.

FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI E CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE - La L. n. 190/2012 - in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione - ha ex novo introdotto anche delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, con le quali la tutela è anticipata al momento di individuazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni. Tra queste, l'art. 35 bis, inserito nell'ambito del D. Lgs. n. 165/2001, pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

L'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, infatti, dispone che:” *1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:*

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari”.

Ulteriore elemento da tenere in considerazione rispetto all'inconferibilità disciplinata dall'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001 è la sua durata illimitata, ciò in ragione della loro natura di misure di natura preventiva e della lettura in combinato degli artt. 25, co. 2, Cost. e 2, co. 1, c.p.

Inoltre, il D. Lgs. n. 39/2013 ha previsto un'apposita disciplina riferita alle inconferibilità di incarichi dirigenziali e assimilati (art. 3), riproducendo per la categoria dei dirigenti il disposto dell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001.

I Direttori delle UU.OO., in base alla rispettiva competenza, nonché i Responsabili di tutte le articolazioni aziendali, centrali e periferiche - in presenza di situazioni di specie – sono tenuti ad assicurare la verifica della sussistenza di eventuali precedenti penali, per delitti contro la pubblica amministrazione, a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intende conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali riferiti alle aree indicate dall'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001;
- al conferimento degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013; d) all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001.

Tutti i Direttori di UU.OO. sono tenuti ad informare la Direzione Strategica della situazione di cui siano venuti comunque a conoscenza. La Direzione Strategica provvede all'eventuale rimozione dei soggetti interessati, in base alla segnalazione ricevuta o direttamente, laddove si tratti di fatti la cui conoscenza è diffusa o notoria (stampa).

All'esito della verifica di eventuali precedenti penali, per delitti contro la pubblica amministrazione, a carico del personale interessato l'Azienda:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione,
- applica le misure previste dall'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013,
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO - Tra le misure di prevenzione della corruzione i codici di comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia delineata dalla legge n. 190 del 2012. Essi

costituiscono un utile strumento per regolare le condotte dei dipendenti pubblici e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico. L'art. **54 del D.lgs. 165/2001**, rubricato "Codice di comportamento" ha previsto l'adozione di un codice di comportamento generale, nazionale, valido per tutte le amministrazioni pubbliche, utile ad assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, nonché, un codice per ciascuna amministrazione, obbligatorio, che integra e specifica il predetto codice generale.

Il codice generale nazionale è stato emanato con **D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62**.

L'ASM ha adottato il proprio Codice Etico e il proprio codice di Comportamento con deliberazione del Direttore Generale n. 322 del 20 maggio 2022, sulla base delle linee Guida emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

La violazione dei doveri contenuti nei suddetti codici è fonte di responsabilità disciplinare. Tuttavia tali comportamenti, spesso, costituiscono fattispecie sanzionabili anche dal punto di vista civilistico, amministrativo e penale.

Per il profilo contenutistico dei doveri in capo a tutti dipendenti, a cui è fatto obbligo di rispettare le disposizioni contenute nei Codici, si rinvia al **D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62**, al **Codice Etico** e al **Codice di Comportamento adottati con deliberazione aziendale n. 322 del 20 maggio 2022**. I Codici sono stati oggetto di notifica a tutti i dipendenti ASM e sono consegnati ai nuovi assunti a cura dell'Ufficio Gestione Risorse Umane. In ogni caso, sono, comunque, scaricabili dal sito Web Aziendale.

PANTOUFLAGE - RESOLVING DOORS – Il divieto di Pantouflage o Resolving Doors è stato introdotto, nel nostro ordinamento giuridico, con la legge n. 190/2012 con l'inserimento del **comma 16 ter all'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001**.

