



CENTRO NEUROLESI
BONINO PULEJO
IRCCS MESSINA

Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza

2019 – 2020 – 2021

Approvato con deliberazione n.118 del 29/01/2019

Indice

Art. 1 Normativa di riferimento

Art. 2 Oggetto e finalità

Art.3 Analisi del contesto organizzativo:

-3.1 Contesto Esterno

-3.2 Contesto Interno

Art.4 Raccordo con il Piano della Performance

Art.5 Soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione:

-Art.5.1 Il Direttore Generale/Commissario Straordinario

-Art.5.2 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

-Art.5.3 I Dirigenti

-Art.5.4 L'Organismo Indipendente di Valutazione(OIV)

-Art.5.5 Gli Uffici Procedimenti disciplinari (UPD)

-Art.5.6 I dipendenti

-Art.5.7 Collaboratori a qualsiasi titolo

-Art.5.8 Stakeholders

Art.6 Definizione di corruzione

Art. 7 Gestione del rischio

-7.1. Mappatura rischio: Individuazione delle Aree di rischio

-7.2 Valutazione del rischio

-7.3 Trattamento del rischio

-7.4 La classificazione delle misure per la prevenzione del rischio:

A) Misure Obbligatorie (1-Codice di Comportamento ed Etico; 2-Conflitto di interessi; 3-Adozione di Meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni; 4-Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti; 5-Monitoraggio dei rapporti fra l'Amministrazione ed i soggetti con i quali ha rapporti aventi rilevanza economica; 6- Formazione dei dipendenti; 7-Trasparenza; 7-1 Trasparenza e nuova disciplina della tutela

dei dati personali-7.2 Rapporti tra RPCT e Responsabile della Protezione dei dati- 8-Rotazione; 9- Incompatibilità/Inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni; 10-Commissioni, assegnazioni uffici e conferimento incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.; 11-Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro; 12-Patto d'integrità; 13-Azioni di sensibilizzazione e rapporti con la società civile; 14-Tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblower)

Art. 8) Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI), da intendersi come articolazione del presente Piano di Prevenzione della Corruzione

- Art.8.1 Finalità e principi

-Art.8.2 Fasi, attività e soggetti competenti

- Art.8.3 Pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti

-Art. 8.4 Iniziative di comunicazione

-Art. 8.4.1 Promozione e diffusione del programma della trasparenza.

-Art. 8.4.2.Gli stakeholders

- Art.8.5 Struttura delle informazioni sul sito istituzionale

- Art. 8.6 Accesso civico a dati e documenti

-Art.8.7 Pratiche di confronto

-Art..8.8 Monitoraggio

-Art.8.9 Dati Ulteriori

Art.9 Adeguamenti del Piano

Art.10 Disposizioni finali

❖ Allegati:

❖ n.1 *SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE-ELENCO OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE VIGENTI (cfr. Delibera ANAC n.1310/16)*

❖ 2) *Tabelle Aree a Rischio*

❖ 3) *Protocollo di legalità*

Art. 1 Normativa di riferimento

L'elaborazione del presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione si inserisce nel seguente contesto normativo:

- D.lgs. 30 marzo 2001, n.165: “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche” e s.m.i.;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 e s.m.i. “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione;”
- Decreto Legislativo 31 dicembre 2012, n. 235, recante “Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell’articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190;”
- Circolare 25 gennaio 2013 n.1 del Dipartimento della funzione pubblica avente ad oggetto: “Legge 6 novembre 2012, n. 190 e s.m.i. Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione;”
- DPCM del 16 gennaio 2013 contenente Linee di indirizzo emanate dal Comitato Interministeriale per la predisposizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, del Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla Legge n.190/2012;
- Linee di indirizzo del 13 marzo 2013 del “Comitato Interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione;
- Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall’ANAC con delibera n.72 dell’ 11 settembre 2013;
- D.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 “Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’art.1, commi 49 e 50 della Legge 6 novembre 2012, n.190” e s.m.i.;
- D.lgs. 14 marzo 2013, n.33 e s.m.i. “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;”
- D.P.R. 16 aprile 2013, n.62 “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi dell’art.54 del D.lgs.. 30 marzo 2001, n.165, come sostituito dall’art.44 della Legge 6 novembre 2012, n.190;
- D.lgs. 8 giugno 2001, n.231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”;
- Intesa in Conferenza unificata sancita in data 24 luglio 2013 tra Governo, Regioni ed Enti Locali per l’attuazione dell’art. 1, commi 60 e 61, della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- Delibera CIVIT n.75/2013 recante le “Linee guida in materia di Codici di Comportamento delle amministrazioni pubbliche (art. 54, comma 5, d.lgs. n.165/2001);

- Delibera ANAC n.146/2014 in materia di esercizio del potere di ordine nel caso di mancata adozione di atti o provvedimenti richiesti dal piano nazionale anticorruzione nonché dalle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa o nel caso di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza citati;
- Delibera ANAC n.149/2014 ad oggetto "Interpretazione e applicazione del decreto legislativo n. 39/2013 nel settore sanitario".
- Delibera ANAC n.10 del 2015 "Individuazione dell'autorità amministrativa competente all'irrogazione delle sanzioni relative alla violazione di specifici obblighi di trasparenza" (art.47 del d.lgs.33/2013)
- Determinazione ANAC n.1 del 2015 "Criteri interpretativi in ordine alle disposizioni dell'art. 38, comma 2-bis e dell'art.46, comma 1-ter del D.Lgs. 12 Aprile 2006, n. 163.
- Determina ANAC n.12 del 28.11.2015 "Aggiornamento 2015 al PNA";
- Delibera ANAC n.833 del 3 agosto 2016: "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconferibili ed incompatibili";
- Delibera ANAC n.1208 del 22/11/2017 "Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione;"
- "Codice dei Contratti pubblici" ai sensi del D.lgs. 19 Aprile 2017, n.56 e s.m.i.
- D.lgs. 25 maggio 2016, n.97 "Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge n.190/12 e del D.lgs. n.33/13";
- Delibera ANAC n.1310 del 28 dicembre 2016 avente ad oggetto: " Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs. n.33/13, come modificato dal D.lgs. n.97/2016";
- Codice di Comportamento ed Etico aggiornato dell'IRCCS Centro Neurolesi Bonino Pulejo, adottato con deliberazione n. 520 del 26.03.2018;
- Delibera ANAC n.1074 del 21.11.2018 "Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione"; Allegato n.1: Delibera n. 840 del 2 ottobre 2018 in materia di corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT); Allegato n.2: Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

Art.2-Oggetto e finalità

La Legge n. 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione," entrata in vigore il 28.11.2012, introduce anche nel nostro ordinamento un sistema organico, anche se perfettibile, di prevenzione della corruzione, il cui aspetto caratterizzante consiste nell'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due

livelli:

- ad un primo livello, quello “nazionale,” il Dipartimento della Funzione Pubblica predispose, sulla base di linee di indirizzo adottate da un Comitato interministeriale, il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), poi approvato dall’ANAC;
- al secondo livello, quello “decentrato,” ogni amministrazione pubblica definisce un Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) che, sulla base delle indicazioni presenti nel PNA, effettua l’analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli.

Nel suo complesso, la strategia nazionale di prevenzione della corruzione è attuata mediante l’azione sinergica e coordinata dei seguenti soggetti: Autorità Nazionale Anticorruzione, Corte dei conti, Comitato interministeriale, Conferenza unificata, Dipartimento della Funzione Pubblica, Prefetti, Scuola Nazionale dell’amministrazione, Pubblica amministrazione, Enti pubblici economici e soggetti di diritto privato in controllo pubblico.

Poiché il PNA e i PTPC sono strumenti finalizzati alla prevenzione, il concetto di corruzione che viene preso a riferimento ha un’accezione ampia. Esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p. e s.m.i., 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 abbia successo sia che rimanga a livello di tentativo.

L’elaborazione e l’attuazione della strategia tiene conto dei seguenti elementi/vincoli: carattere imperativo delle norme che disciplinano appositi istituti che debbono essere implementati obbligatoriamente; prevalente carattere innovativo della disciplina, che richiede interventi di tipo interpretativo per l’applicazione; carattere non omogeneo delle amministrazioni ed enti coinvolti, che richiede adattamenti e forme di flessibilità; invarianza finanziaria, stante la mancanza di un finanziamento ad hoc nella legge e nei decreti attuativi. Il PNA contiene una elencazione analitica delle misure attuative volte alla realizzazione dei predetti tre obiettivi strategici, con indicazione dei soggetti istituzionali competenti e dei relativi tempi di attuazione, che costituisce target di riferimento per tutte le pubbliche amministrazioni.

La prevenzione ed il contrasto dei fenomeni corruttivi, obiettivo prioritario dell’IRCCS Centro Neurolesi Bonino Pulejo, si fonda sul rispetto di una serie di obblighi ed adempimenti sanciti da norme specifiche, integrate dalle indicazioni rese dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) in materia, che confluiscono nella redazione di un Piano per la prevenzione della Corruzione aggiornato con cadenza annuale. Con il presente Piano aggiornato per il triennio 2019-2021 è intendimento di questo IRCCS continuare nell’opera di prevenzione della corruzione, già avviata negli anni precedenti, rafforzando ed integrando il sistema elaborato in precedenza, previa una valutazione dei risultati conseguiti con l’attuazione del Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione 2018-2020, adottato con deliberazione n. 181 del 29.01.2018 ed in coerenza con le novelle normative intervenute nella materia de qua. Il

presente PTPCT viene adottato dall'organo di indirizzo dell'Ente, che ha il compito normativamente previsto di definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione. Il Direttore Generale, legale rappresentante p.t. dell'IRCCS, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione approva il piano de quo entro il termine del 31.1.2019, così come prevede l'art.1, comma 8 della L. n.190/2012 e s.m.i. Esso costituisce l'atto attraverso il quale fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio, e dunque individuare le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione, atto che, per la sua stessa natura, si presenta non come un'attività compiuta con un termine di completamento finale, bensì come un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione che vengono, come affermato dalle Linee di indirizzo del Comitato ministeriale di cui al D.P.C.M. 16 gennaio 2013 *"via via affinati, modificati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione"*. In relazione a quanto sopra la predisposizione e l'emanazione del presente Piano non può essere vista come mero adempimento formale, bensì come un processo organizzativo di carattere dinamico implicante la progettazione, l'attuazione e l'implementazione di un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione dei fenomeni corruttivi.

L'obiettivo finale a cui si vuole gradualmente giungere è un sistema di controllo preventivo tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente, al fine di creare un ambiente di diffusa percezione della necessità del rispetto delle regole.

Il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione costituisce l'aggiornamento annuale del PTPCT 2018 – 2020 e ha lo scopo di pianificare una strategia complessiva per la prevenzione ed il contrasto del rischio di corruzione e di illegalità all'interno dell'IRCCS "Bonino-Pulejo" di Messina e di assicurarne la concreta attuazione.

Lo stesso:

- a) fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, individuando le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio medesimo;
- b) indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio della corruzione;
- c) definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione e che le attività a rischio di corruzione devono essere svolte, ove possibile, dal personale specificamente selezionato e formato;
- d) definisce, per le attività individuate ai sensi del piano, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- e) stabilisce, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi del piano, obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- f) definisce procedure appropriate per monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- g) definisce procedure appropriate per monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;

h) individua specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge;

i) prevede e disciplina specificamente le seguenti misure obbligatorie di prevenzione:

- Codice di Comportamento ed Etico – diffusione di buone pratiche e valori;
- Rotazione del personale;
- Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
- Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali;
- Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti;
- Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;
- Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro;
- Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione;
- Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito;
- Formazione;
- Patto di integrità nelle procedure di gara per la fornitura di beni /servizi e per l'esecuzione di lavori;
- Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile.

Infine, il presente Piano si applica, per quanto compatibile, in relazione alla natura del rapporto, con i processi Aziendali, oltre che ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato o determinato e ai componenti della Direzione Generale, del Collegio Sindacale e dell'Organismo Indipendente di Valutazione, a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, si trovino ad operare all'interno delle strutture Aziendali o in nome e per conto dell'Istituto, incluse, in particolare, le seguenti categorie: a) Consulenti e collaboratori a qualsiasi titolo; b) Dipendenti e collaboratori di imprese fornitrici e società partecipate; d) Personale assunto con contratto di somministrazione; e) Borsisti, stagisti e tirocinanti.

A tal fine:

- negli atti relativi all'instaurazione del rapporto di lavoro/collaborazione, dovrà essere inserita, a cura dell'Ufficio Risorse Umane, una clausola che preveda l'impegno ad osservare le prescrizioni del presente Piano e del Codice di Comportamento ed Etico e la risoluzione o decadenza dal rapporto, in caso di violazione;
- nei contratti di affidamento di appalti di fornitura di servizi e lavori o di convenzione/collaborazione, a cura delle competenti Strutture/Uffici, dovrà essere inserita una clausola in virtù della quale la ditta fornitrice, a pena di risoluzione del contratto, in caso di violazione delle disposizioni del PTPCT e del Codice di Comportamento da parte dei propri dipendenti e collaboratori, è tenuta ad adottare i provvedimenti volti a rimuovere la situazione di illegalità segnalata dall'Istituto, nonché le eventuali conseguenze negative e a prevenirne la reiterazione.

Obiettivi specifici:

con l'adozione del presente Piano, l'Amministrazione intende perseguire un duplice ordine di finalità:

- in primo luogo, contrastare e prevenire, nell'ambito della materia disciplinata dalla citata normativa, il fenomeno dell'illegalità, consistente nello sviamento di potere per fini illeciti, mediante la strumentalizzazione oggettiva e soggettiva dell'ufficio pubblico con l'aggiramento fraudolento delle norme, nonché, più in generale, ogni forma di abuso e/o strumentalizzazione dell'ufficio e delle funzioni a fini personali;
- in secondo luogo, ma non per ordine di importanza, creare un contesto fortemente orientato ai valori della legalità, della trasparenza, dell'integrità e dell'etica, attraverso un percorso di cambiamento culturale che conduca a considerare tali valori come naturale connotazione di ogni azione e decisione Aziendale e parte integrante della qualità dei servizi, delle prestazioni e delle relazioni tra l'Amministrazione e i cittadini/utenti.

Il PTPCT rappresenta quindi lo strumento attraverso il quale l'Istituto sistematizza e descrive un processo articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente, finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo. In esso si delinea un programma di attività, derivante da una preliminare fase di analisi che consiste essenzialmente nell'esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di possibile esposizione al fenomeno corruttivo. Il PTPCT risponde alle seguenti esigenze:

- valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio. *Il comma 16 dell'art.1 della legge n.190/2012, menziona le seguenti aree/attività a rischio: a) autorizzazione o concessione; b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati; d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del decreto legislativo n. 150 del 2009 e s.m.i. "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni."*
- definizione delle procedure per l'effettuazione di analisi, di valutazioni, di proposte, con i dirigenti e il personale addetto alle aree a più elevato rischio;
- monitoraggio, per ciascuna attività, del rispetto dei termini di conclusione del procedimento;
- rilevazione e adozione delle misure di contrasto rispetto a rischi identificati.

Costituiscono strumenti atti alla prevenzione:

- a) introduzione/sviluppo di forme di controllo interno dirette a prevenire e consentire l'emersione della corruzione;
- b) meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) valutazione della possibilità di garantire sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio, attraverso la definizione di regolamenti, protocolli operativi e attività proceduralizzate per tutti i processi considerati a maggior rischio con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture;
- d) effettiva attivazione della normativa sulla segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, ai sensi del comma 51-art.1 L. n.190/2012, attraverso la previsione di adeguate forme di tutela in capo al segnalante, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti, a tutela del denunciato;

- e) obblighi di informazione nei confronti del Responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- f) monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- g) adozione di misure che garantiscano il rispetto delle norme del Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al comma 44 art. 1 L.n. 190/2012;
- h) attivazione delle procedure disciplinari in caso di violazione dei doveri di comportamento, tra cui dovrà rientrare l'obbligo di rispettare le prescrizioni contenute nel presente Piano;
- i) diffusione delle disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi, definite con il D.Lgs. n. 39 dell'8 aprile 2013 *“Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190.”* e della c.d. incompatibilità successiva (*pantouflage*), contemplata dall'art.1, comma 42 lettera l) della L. n.190/2012, che ha introdotto l'articolo 53 del D.Lgs. n. 165/2001, comma 16 ter e s.m.i. (*“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma 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 e accertati ad essi riferiti”*).

Il PTPCT 2019-2021 recepisce le novelle normative introdotte dal D.lgs. 25 maggio 2016. n.97 *“Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della Legge n.190/12 (c.d. Legge Anticorruzione) e del D.lgs. n.33/13 (c.d. Decreto sulla Trasparenza)*. Nella redazione del suddetto Piano si tiene conto altresì dei principi applicativi forniti dall'ANAC con la delibera n.1074 del 21 novembre 2018 *“Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione,”* della delibera n.1208 del 22/11/2017 *“Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione”* e della delibera n.831 del 3/8/2016 di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2016, (*atteso che l'art.19 del decreto-Legge n.90/2014 ha trasferito interamente all'Autorità le competenze in materia di prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza nelle Pubbliche Amministrazioni*), nonché della ulteriore delibera n.1310 del 28 dicembre 2016, avente ad oggetto: *“Prime linee-guida recante indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs. 33/13, come modificato dal D.lgs. 97/2016”*.

La nuova disciplina chiarisce che: *“il PNA è atto generale di indirizzo rivolto a tutte le Amministrazioni (ed ai soggetti di diritto privato in controllo pubblico, nei limiti posti dalla Legge), che adottano i PTPC. Il PNA, in quanto atto di indirizzo contiene indicazioni che impegnano le amministrazioni allo svolgimento di attività di analisi della realtà amministrativa ed organizzativa nella quale si svolgono le attività di esercizio di funzioni pubbliche e di attività di pubblico interesse esposte ai rischi di corruzione e all'adozione di concrete misure di prevenzione della corruzione. Si tratta di un modello organizzativo che contempera l'esigenza di*

uniformità nel perseguimento di effettive misure di prevenzione della corruzione con l'autonomia organizzativa delle amministrazioni nel definire esse stesse i caratteri della propria organizzazione e, all'interno di essa, le misure organizzative necessarie a prevenire i rischi di corruzione rilevati." Si tende a rafforzare nella formazione ed attuazione del PTPC il ruolo del RPCT, così come di quello dell'organismo indipendente di valutazione (OIV), contestualmente ad un maggiore coinvolgimento degli organi di governance. L'obiettivo perseguito è inoltre quello di semplificare le attività dell'amministrazione, (ad esempio unificando in un solo strumento il PTPC ed il Programma triennale della trasparenza e dell'integrità (PTTI) e prevedendo una possibile articolazione delle attività in rapporto alle caratteristiche organizzative (soprattutto dimensionali) di questo Istituto.