La norma prevede una limitazione della libertà negoziale, in quanto stabilisce che nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. periodo di raffreddamento) i pubblici dipendenti non possono essere assunti o svolgere incarichi per gli stessi soggetti privati, oggetto di loro precedenti provvedimenti. I contratti conclusi sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi, di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti. Tale misura agisce sulla fase successiva alla cessazione del rapporto di lavoro/consulenza con una pubblica amministrazione. Si tratta di un'ipotesi di incompatibilità successiva che si affianca e si aggiunge ai meccanismi di "inconferibilità", e di "incompatibilità". Tutte queste misure hanno il comune fine di neutralizzare possibili conflitti di interesse nello svolgimento delle funzioni e di incarichi attribuiti a un dipendente pubblico al fine di salvaguardare l'imparzialità dell'azione amministrativa.

La misura del pantouflage, quindi, è preordinata a ridurre i rischi di situazioni di eventi corruttivi, intendendo prevenire una strumentalizzazione delle funzioni da parte del dipendente pubblico in conflitto di interessi ad effetti differiti, diretti o indiretti, finalizzato a preconstituire un "favor" nei confronti di colui che in futuro potrebbe conferire incarichi professionali.

La disciplina del pantouflage è contenuta agli artt. 53, co. 16-ter del d.lgs. n. 165/2001 e 21 del d.lgs. n. 39/2013.

Riguardo ai soggetti a cui si estende il divieto, l'art 53, comma 16 ter del D. Lgs. n. 165/2001, deve leggersi congiuntamente all'**art. 21 del D. Lgs. n. 39/2013**. Quest'ultima disposizione stabilisce che - ai soli fini dell'applicazione del divieto di pantouflage di cui all'art. 53, co. 16-ter d.lgs. n. 165/2001 - sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi del d.lgs. n. 39/2013, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Pertanto, il divieto si applica non solo ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del d.lgs. n. 165/2001, bensì anche a coloro che svolgono un incarico in enti pubblici e in enti di diritto privato in controllo pubblico, definizioni quest'ultime da rinvenirsi all'art. 1, co. 2, rispettivamente lett. b) e c) del d.lgs. n. 39/2013 citato.

Il Legislatore ha attribuito ad ANAC diverse competenze in materia di pantouflage:

- emanazione di pareri ai sensi dell'art. 1, co. 2, lettera e), della legge 6 novembre 2012, n. 190 e s.m.i;
- esercizio di un potere regolatorio ricavabile da una interpretazione sistematica delle norme di cui alla legge 190/2012 e che consiste nella formulazione di indirizzi in materia anche mediante apposite

Linee guida emanate dall'Autorità Anticorruzione con delibera 493 del 25 settembre 2024.

La giurisprudenza ha anche riconosciuto ad ANAC la vigilanza e il conseguente potere sanzionatorio in materia. Il Giudice Amministrativo ha difatti chiarito che, sebbene l'art. 53, co. 16-ter del d.lgs. n. 165/2001 *“non individui espressamente l'autorità competente a garantire l'esecuzione delle conseguenze sanzionatorie previste della norma stessa (...) una volta accertata l'effettiva violazione non può fondatamente dubitarsi che tale potere spetti all'ANAC”*.

Al fine di garantire l'esatto rispetto della delineata normativa:

- l'Unità Operativa “Gestione Risorse Umane” dell'Azienda Sanitaria Locale di Matera è tenuto ad assicurare che nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- gli uffici che provvedono ad espletare gare pubbliche per l'ASM sono tenuti ad assicurare che nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Azienda nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- all'esatto rispetto di tale previsione sono tenuti i Responsabili di tutte le articolazioni aziendali, centrali e periferiche, in presenza di analoghi procedimenti amministrativi ascritti alla loro responsabilità;

- è disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali siano emerse condizioni per l'applicazione della normativa;
- gli uffici interessati devono fornire tempestiva informativa dei fatti all'Ufficio Legale dell'Azienda, affinché si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, D. Lgs. n. 165/2001;
- gli uffici interessati devono eseguire procedure di controllo a campione;

WHISTLEBLOWING - Il whistleblowing, quale strumento di prevenzione della corruzione, è il mezzo attraverso il quale i lavoratori o le terze parti di un'organizzazione (pubblica o privata) possono segnalare condotte illecite o fraudolente di cui siano venuti a conoscenza, utilizzando specifici canali comunicativi interni o esterni.