I contenuti essenziali del Piano sono predeterminati dalla Legge n.190/2012, art. 1, comma 5 e 9:

- individuazione delle attività e degli uffici dell'amministrazione più esposti al rischio di corruzione;
- previsione di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione e degli altri interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione;
- monitoraggio, per ciascuna attività, del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- monitoraggio dei rapporti tra l'IRCCS ed i soggetti che con essa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti che gli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'IRCCS;
- previsione di procedure di selezione e formazione dei dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione, in particolare sulle attività a rischio di corruzione;
- individuazione di specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

In considerazione del processo di riorganizzazione dell'Ente tutt'ora in corso, delle peculiarità del contesto organizzativo interno in termini di risorse umane si dà atto che, alla redazione del presente aggiornamento, non tutti i processi Aziendali sono stati mappati.

La complessità e quantità delle attività da porre in essere ha determinato l'impossibilità di fruire di termini adeguati al compiuto svolgimento dell'intero processo di mappatura, che comunque, si è avuto modo di integrare in qualche sua parte, includendo dei " processi" originariamente non contemplati. Pertanto, i processi mappati in aggiornamento, saranno suscettibili di integrazione e/o modifica durante l'anno in corso.

Art.3 Analisi del contesto

3.1. Contesto Esterno

Ai sensi della Determinazione n.12 del 28 ottobre 2015 "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione," resa dall'ANAC, l'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione o l'ente opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio

interno. Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposta, consente di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio. L'IRCCS Centro Neurolesi è ubicato nella città di Messina, con sedi-satellite ubicate all'interno della regione Sicilia. Ciò premesso, giova rilevare quanto appresso:

-Economia e mondo del lavoro-In tutto il territorio nazionale sono state colpite dalla crisi le aree urbane prevalentemente portuali (come Messina, Palermo, Genova, La Spezia, Livorno e Civitavecchia). L'economia della Provincia di Messina vive un momento di forte difficoltà. La situazione stagnante è confermata, poi, dall'aumento dei fallimenti e delle altre procedure concorsuali, nonché dall'incremento delle imprese in scioglimento e in liquidazione. L'occupazione registra una modesta crescita. Quanto sopra riportato continua a mostrare un indebolimento del sistema imprenditoriale della provincia di Messina; le cessazioni di imprese sono state infatti in più delle nuove iscrizioni; la diminuzione numerica del tessuto produttivo messinese è in marcata diminuzione rispetto agli anni precedenti. La non facile congiuntura attraversata dal sistema produttivo messinese è confermata anche dall'incremento dei fallimenti e delle altre procedure concorsuali, così come delle imprese entrate in scioglimento e liquidazione. I fallimenti hanno riguardato nella maggior parte dei casi società di capitali. L'imprenditoria "femminile" e, soprattutto, quella "giovanile" hanno notevole rilevanza rispetto al totale delle iscrizioni. Ben più confortante il quadro relativo allo sviluppo della green economy. Messina è la terza città siciliana con 2.760 imprese che adottano un modello di produzione ecologico. Sul fronte dell'occupazione, gli effetti della crisi internazionale si fanno sentire pesantemente in un territorio come quello del messinese, che ancora beneficia di una struttura occupazionale legata ai trasferimenti pubblici. Le condizioni nel mercato del lavoro appaiono in linea con l'andamento medio della Sicilia.

-Condizione sociale- Emerge, altresì, che alcuni centri urbani meridionali presentano caratteristiche territoriali proprie, diverse da quelle tracciate dallo sviluppo urbano delle città del Centro-nord e da altre città del Sud. Il gruppo include 26 sistemi; oltre a Messina, sono compresi quelli di Caserta, Salerno, Taranto, Brindisi, Catania, per un totale di 4,7 milioni di abitanti, con una struttura per età comparativamente meno anziana delle città del Centro-nord. In queste zone, la popolazione è quasi del tutto concentrata nelle aree urbane consolidate (il 96,2 per cento vive nei centri e quasi la metà nel comune capoluogo del sistema locale) e il fenomeno dello sprawl urbano è molto circoscritto. I sistemi si caratterizzano per bassa dinamicità sia demografica sia rispetto alla propensione dei residenti al pendolarismo. Dal mercato del lavoro emergono segnali di criticità, con tassi di occupazione inferiori alla media, tassi di disoccupazione e precarietà superiori, soprattutto per la componente femminile. Queste città appaiono statiche e, in un contesto globale di forte competitività territoriale, incapaci di gestire le rendite di posizione, maturate in passato. Le aree del Mezzogiorno si caratterizzano altresì per una consolidata condizione di svantaggio legata alle condizioni di salute, alla carenza di servizi, al disagio economico, alle significative disuguaglianze sociali e alla scarsa integrazione degli stranieri residenti. Per questi territori però, si osserva tuttavia un alto tasso di scolarità per i giovani tra i 14 e i 18 anni. In questi centri urbani meridionali si registrano livelli elevati di disuguaglianza dei redditi e di deprivazione materiale grave, pur in presenza di una buona condizione reddituale. La scarsa soddisfazione per la propria vita è particolarmente alta tra i più anziani. L'integrazione degli stranieri incontra

particolari difficoltà, nonostante sia sostenuta dalle associazioni che operano a sostegno degli immigrati. Questi territori sono caratterizzati, infatti, da una maggiore adesione ad associazioni sindacali e professionali rispetto ad altre forme di associazionismo. Si registra però un elevato tasso di partecipazione culturale rispetto ad altre aree del Mezzogiorno. Riguardo ai sistemi locali delle grandi città, Messina risulta, insieme a Venezia, Trieste, Genova, Palermo, Reggio di Calabria, tra i sei sistemi di tipo monocentrico, che hanno cioè un unico polo di attrazione lavorativa. Tali sistemi locali unipolari presentano piccole dimensioni e concentrano posti di lavoro e popolazione nel comune capoluogo (in media rispettivamente l'85 e il 77 per cento). In merito all'importanza dei poli capoluogo di provincia dei sistemi locali delle grandi città, analizzando in termini di mobilità degli occupati considerando la capacità attrattiva del capoluogo, l'ISTAT asserisce che Messina, insieme ad altre tipologie differenti di città, come Venezia, Genova e Palermo, rappresenta un sistema locale unipolare a forte attrattività; queste caratteristiche, insieme ai dati sulla concentrazione dei posti di lavoro e popolazione, classifica Messina come città fortemente mono-centrica compatibile con un modello di flusso completamente concentrato (centroperiferia). In merito alla Performance individuale delle città rispetto alla pianificazione ed alla programmazione ambientale, alla trasparenza dei processi e alla partecipazione dei cittadini, nell' Anno 2013 il gruppo dei comuni con migliori prestazioni appare territorialmente variegato: alle ottime qualificazioni delle città settentrionali si affianca quella di Messina, insieme a Firenze e Roma (tutte con posizionamenti sopra il valore medio dei grandi comuni). Messina risulta però agli ultimi posti per gestione eco-sostenibile, self-governance e performance in merito a innovazione tecnologica e innovazione eco-sociale.

-Fenomeni criminali - La stessa determinazione n.12 dell'ANAC suggerisce di prendere in considerazione, ai fini dell'analisi del contesto esterno, le relazioni presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito istituzionale della Camera dei Deputati (Ordine e sicurezza pubblica e D.I.A.). Orbene dall'analisi della Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione investigativa antimafia (DIA), trasmessa alla Camera dei Deputati il 27 dicembre 2017, relativa al primo semestre 2017, presentata dal Ministro dell'Interno, si riportano le seguenti parti: *(2..... CRIMINALITÀ ORGANIZZATA SICILIANA- a. Analisi del fenomeno- L'analisi condotta nel semestre conferma il perdurare della fase di riorganizzazione degli equilibri interni alla criminalità organizzata siciliana, dove si osservano turn over influenzati da conflittualità ed alleanze tra le consorterie siciliane. Nella parte occidentale dell'Isola, cosa nostra trapanese e agrigentina continuano ad agire in sostanziale sintonia con le famiglie palermitane.....In ogni caso le dialettiche interne alle consorterie palermitane continuano ad influenzare l'intera struttura, sia sotto il profilo della gestione degli affari illeciti più remunerativi, sia con riferimento alla guida dell'organizzazione. Appare superata per sempre l'epoca della mafia violenta, che ha ceduto il passo a metodologie volte a prediligere le azioni sottotraccia e gli affari, sovente realizzati attraverso sofisticati meccanismi collusivi e corruttivi. Si disegna, così, la fisionomia di un'organizzazione che, pur continuando a perseguire una metodologia operativa di basso profilo e mimetizzazione, rimane una struttura dotata di vitalità e di una notevole potenzialità offensiva, oltre che ancora diffusamente ramificata sul territorio, dove continua ad esercitare ingerenze sugli apparati politico-amministrativi locali. L'organizzazione appare, pertanto, muoversi lungo due direttrici: quella geo-referenziata, che ricerca il controllo del territorio nelle aree storicamente asservite al potere mafioso; quella affaristica, che opera in ambienti economico-finanziari, in aree nazionali ed internazionali, agendo nel massimo silenzio, per riciclare i capitali illeciti e accaparrarsi risorse pubbliche. Una conferma, in questo senso, viene proprio dalle risultanze delle*

attività investigative concluse nel semestre comprovanti, tra l'altro, infiltrazioni nell'affidamento del servizio di smaltimento dei rifiuti e indebite percezioni di indennità di disoccupazione agricola, perpetrate anche grazie alla compiacenza di pubblici funzionari. Tra i settori ad alto rischio di corruzione si segnala, per la valenza strategica che esso assume per il territorio, quello dei trasporti marittimi, destinatario di ingenti finanziamenti pubblici, anche comunitari, risultato al centro di un'importante azione investigativa conclusa nel semestre, che ha avuto il pregio di far emergere il possibile condizionamento di provvedimenti legislativi in materia di navigazione marittima. Non appare, inoltre, trascurabile il ricorso ai servizi di affidamento "in house providing" (adottato per la manutenzione del verde, dell'edilizia scolastica, del rifacimento delle strade, etc.), da parte di enti pubblici o a partecipazione statale, giustificati spesso da inesistenti circostanze di urgenza e necessità, che impongono affidamenti diretti (così come nel predetto settore dei trasporti marittimi) che bypassano le rigorose procedure concorsuali.Oltre che a monte - come detto attraverso un'alterazione dei processi di produzione normativa e di affidamento delle gare - le ingerenze nelle commesse pubbliche continuano a manifestarsi anche in fase esecutiva, con l'imposizione alle ditte aggiudicatrici del pagamento della c.d. "messa a posto", ovvero della fornitura di materie prime o l'imposizione di manodopera. L'attività estorsiva perpetrata in danno degli operatori economici locali (imprenditori, commercianti, artigiani e liberi professionisti) non mostra flessioni, garantendo forte liquidità e controllo del territorio.....si sono rilevate manifestazioni di una "mafia affaristica", che si avvale di società di comodo e di imprenditori compiacenti o assoggettati e che continua a confermare il proprio interesse su settori nevralgici per l'economia della Regione.Tra le principali "voci attive" del bilancio mafioso permangono ancora gli introiti provenienti dal narcotraffico, L'interazione criminale dei gruppi siciliani si rileva anche nei confronti di cittadini extracomunitari irregolari, che vengono lasciati operare, con ruoli marginali e di subordinazione, in diversi settori delinquenziali.- Provincia di Messina- La particolare posizione geografica della provincia di Messina, e gli interessi economico-sociali che esprime, rendono l'area risultante di un crocevia di rapporti ed alleanze, in cui converge l'influenza di cosa nostra palermitana, di cosa nostra catanese e della 'ndrangheta. Gli esiti di un'importante investigazione patrimoniale, condotta in sinergia dalla D.I.A. di Messina e di Catania hanno fornito, nel semestre, un'ulteriore conferma dell'osmosi criminale tra i gruppi di Messina e quelli catanesi. Focalizzando, ora, l'attenzione sul comune capoluogo di provincia, caratterizzato da un'articolata ripartizione dei quartieri rileva, a fattor comune, come le consorterie siano interessate, tra l'altro, al gioco d'azzardo e alle scommesse clandestine. Non vanno, infine, trascurati alcuni segnali colti nel recente passato, che hanno evidenziato il forte interesse dei sodalizi verso la pubblica amministrazione.)

-Appalti Pubblici-

Gli appalti pubblici costituiscono, come noto, uno dei settori di primario interesse delle organizzazioni mafiose e questo sia perché consentono di reinvestire in iniziative legali le ingenti risorse "liquide" frutto delle attività criminali di c.d. "accumulazione primaria", sia perché rappresentano l'occasione di un'ulteriore fonte di reddito derivante dalle estorsioni praticate in danno degli operatori economici impegnati nella realizzazione delle opere. Senza contare, poi, l'interesse ad imporsi, in forma più o meno diretta, nella fornitura di materiali e servizi, fattore che tende ad alterare sensibilmente il ciclo produttivo legale, con una conseguente estromissione dal mercato delle aziende sane.

Si tratta di condotte illecite che, non di rado, promanano da compromessi che le organizzazioni mafiose stringono con funzionari corrotti degli enti locali.

L'esperienza investigativa ha dimostrato come una delle modalità utilizzate dall'impresa mafiosa per aggiudicarsi gli appalti - superando l'ostacolo dei requisiti fissati dal bando per la partecipazione alla gara - si basi sullo sfruttamento della tecnica di "appoggiarsi" su aziende più grandi, in grado di far fronte, per capacità organizzativa e tecnico-realizzativa, anche ai lavori più complessi, dai quali

risulterebbe altrimenti esclusa. Tra le altre modalità d'infiltrazione praticate attraverso l'utilizzo di forme societarie giuridicamente lecite, è emersa quella dell'affidamento dei lavori da parte dei consorzi alle imprese consorziate, secondo la prassi della scomposizione della commessa in vari sub-contratti, allo scopo di eludere l'obbligo della preventiva autorizzazione.

La prevenzione e la repressione delle infiltrazioni criminali, nonché più in generale, la trasparenza nel settore dei lavori pubblici e degli appalti rappresentano tematiche alle quali, anche nel corso del primo semestre dell'anno in corso, la D.I.A. ha riservato una particolare attenzione. Quest'ultima ampiamente testimoniata sia dall'evoluzione che dal susseguirsi di provvedimenti normativi volti alla definizione di nuovi strumenti di intervento, sia, in termini più ampi, dalla continua e aggiornata rimodulazione delle strategie di contrasto. Nel solco delle direttive ministeriali nel tempo impartite si è consolidato un positivo ed efficace *modus operandi*, che assegna alla D.I.A. un ruolo centrale nel sistema della prevenzione, e che ha trovato una recente, ennesima applicazione nell'ambito dell'esecuzione dei controlli amministrativi antimafia sugli appalti, pubblici e privati, per la ricostruzione delle località dell'Italia centrale colpite dagli eventi sismici, verificatisi tra i mesi di agosto e ottobre dello scorso anno.

Proprio in questo particolare e delicato contesto, il 28 dicembre 2016 il Ministro dell'Interno ha emanato una specifica Direttiva finalizzata a disciplinare i controlli amministrativi antimafia sugli appalti pubblici e privati ribadendo il ruolo baricentrico della Direzione Investigativa Antimafia nello svolgimento delle attività di raccolta degli elementi informativi funzionali al rilascio dell'informazione antimafia e all'iscrizione nell'anagrafe degli esecutori per l'affidamento e l'esecuzione di contratti privati con contribuzione pubblica ovvero di commesse pubbliche alle imprese interessate alla ricostruzione post-terremoto.

In attuazione del predetto atto d'indirizzo governativo, il semestre in corso è stato caratterizzato da un ingente sforzo profuso dalle articolazioni centrali e periferiche della D.I.A., proprio al fine di corrispondere alla sopra richiamata necessità istituzionale di impedire eventuali tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nell'esecuzione delle opere di ricostruzione delle località già duramente colpite dagli eventi sismici.

Le attività di controllo delle procedure di affidamento ed esecuzione degli appalti pubblici svolte dalla D.I.A. nel semestre in esame hanno riguardato, in particolare, la "Ricostruzione post sisma 2016", nonché le "Grandi Opere" (così come definite dalla "legge obiettivo") e, più in generale, tutti gli appalti di opere pubbliche sui quali la Direzione Investigativa Antimafia ha concentrato la propria azione di verifica delle possibili infiltrazioni mafiose. La funzione di controllo è stata così svolta sia attraverso il monitoraggio, vale a dire un'analisi in profondità delle compagini societarie e di gestione delle imprese, che attraverso accessi disposti dai Prefetti per verificare le effettive presenze sui cantieri. Nel semestre in esame sono stati eseguiti, in particolare, 668 monitoraggi nei confronti di altrettante imprese.

La tabella che segue riepiloga e distingue per macro-aree geografiche i monitoraggi svolti.

Area	semestre 2017
Nord 162	162
Centro 66	66
Sud 440	440
Estero	0
totale	668

(Monitoraggi svolti per macro-aree geografiche)

Parallelamente, sono stati eseguiti accertamenti nei confronti di 7.577 persone fisiche, a vario titolo collegate alle suddette imprese.

Nel corso del I semestre 2017, in ossequio alle disposizioni emanate con decreto legge 17 ottobre 2016, n. 189 (recante "Interventi

urgenti in favore delle popolazioni colpite dagli eventi sismici del 2016") e alle "Prime e Seconde Linee-guida antimafia" adottate dal Comitato di Coordinamento per l'Alta Sorveglianza delle Infrastrutture e degli Insediamenti Prioritari (C.C.A.S.1.1.P.), la D.I.A. ha provveduto a riscontrare - entro gli stringenti termini normativamentee previsti - le richieste di accertamenti antimafia pervenute dalla Struttura di Missione. Si tratta di accertamenti necessari all'iscrizione nell'Anagrafe degli esecutori degli operatori economici interessati all'esecuzione di interventi urgenti di riparazione o di ripristino ex art. 8, decreto legge 189/2016 e art. 9, decreto legge 205/2016. In tale delicata fase di gestione dei flussi informatici "da" e "per" la citata Struttura di Missione, le articolazioni territoriali della D.I.A., in sinergia con il I Reparto – OCAP 491 , hanno evaso 6.846 richieste di accertamenti antimafia nei confronti di altrettante imprese, estesi a 34.109 persone fisiche collegate.