Le violazioni segnalate devono essere quelle tipizzate e incidere sull'interesse pubblico o sull'interesse all'integrità della pubblica amministrazione; pertanto è evidente che le disposizioni di legge non trovano applicazione per le contestazioni, rivendicazioni o richieste che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico con le figure sovraordinate, legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante.

In attuazione della **direttiva europea n. 1937/2019**, è stata introdotta nell'ordinamento una nuova disciplina normativa sulla suddetta misura di prevenzione della corruzione. Infatti il **D. Lgs. n. 24/2023**, le cui disposizioni hanno avuto effetto a decorrere dal **15 luglio 2023**, ha rafforzato il sistema di protezione del Whistleblower prevedendo una tutela della riservatezza dell'identità non solo della persona segnalante, ma anche della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Inoltre è vietata ogni forma di ritorsione nei confronti del Whistleblower e sono previste alcune limitazioni di responsabilità. Tuttavia, le tutele non sono garantite quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia alla autorità giudiziaria o contabile, ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare. L'Anac ha emanato le **Linee Guida** sulla nuova disciplina da applicare con **delibera n. 311 del 12 luglio 2023**. La specifica sezione "segnalazione illeciti" è presente sulla Home Page istituzionale dell'Ente.

ROTAZIONE DEL PERSONALE - La rotazione c.d. ordinaria del personale è una delle misure organizzative generali a efficacia preventiva che, quale misura di prevenzione della corruzione introdotta con la l. n. 190/2012, è finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni tali da poter alimentare dinamiche improprie nell'esercizio delle attività amministrative, conseguenti alla permanenza per lungo tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

L'Anac ha avuto modo di esplicitare l'importanza della misura, in particolare, nel PNA 2019. Ha difatti sancito che l'alternanza tra i dirigenti e dipendenti pubblici nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa costruire rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate. E' evidente che la misura riveste un particolare interesse per le aree sottoposte a maggior rischio corruttivo.

Tuttavia la rotazione del personale costituisce, allo stesso tempo, anche un criterio organizzativo che contribuisce a determinare effetti positivi sull'organizzazione, accrescendo le conoscenze e le competenze del personale nell'accumulazione di esperienze.

Allorquando la rotazione risulti di complessa o difficile attuazione (anche per le figure fungibili), a valle di un processo di contemperamento sostanziale tra l'applicazione della misura e l'esigenza di garantire il buon andamento dell'azione amministrativa, occorre programmare altre misure organizzative di prevenzione che sortiscano effetti analoghi, evitando che il soggetto, non sottoposto a rotazione, abbia il controllo esclusivo dei processi, specie quelli più esposti al rischio corruttivo. In tale ottica potrebbero, in via esemplificativa, essere rafforzate le misure di trasparenza o messi in atto meccanismi di condivisione delle fasi procedurali e di valutazione, o di compresenza di più dipendenti nelle attività amministrative, al fine di evitare la concentrazione di più mansioni e responsabilità in capo ad un unico soggetto. Si raccomanda nell'esercizio di attività ispettive di garantire la compresenza di più dipendenti.

Merita di essere sottolineato il ruolo rilevante della formazione e dell'affiancamento per garantire il citato contemperamento sostanziale tra l'applicazione della misura e l'esigenza di garantire il buon andamento dell'azione amministrativa.

L'ASM, con **deliberazione del Direttore Generale n. 224 del 17 marzo 2021**, ha adottato un apposito **"Regolamento della rotazione degli incarichi"** in cui sono disciplinati gli istituti della Rotazione Ordinaria del personale delle aree a rischio di corruzione, della Rotazione Ordinaria del personale delle aree non a rischio di corruzione e della Rotazione Straordinaria, le cui disposizioni e adempimenti i direttori in indirizzo sono tenuti a rispettare.