I SEMESTRE 2017	RICHIESTE PERVENUTE	IMPRESE ESAMINATE	PERSONE CONTROLLATE
Gennaio	53	54	215
Febbraio	2.101	2.372	9.020
Marzo	2.033	2.378	10.198
Aprile	670	821	3.081
Maggio	808	1.014	4.676
Giugno	1.181	1.364	6.199
Totale	6.846	8.003	34.109

(Tabella riepilogativa dei controlli effettuati)

La necessità di anticipare il più possibile la verifica di possibili infiltrazioni mafiose si è tradotta, anche nel semestre in esame, nella sottoscrizione di protocolli di legalità, che hanno visto partecipi Prefetture, Pubbliche Amministrazioni appaltanti e operatori imprenditoriali. Anche in questo caso, su richiesta del Gabinetto del Ministro dell'Interno, la Direzione ha fornito il proprio contributo per la stesura di 16 accordi protocollari, prospettando soluzioni in grado di favorire le sinergie operative tra i vari attori coinvolti.

CONCLUSIONI. LINEE EVOLUTIVE DEL SISTEMA MAFIOSO

...Per cosa nostra, ad esempio, le dialettiche interne alle cosche palermitane continuano ad influenzare l'intera struttura, sia sotto il profilo della gestione degli affari illeciti più remunerativi, sia con riferimento alla guida dell'organizzazione.... Si prospetta la formale apertura di una nuova epoca - quella della mafia 2.0. - al passo con i tempi, che definitivamente omologherà la strategia della sommersione.

Allo stato, cosa nostra palermitana continuerebbe - come detto - ad attraversare una fase di transizione e di rimodulazione, sforzandosi di conservare una struttura unitaria e verticistica, per massimizzare, finché possibile, i profitti derivanti da un "paniere" di investimenti, certamente meno rilevante rispetto al passato.

Tende a disegnarsi, così, la fisionomia di un'organizzazione che, pur continuando a perseguire una metodologia operativa di basso profilo e mimetizzazione, rimane una struttura dotata di vitalità e di una certa potenzialità offensiva, ancora diffusamente ramificata sul territorio.

Da un punto di vista operativo, resta l'articolazione di Agrigento quella maggiormente ancorata alle regole mafiose tradizionali, tanto da rendersi difficilmente permeabile dall'esterno. Nonostante questa forte compartimentazione, cosa nostra agrigentina ha dimostrato, in più occasioni, di saper lucrare oltre che sulle opere pubbliche, anche sulla

filiera agroalimentare, sulle fonti energetiche alternative, sullo stato di emergenza ambientale e sui finanziamenti pubblici alle imprese.

Nella provincia di Caltanissetta, cosa nostra e stidda permangono in uno stato di pacifica convivenza. Nel periodo in esame, la riorganizzazione degli assetti interni a cosa nostra sembra aver interessato anche le famiglie nissene che, per quanto indebolite dall'azione di contrasto e di prevenzione, starebbero comunque dimostrando una capacità di reazione, privilegiando l'approccio corruttivo.

Nel catanese, le famiglie proiettano la loro attenzione verso il settore edilizio, gli appalti, la filiera dei trasporti (soprattutto su gomma), le reti di vendita e della grande distribuzione, l'agroalimentare, la ristorazione, le scommesse clandestine, l'emergente mercato delle energie alternative, lo smaltimento e il trattamento dei rifiuti, nonché la gestione delle discariche.

Se in provincia di Messina si coglie l'influenza di cosa nostra palermitana, di cosa nostra catanese e della 'ndrangheta, per Siracusa si conferma l'attenzione delle locali organizzazioni criminali, in specie quelle della stidda, verso il settore dell'agroalimentare, anche in ragione dell'importanza che riveste, sul piano nazionale, il mercato ortofrutticolo di Vittoria, scenario nel periodo in esame di diversi incendi dolosi. ...Una propensione alla gestione diretta degli affari criminali che percorre trasversalmente anche le diverse compagini della camorra.

Sul piano generale, i principali "settori" da cui le organizzazioni camorristiche continuano a trarre profitti sono il traffico di sostanze stupefacenti, lo smaltimento e la gestione illecita dei rifiuti, il contrabbando di sigarette, la commercializzazione di prodotti con marchi contraffatti, la gestione di giochi e scommesse, la falsificazione di banconote e documenti, le speculazioni edilizie, l'infiltrazione negli appalti pubblici, il riciclaggio e il reimpiego di capitali, l'usura e le estorsioni.

Nel primo semestre 2017, l'andamento delle fattispecie delittuose analizzate su base regionale ha fatto registrare, rispetto al semestre precedente, un incremento delle persone denunciate per i reati di produzione e traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 73 DPR 309/90) e per associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 309/90), con un aumento percentuale, rispettivamente, di + 28,89% e + 35,23%. In aumento anche il numero di reati di contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno e produzione industriale (+41, 17%).

Le rapine denunciate sono in sensibile aumento (+ 38,41 %); in crescita anche gli omicidi e i tentati omicidi. Nel medesimo arco temporale, si è assistito, viceversa, a un generale decremento dei fatti-reato riferiti a: rapine (-26,45%), estorsione (- 65%), usura (- 14,28%), associazione per delinquere (-9, 67%), riciclaggio e impiego di denaro (-14%).

Invariati, invece, i reati di associazione di tipo mafioso.

-Attività di contrasto-In relazione all'esercizio delle autonome prerogative riconosciute ex lege al Direttore della D.I.A., nel primo semestre del 2017 sono state inoltrate, ai competenti Tribunali, sei proposte di applicazione di misure di prevenzione.

L'aggressione ai patrimoni illecitamente conseguiti dalle organizzazioni criminali siciliane ha visto la Direzione Investigativa Antimafia protagonista, sia di iniziativa propositiva propria che a seguito di delega dell'A.G. competente, in una serie di attività operative da cui sono scaturiti importanti risultati .

Nel corso del primo semestre 2017 sono state svolte e sono in itinere n.34 operazioni di investigazioni giudiziarie (di cui n. 3 concluse e n. 31 in corso).

-Amministrazione della Giustizia-

Dalla relazione sull'amministrazione della giustizia nel distretto di Messina esposta in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario in data 28.01.2018, il Presidente della Corte di Appello di Messina, evidenzia una diminuzione della sopravvenienza dei procedimenti per i reati contro la pubblica amministrazione: quali la corruzione (-18%) e la concussione (-15%), mentre sono costanti quelli per peculato. In aumento del 12% i reati di associazione per delinquere di tipo mafioso anche finalizzati alle estorsioni, spaccio di

sostanze stupefacenti e usura. Sono i dati che emergono dalla relazione del primo presidente della Corte d'appello Michele Galluccio in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario nel distretto di Messina. Per quanto riguarda i reati inerenti la sfera sessuale i dati statistici evidenziano un sensibile incremento dei processi soprattutto per stalking. Aumentano gli omicidi dolosi. Stazionari gli omicidi colposi per infortunio sul lavoro, in lieve diminuzione quelli da circolazione stradale. I reati in tema di traffico e spaccio di sostanze stupefacenti non registrano significative variazioni. Diminuiscono i reati contro il patrimonio (furti, rapine, estorsioni), in aumento le bancarotte, ad eccezione dell'usura che registra un aumento del 15% . Per quanto riguarda i reati tributari, ci sono "significativi scostamenti statistici in diminuzione rispetto alle precedenti rivelazioni". Infine in fortissimo aumento i processi per cittadini extracomunitari accusati di violazione delle norme in materia di immigrazione clandestina. I dati statistici rilevano variazioni in aumento (+15%), con riferimento ai reati in materia di inquinamento. In materia edilizia si è registrato un lieve incremento delle lottizzazioni abusive.....Sul fronte della giurisdizione civile c'è "un lieve aumento delle iscrizioni delle controversie civili mentre si mantengono stabili quelle di volontaria giurisdizione e di competenza del giudice tutelare". Il presidente Galluccio ha anche parlato di una "perdurante lentezza della macchina giudiziaria nel dare alla collettività le attese risposte di legalità" ma c'è il dato positivo della produttività media dei magistrati del distretto "che si colloca nella fascia più alta in Italia e si coniuga a quello relativo al numero dei procedimenti pendenti, in media, a carico di ciascun magistrato , che è, anch'esso, tra i più alti d'Italia, quale conseguenza del pesante arretrato". Un passaggio della relazione alla realizzazione del secondo palazzo di giustizia: "L'edilizia giudiziaria di Messina, soffre, da lungo tempo una situazione di estrema criticità per la mancanza di locali". Il presidente Galluccio dà atto "all'attuale amministrazione comunale di aver mostrato impegno nella soluzione del problema". Il tempo di realizzazione però "differisce notevolmente dalla operatività". "Nelle more- conclude –appare evidente e non rimane che prenderne atto con amarezza che rimane immutata la situazione di estrema criticità delle strutture edilizie giudiziarie".

3.2 Contesto interno

L'aggiornamento del Piano per la prevenzione della Corruzione di questo Istituto per il triennio 2019-2021 viene elaborato, tenendo conto degli aspetti legati alla nuova organizzazione dell'Istituto ed alla gestione operativa, quali elementi imprescindibili per una efficace gestione e prevenzione del rischio corruzione. L'IRCCS Centro Neurolesi "Bonino Pulejo" di Messina è un istituto di ricerca a carattere scientifico riconosciuto con D.M. del 4 Marzo 2006, e tutt'ora confermato in forza del superamento delle periodiche verifiche ministeriali. L'IRCCS costituisce Ente del Servizio Sanitario a rilevanza nazionale, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico con autonomia amministrativa, patrimoniale e contabile, il cui assetto istituzionale, organizzativo e gestionale è disciplinato dalla Legge Regionale n.18 del 4 dicembre 2008, in attuazione del D.lgs. di riordino degli IRCCS n. 288/2003 e dalle altre leggi nazionali e regionali in materia di finanziamento, contabilità e organizzazione delle aziende sanitarie. Le Sedi dell'Istituto (P.I. n. 02733700831) sono a Messina, ubicate rispettivamente in Via Provinciale Palermo – C.da Casazza, (sede legale), in via Salita Contino (sede della Direzione Generale e degli uffici amministrativi)- e in Viale Europa (Presidio Ospedaliero Piemonte). L'IRCCS rappresenta una eccellenza nel campo della riabilitazione, unico in Sicilia, per qualità ed intensità di cure, dunque al di fuori del contesto locale. Con nota prot. n.534 del 12/12/2016 il Ministero della salute ha espresso parere favorevole alla creazione di "sedi satelliti" dell'IRCCS, ove potere sviluppare e svolgere progetti sperimentali di ricerca e modelli organizzativi e gestionali innovativi che possano consentire l'ottimale governo clinico dei percorsi riabilitativi e la riduzione della mobilità passiva. Sono seguiti protocolli d'intesa con altre Aziende Sanitarie per la realizzazione delle U.O. di riabilitazione di eccellenza,

che possano garantire una continuità riabilitativa su parte del territorio siciliano.

Nel corso dello stesso anno si è proceduto all'apertura di centri "satelliti" nella Sicilia occidentale, centrale e sud-orientale, con progetti di ricerca e di assistenza.

Legale rappresentante è il Direttore Generale p.t., Organo di Governance, unitamente al Direttore Scientifico, al Direttore Sanitario ed al Direttore Amministrativo. L'organizzazione ed il funzionamento dell'Istituto sono disciplinati con apposito atto aziendale.

L'Istituto svolge la propria attività –che è incentrata sulla ricerca clinica traslazionale –nel campo delle "Neuroscienze nell'ambito della prevenzione, del recupero e del trattamento delle gravi neuro-lesioni acquisite," sulla base di programmi annuali e pluriennali che pianificano l'attività di ricerca e di assistenza, secondo un principio di stretto collegamento tra la Direzione Scientifica e Generale, perseguendo secondo standard di eccellenza, condivisi con la Direzione Sanitaria e la Direzione Amministrativa per una loro piena attuazione-finalità di ricerca nel campo biomedico ed in quello dell'organizzazione dei servizi sanitari, di innovazione nei modelli di assistenza e di trasferimento delle conoscenze, unitamente a prestazioni sanitarie di alto livello. In particolare, l'IRCCS pianifica l'attività di ricerca, coerentemente con il programma di ricerca sanitaria di cui all'art.12 bis del D.lgs. 30 dicembre 1992, n. 502, e s.m.i. e con gli atti di programmazione regionale in materia, privilegiando i progetti eseguibili in rete e quelli sui quali possono aggregarsi più Enti, anche al fine di evitare duplicazioni di attività e dispersione dei finanziamenti. I volumi e le tipologie dell'attività assistenziale sono definiti mediante appositi accordi con la Regione, da stipularsi secondo le norme nazionali e regionali vigenti, tenendo conto delle peculiarità delle attività svolte dall'IRCCS. Detti accordi costituiscono riferimento per l'attività di indirizzo e programmazione. A tal fine sono strutturati rapporti convenzionali con l'Università degli Studi di Messina.

L'IRCCS persegue la propria missione attraverso le seguenti azioni:

- agire in coerenza con la programmazione regionale e/o con gli atti di indirizzo e coordinamento generali emanati dalla Regione Siciliana e nel rispetto dei principi di informazione, concertazione e consultazione previsti dai contratti collettivi di lavoro sanità e dagli accordi collettivi di categoria;
- definire in modo chiaro, condiviso, adeguato ed efficiente gli assetti organizzativi, le responsabilità e i relativi contenuti anche alla luce delle Leggi Regionali n. 18/08 e n.5/09 e s.m.i.;
- gestire le risorse che gli sono affidate adottando criteri di efficacia, di efficienza ed equità favorendo la partecipazione degli operatori sanitari e delle persone nella definizione delle scelte e nella valutazione dei risultati;
- concorrere, in collaborazione con altri soggetti, istituzionali e non, per la promozione, il mantenimento e lo sviluppo dello stato di salute della propria popolazione di riferimento;
- definire il livello applicativo e quantitativo dei propri servizi, previo un continuo monitoraggio del bisogni sanitari del territorio e degli utenti;
- modellare la propria attività a criteri di appropriatezza clinica e organizzativa;
- favorire la gestione integrata di attività socio-sanitarie attraverso reti di servizi socio-sanitari e di specifici percorsi clinico-assistenziali per la presa in carico di patologie croniche;
- coordinare l'attività di ricerca traslazionale con le prestazioni assistenziali assicurando l'applicazione diretta delle innovazioni su queste ultime;

-definire e sviluppare interventi e programmi per la riduzione del rischio clinico;
-promuovere lo sviluppo permanente di attività di formazione e di ricerca, integrate con gli interventi per la promozione della salute, indispensabili per garantire la costante, innovazione del sistema. L'IRCCS potrà esercitare attività diverse da quelle istituzionali, purché compatibili con le finalità di cui al presente, per le quali potrà stipulare accordi e convenzioni, costituire e/o partecipare a consorzi e società di persone o di capitali con soggetti pubblici e privati, scelti nel rispetto della normativa nazionale e comunitaria. I proventi derivati dalle suddette attività devono essere destinati in misura prevalente all'attività di ricerca e di qualificazione del personale. Per conseguire la propria missione l'IRCCS si ispira ai seguenti principi:

- Sussidiarietà solidale e complementarietà tra gli erogatori dei servizi;
- Centralità e partecipazione del cittadino quale titolare del diritto alla salute e soggetto attivo del percorso assistenziale;
- Universalità e parità di accesso ai servizi sanitari nel rispetto del diritto di libera scelta dei cittadini nell'ambito dei soggetti pubblici e privati accreditati;
- Economicità del sistema che assicuri la sostenibilità economica e garantisca il mantenimento degli obiettivi di riqualificazione del SSR;
- Compartecipazione degli Enti locali alla programmazione delle attività ed alla verifica dei risultati di salute;
- Tutela e miglioramento delle condizioni di accesso ai servizi per residenti e utenti;
- Coinvolgimento dei cittadini attraverso l'accessibilità e la trasparenza degli atti, nonché la verifica del gradimento dell'utenza per i servizi erogati attraverso i sistemi di rilevazione della *customer satisfaction*, anche alla luce delle nuove norme contenute nel D.lgs. n.33/03 e s.m.i.;
- Trasparenza, come previsto dal D.lgs. 33/13 e s.m.i., garantendo la libera circolazione delle informazioni relative all'organizzazione, all'utilizzo delle risorse, all'andamento gestionale, ai risultati raggiunti anche per favorire forme diffuse di controllo interno ed esterno — anche da parte del cittadino — del rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e di imparzialità;
- Sicurezza dei prodotti, processi ed ambienti di lavoro, ovvero l'insieme di tecnologie, regole, procedure e comportamenti finalizzati a garantire la massima tutela per i pazienti e gli operatori che usufruiscono o lavorano nei servizi;
- Innovazione e ricerca scientifica quali capacità di stimolare, valorizzare e riconoscere le soluzioni innovative proposte in ogni ambito di attività in quanto fattore determinante di sviluppo e di crescita;
- Formazione e aggiornamento quale strumento indispensabile per migliorare, arricchire ed aggiornare le competenze individuali e collettive durante l'intero arco di vita professionale dei dipendenti e supporto necessario per l'apprendimento e l'interiorizzazione dei valori dell'IRCCS Centro Neurolesi “Bonino Pulejo;”
 - Responsabilità diffusa utilizzando l'istituto della delega ed il riconoscimento di autonomia agli operatori nell'esercizio delle attività loro assegnate;
- Partecipazione e coinvolgimento delle varie categorie di soggetti coinvolti nel processo sanitario.