ROTAZIONE STRAORDINARIA – L'istituto della Rotazione Straordinaria è previsto dall'**art. 16, comma 1, lett. I – quater, del D. Lgs. n. 165/2001** il quale dispone che i dirigenti di uffici dirigenziali generali *"provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva."* Successivamente l'Anac, con **deliberazione n. 215/2019** ha dettato le "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lett. I – quater del D. Lgs. 165 del 2001" all'interno della quale sono stati individuati i delitti riferibili alle "condotte di natura corruttiva" al ricorrere dei quali l'Amministrazione è obbligata all'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria.

La Rotazione straordinaria non è assimilabile né per struttura, né per contenuto alla Rotazione ordinaria. E', infatti, una misura di natura non sanzionatoria, di carattere eventuale e cautelare, assunta in esito ad una procedura, e tesa a garantire che siano attivate misure idonee di prevenzione del rischio di corruzione, al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'Azienda, nelle situazioni in cui si siano verificate condotte di natura corruttiva oggetto di procedimento penale o disciplinare.

L'ASM ha disciplinato l'istituto nel già citato **"Regolamento della rotazione degli incarichi"** adottato con delibera n. 224 del 17 marzo 2021.

PATTI DI INTEGRITA'- L'ASM, in base all'art. 1, comma 17, della l. n. 190/2012, utilizza il Patto di integrità allorquando riveste la funzione di stazione appaltante. Gli operatori economici partecipanti alle gare indette, che devono sottoscrivere il Patto di integrità, si impegnano al rispetto di specifiche clausole che, se violate, danno luogo all'esclusione dalla gara ovvero alla risoluzione del contratto. La misura è attuata dal 2014, epoca in cui fu adottata la **deliberazione aziendale n. 439 del 4 aprile 2014** con la quale fu approvato il documento "tipo" quale Patto di integrità in uso all'ASM.

Si segnala, infine, che nel mese di dicembre 2022 l'Azienda ha sottoscritto con la Prefettura di Matera una **"Intesa per la Legalità"** quale strumento di prevenzione, nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici, volto ad interporre efficaci barriere contro le interferenze illecite come le infiltrazioni mafiose e fenomeni corruttivi.

L'ambito di applicazione dell'Intesa, allorquando l'Azienda assume la qualifica di stazione appaltante, riguarda:

- gli appalti di lavori di importo pari o superiore a 500.000 euro;
- gli appalti di servizi e forniture di importo superiore a 100.000 euro;
- i subappalti, sub-contratti e sub-affidamenti di importo pari o superiore a 40.000 euro;
- gli appalti, di qualunque importo, direttamente aventi ad oggetto "attività sensibili", nonché gli appalti, di qualunque importo, aventi per oggetto:
 - servizi di mensa
 - servizi di pulizia
 - somministrazione di manodopera, in qualsiasi modo organizzata ed eseguita,
 - servizi informatici.

Successivamente l'ASM, con **deliberazione aziendale n. 295 del 27 aprile 2023**, dando atto della "Intesa per la Legalità", ha adottato il **"Patto per la legalità"**, da far sottoscrivere alle imprese interessate. Le disposizioni contenute nel Patto comportano l'accettazione, da parte delle imprese, di specifiche clausole il cui mancato rispetto dà luogo a effetti sanzionatori, compreso l'esclusione dalla gara ovvero la risoluzione del contratto. Per l'applicazione si rimanda alle disposizioni contenute negli atti citati ed evidenziati.

I Direttori delle strutture aziendali sono tenuti a diffondere, dare attuazione ed effettuare i dovuti controlli sulla applicazione delle misure di prevenzione della corruzione indicate e delle eventuali misure ulteriori concordate con il RPCT e riportate nel Registro dei Processi, allegato della sezione rischi corruttivi e trasparenza al PIAO.

Resta fermo, in ogni caso, in capo a tutti i responsabili di Unità Operativa delle aree individuate a maggior rischio corruttivo (vedi sezione “Rischi Corruttivi e Trasparenza” del PIAO e l’allegato Registro dei Processi), la prescritta relazione di monitoraggio semestrale sulle misure generali e/o ulteriori, con particolare riferimento ai processi indicati nel citato Registro dei Processi.