Nel corso del 2016 l'istituto ha attraversato un processo di riorganizzazione funzionale e gestionale, per effetto dell'entrata in vigore della Legge 9 ottobre 2015, n.24, adottata dalla Regione Sicilia, che ha modificato la legge. 14

aprile 2009 n.5 recante “Norme per il riordino del Sistema Sanitario Regionale.” La citata normativa ha previsto infatti l'accorpamento del presidio ospedaliero Piemonte dell'ex Istituto Ospedaliera Ospedali Riuniti Papardo - Piemonte all'Istituto, con conseguente ampliamento della propria *mission* istituzionale. Con il successivo D.P.R.S. n.551/GAB del 30 maggio 2016, seguito da una Convenzione Interaziendale, sottoscritta con l'A.O. Papardo, avente durata trentennale, con efficacia a decorrere dal 1 Ottobre 2016, sono state disciplinate le modalità operative dell'accorpamento del suddetto Presidio Ospedaliero, che ha determinato, in esito alla dotazione di nuovi posti letto ed Unità operative, incluso il Pronto Soccorso ed i servizi correlati, l'acquisizione di nuove e maggiori risorse, sia in termini di personale che di strumenti attrezzature e forniture, necessari per garantire una nuova, in termini qualitativi e quantitativi, tipologia di prestazioni sanitarie erogate, quali a titolo esemplificativo quelli connessi al Pronto Soccorso, Medicina Interna e d'Urgenza, Cardiologia con UTIC, Ortopedia e Traumatologia, così come individuati nel citato D.P.R.S. n.551/GAB- 2016.

Mission

La Missione dell'Istituto si caratterizza in modo specifico articolandosi nelle funzioni di ricerca e di assistenza. La ricerca rappresenta un elemento qualificante la missione dell'Istituto. In quanto IRCCS, l'attività di ricerca dell'Istituto è prevalentemente traslazionale.

L'attività di ricerca dell'IRCCS Centro Neurolesi Bonino Pulejo di Messina è suddivisa su 3 linee di ricerca che racchiudono filoni clinici, neuroriabilitativi, neurofisiologici, di neuroimaging e sperimentali.

Essa si distingue in corrente e finalizzata:

Ricerca Corrente

E' ricerca corrente l'attività di ricerca scientifica diretta a sviluppare la conoscenza nell'ambito della biomedicina e della sanità pubblica.

Ricerca Finalizzata

E' ricerca finalizzata quella attuata attraverso specifici progetti e diretta al raggiungimento dei particolari e prioritari obiettivi, biomedici e sanitari, individuati dal Piano Sanitario Regionale e dal Piano Sanitario Nazionale.

Le Reti

RETE HUB-SPOKE

Nell'ambito della rete “Hub-Spoke” di neuroriabilitazione della Regione Siciliana e nell'ottica di un miglioramento dell'offerta globale di salute, sono state individuate sedi satellite dell'IRCCS dove sviluppare progetti sperimentali di ricerca e modelli organizzativi e gestionali innovativi che possano consentire l'ottimale governo clinico dei percorsi riabilitativi e la riduzione della mobilità passiva.

In tale contesto si inserisce l'attività di ricerca e cura svolta dall'IRCCS che, avvalendosi dei contributi scientifici della propria ricerca, attraverso l'ampio utilizzo di nuove tecnologie in riabilitazione come la robotica, la realtà virtuale e la teleriabilitazione, mette a disposizione il proprio know-how nel campo della ricerca e della riabilitazione contribuendo all'attivazione, mantenimento e sviluppo della rete riabilitativa regionale.

Pertanto, le Aziende Sanitarie Provinciali “spoke” potranno beneficiare del supporto dell'IRCCS “hub”, per l'attivazione dei posti letto di riabilitazione previsti dalla rete regionale, il travaso delle conoscenze in capo al proprio

personale e l'utilizzo gratuito delle attrezzature ad elevato standard tecnologico, l'erogazione di prestazioni caratterizzate da elevata efficacia ed eccellenza senza alcun investimento.

P.O. Vittorio Emanuele-Salemi-Presso l'Ospedale Vittorio Emanuele III di Salemi (TP) è attivo un reparto interamente dedicato al trattamento riabilitativo di pazienti affetti da patologie neurologiche di origine traumatica, ischemica o emorragica, patologie neurodegenerative (n. 24 posti letto cod. 56, 75 e 28).

P.O. "Villa delle Ginestre" (PA)-Presso il Presidio Ospedaliero Villa delle Ginestre di Palermo è attivo un reparto dedicato al trattamento riabilitativo di pazienti affetti da patologie neurologiche di origine traumatica, ischemica o emorragica (24 Posti letto cod. 75 e cod. 56).

P.O. Pisani (PA)-Presso il Presidio Ospedaliero Pisani di Palermo è attivo un reparto dedicato al trattamento riabilitativo di pazienti affetti da patologie neurologiche di origine traumatica, ischemica o emorragica (10 Posti letto cod. 56), e di pazienti che versano in stato vegetativo e di minima coscienza (10 posti letto SUAP).

P.O. Cannizzaro-Catania-Presso il Presidio Ospedaliero Cannizzaro di Catania è attivo un reparto dedicato al trattamento riabilitativo di pazienti affetti da patologie neurologiche di origine traumatica, ischemica o emorragica (25 Posti letto cod. 75 e cod. 56).

Ulteriore impegno è previsto nell'elaborazione di indicatori di esito e nella valutazione del follow-up dei risultati ottenuti nell'ambito dell'attività di ricerca. Le linee su cui si basa l'attività di ricerca corrente dell'Istituto sono ridefinite ogni triennio ed approvate dal Ministero della Salute. La ricerca finalizzata si sviluppa attraverso la partecipazione a bandi specifici, regionali, nazionali ed internazionali promossi da enti ed istituzioni pubbliche o private ed anche nell'effettuazione di ricerche su commissione o sponsorizzate.

L'Istituto, può, ai sensi dell'art. 8 del D. Lgs. n. 288/2003, attuare delle misure idonee di collegamento e sinergia con altre strutture di ricerca e di assistenza sanitaria, con l'Università, con istituti di riabilitazione, etc, avvalendosi, in particolare delle Reti di cui all'articolo 43 della legge 3 del 16 gennaio 2003, all'interno delle quali attuare comuni progetti di ricerca, praticare comuni protocolli di assistenza, operare la circolazione delle conoscenze con l'obiettivo di garantire al paziente le migliori condizioni assistenziali e le terapie più avanzate, nonché le ricerche pertinenti.

L'IRCCS, nella realizzazione della sua attività, ha prodotto una rete di relazioni. I soggetti della rete, sono i numerosi ed eterogenei portatori di interessi dell'Istituto. Per comprendere che tipo di rapporto esiste tra IRCCS e ciascun stakeholder, si è innanzitutto analizzato se questo contribuisce alla definizione dell'azione dell'Istituto (stakeholder di input) o se ne risulta destinatario (stakeholder di output). Nel primo caso si è poi individuato il tipo di contributo apportato, classificandolo a seconda che riguardi la programmazione delle attività (input di programmazione), l'apporto finanziario (input di finanziamento), o il processo di realizzazione del servizio (input di produzione).

STAKEHOLDER DI INPUT	STAKEHOLDER DI OUTPUT
di programmazione Soggetti pubblici - Regione siciliana "Assessorato Salute" - ASP - MIUR - Ministero della Salute - Università - Enti di Ricerca - Comunità scientifica Soggetti privati - Associazioni di categoria di finanziamento Soggetti pubblici - Regione Siciliana - MIUR - Ministero Salute - Altri soggetti pubblici Soggetti privati - Aziende - Cittadini di produzione Soggetti pubblici - ASP Soggetti privati - Fornitori - Dipendenti	Servizi resi a: Soggetti pubblici - Regione siciliana "Assessorato Salute" - ASP - MIUR - Ministero della Salute - Università - Enti di Ricerca - Comunità scientifica Soggetti privati - Cittadini - Enti ed associazioni - Comunità scientifica

Organizzazione

La struttura organizzativa dell'Istituto è ispirata a criteri di autonomia e delega con lo scopo di sviluppare la responsabilizzazione gestionale e professionale, nell'ambito di un assetto che consenta l'aggregazione di strutture omogenee e la valorizzazione delle specializzazioni.

Nell'organigramma di seguito riportato e nel Funzionigramma si definisce la strutturazione organizzativa dell'IRCCS Centro Neurolesi Bonino Pulejo nei suoi presidi, in Dipartimenti, Unità Operative Complesse, Unità Operative Semplici, funzioni di Staff e Linee di Attività.

Le Unità Operative, semplici e complesse, sono articolate e definite – per numero e tipologia – in funzione della dotazione di posti letto attribuita alla data di adozione del funzionigramma aziendale così composta:

Decreto di attribuzione posti letto	G.C.A. Cod 75	SUB INTENSIVA NEUROLOGICA O UNITA' DI RISVEGLIO Cod 75	SUAP	DH	Lungodegenza	Riabilitazione Cod 75/28/56	Unità Spinale cod.28	Riabilitazione cod.56	ACUTI	TOTALE
D.A. 21 Luglio 2006	96 ¹									96
D.A. 17 Aprile 2007	66	10 ²	20 ²							96
D.A. 11 Luglio 2013 E NOTA n.A.I.3 – S.4/95718		10 ⁴	20 ³							116

DEL 19/12/13									
D.A. 23 Ottobre 2013 E NOTA n.A.I.3 – S.4/95718 DEL 19/12/13					16 ¹				132
Decreto Rete Ospedaliera 14 gennaio 2015						115			155
D.D.G. 1171/2015				4 ⁴		111 ⁴			155
D.A 2 luglio 2015			-20 ³						135
Decreto Piemonte D.P.R.S 551/2016						31		53 ⁴	219
Decreto Assessoriale Rete Ospedaliera 629 del 31 marzo 2017	60		20 ⁷		10		20	66	94
									Totale
									270

L'Istituto ha disegnato la propria organizzazione sul modello dipartimentale. Nell'organigramma e nel funzionigramma aziendale sono individuati un Dipartimento amministrativo ed i Dipartimenti integrati Assistenziali Scientifici e Tecnologici, che rispondono all'esigenza di integrazione tra ricerca scientifica ed assistenza, tipiche di un IRCCS, nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 2 e 8 del D.lgs n.288/03 ed in coerenza con il Programma nazionale di Ricerca di cui all'art. 12 bis del D.lgs n.502/1992, con lo scopo di migliorare la qualità dell'assistenza dei pazienti, lo sviluppo di nuovi approcci diagnostici e terapeutici, la capacità di reperire le innovazioni tecnologiche di provata efficacia, sviluppare nuovi percorsi e modelli assistenziali.

I Dipartimenti Integrati Assistenziali Scientifici e Tecnologici sono così individuati:

-Area interdipartimentale di Alta tecnologia e modelli assistenziali in condivisione tra l'area Clinico-assistenziale e l'area della Ricerca, declinata come nel sottostante Organigramma.

-Dipartimento di Neuroscienze –Ricerca Scientifica e- Innovazione, declinato come nel sottostante Organigramma

-Dipartimento di Emergenza- Urgenza a prevalente attività clinica, specificato come nell' Organigramma de quo.

Le Direzioni dell'Istituto, a supporto delle proprie attività, si avvalgono del supporto delle diverse articolazioni organizzative fondate sul principio della flessibilità e dell'integrazione tra le varie competenze e professionalità.

Nell'Organigramma sotto riportato si evidenziano:

-Unità Operative ed articolazioni in Staff del Direttore Generale che svolgono attività di sviluppo e progettazione nell'ambito delle funzioni strategiche dell'Istituto e, in particolare, nei settori dell'organizzazione sanitaria e amministrativa, della comunicazione interna ed esterna, dell'innovazione gestionale, dell'ottimizzazione e valutazione sull'utilizzo delle risorse, del sistema di qualità dell'Istituto, del sistema informativo dell'Istituto, della programmazione e controllo di gestione, della prevenzione e protezione:

-Unità Operative e Linee di Attività poste alle dirette dipendenze del Direttore Scientifico che svolgono attività di sviluppo della ricerca coerentemente con la Mission dell'Istituto con ricadute in ambito clinico tecnologico, formativo e scientifico che consentono all'Istituto di mantenere gli standard di eccellenza nell'ambito delle Neuroscienze. La Direzione Scientifica concorre con la Direzione Sanitaria alla definizione dell'organizzazione sanitaria e strutturale e funzionale dell'istituto avendo cura di assicurare la miglior integrazione tra attività di ricerca scientifica e di attività clinico-assistenziale

-Unità Operative e Linee di Attività poste alle dirette dipendenze del Direttore Sanitario. Le Unità operative e le Linee di attività alle dirette dipendenze del Direttore Sanitario svolgono attività nell'ambito delle funzioni assistenziali dell'Istituto. La Direzione Sanitaria, contribuisce nell'ambito dell'assistenza ospedaliera, al raggiungimento degli obiettivi del Direttore Generale

-Unità Operative e Funzioni poste alle dirette dipendenze del Direttore Amministrativo

Le Unità operative e le funzioni alle dirette dipendenze del Direttore Amministrativo svolgono attività prevalente nell'ambito delle funzioni amministrative, ed il relativo funzionamento è ispirato al modello dipartimentale.

Dette Unità e funzioni rientrano nelle aree funzionali amministrativa, professionale e tecnica dell'Istituto, e costituiscono le articolazioni che svolgono compiti di standardizzazione di procedure amministrative o di supporto all'attività del Direttore Amministrativo.

Per lo svolgimento delle proprie funzioni e per quelle delegate dal Direttore Generale, il Direttore Amministrativo è coadiuvato da una segreteria.

Art.4 Raccordo con il Piano della Performance

Una strategia di prevenzione della corruzione si pone in stretta sinergia con il Piano della Performance dell'Istituto e la sua attuazione, attraverso il collegamento delle misure di prevenzione indicate nel presente Piano agli obiettivi previsti nel Piano della Performance. L'intero insieme dei percorsi evidenziati per l'attuazione ed implementazione del PTPCT viene inserito sotto forma di obiettivi nel Piano della Performance, nella duplice considerazione della:

- **performance organizzativa** (art. 8 D.lgs. n.150/2009 e s.m.i) con particolare riferimento:
 - all'attuazione di piani e misure di prevenzione della corruzione nonché alla misurazione dell'effettivo grado di realizzazione dei medesimi nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti;
 - allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso forme di partecipazione e collaborazione, al fine di stabilire quali risultati migliorativi riceve il rapporto con l'utenza dall'attuazione delle misure di prevenzione;
- **performance individuale** (art.9 D.lgs. n.150/2009,) ove vengono inseriti:
 - nel Piano della Performance, ai sensi dell'art. 10 del sopracitato Decreto, gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori nonché ai dirigenti apicali delle Unità Operative Aziendali, in base alle attività che svolgono ai sensi dell'art. 16 comma 1 bis, ter, quater del D.lgs n.165/2001 e s.m.i *(l-bis concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti. l-ter forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo. l-quater 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).*
- nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ai sensi dell'art. 7 del D.lgs n.150/2009, gli obiettivi, individuali e/o di gruppo, assegnati al personale che opera nei settori esposti alla corruzione.

Per l'anno in corso, è attribuito come specifico obiettivo ai Dirigenti/Responsabili delle Strutture/Uffici dell'Area Amministrativa quello della corretta applicazione degli adempimenti previsti dalle normative di settore (D.lgs n. 33/13 e s.m.i., Legge n. 190/12 e s.m.i.), sia come flusso dati che come completezza della pubblicazione, che come esercizio dell'accesso civico generalizzato, nonché la produzione di procedure e provvedimenti amministrativi, l'effettuazione di controlli e di monitoraggi, la redazione di atti regolamentari, previsti come misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi nel PTPCT.

Il costante, completo, aggiornato flusso di dati da pubblicare sul link "amministrazione trasparente", rappresenta, poi, in capo ai medesimi responsabili, ciascuno per le proprie competenze, così come declinate nella sezione Trasparenza e nell' Allegato 2 al presente Piano, strumento di realizzazione dell' accessibilità totale del cittadino – utente, ulteriormente rafforzato dall' introduzione dell' istituto del c.d. "Accesso civico generalizzato", accanto a quello cd semplice e a quello c.d. documentale .

Nell'ambito dello svolgimento dell'attività sanitaria, di ricerca, insegnamento, produzione scientifica tutti i dirigenti sono altresì tenuti a rendere evidente l'assenza di situazioni di conflitto di interessi o la sussistenza di eventuali contributi economici esterni, con tempestività e completezza.

Dell'esito del raggiungimento di questi specifici obiettivi in tema di contrasto del fenomeno della corruzione individuati nel P.T.P.C.T. (e dunque dell'esito della valutazione delle performance organizzativa ed individuale) l'IRCCS da specificamente conto nell'ambito della Relazione delle performance (art. 10, d.lgs. n. 150/2009), dove, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, verifica i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Dei risultati emersi nella citata Relazione, il Responsabile per la prevenzione della corruzione tiene conto, per inserire le misure correttive tra quelle per implementare/migliorare il P.T.P.C.T.

Art.5 Soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione

Di seguito sono individuati i soggetti e le relative attribuzioni che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'IRCCS Centro Neurolesi Bonino Pulejo di Messina, in coerenza con quanto stabilito con la delibera n.831 del 3 agosto 2016 resa dall'ANAC e successiva delibera n.1074 del 21.11.2018

Art. 5.1 Il Direttore Generale/Commissario Straordinario

Il legale rappresentante dell'Istituto Direttore Generale o Commissario Straordinario ai sensi della Legge n.190\2012, della Circolare del DFP n°1\2013 e del PNA, quale autorità di indirizzo politico dell'Istituto, dispone di competenze rilevanti nel processo di individuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Ai sensi dell'art.1 comma 8, L. 190/12 e s.m.i. l'organo di indirizzo di questo IRCCS, ossia il Direttore Generale, rappresentante legale dell'Ente, definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, valutando le proposte dei Dirigenti, ciascuno per le proprie competenze, e le eventuali disfunzioni inerenti l'attuazione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza segnalate dal R.P.C.T. Il Direttore Generale o Commissario Straordinario, quale organo di indirizzo dell'Istituto altresì:

- a) designa il Responsabile della prevenzione della corruzione;
- b) adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti;
- c) riceve la relazione annuale del RPCT;
- d) adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, quali – a mero titolo esemplificativo – i criteri generali per il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti ex art.53 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- e) adotta tutti i provvedimenti che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, quale, a titolo di esempio, il Codice di Comportamento ed Etico Aziendale, nonché gli atti volti a garantire il necessario coordinamento e collegamento tra il Piano e gli altri atti di programmazione Aziendale;

- f) ha facoltà di convocare il RPCT a riferire sull'attività svolta;
- g) decide anche in ordine all'introduzione di modifiche organizzative per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività, sempre nell'ottica di un effettivo coinvolgimento dell'organo di indirizzo nella impostazione della strategia della prevenzione della corruzione.
- h) assicura al Responsabile della Prevenzione della corruzione lo svolgimento di adeguati percorsi formativi e di aggiornamento annuale ed un adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio.

Art. 5.2 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Le novelle normative introdotte con il D.lgs. 96/2016, recepite nel PNA 2016 approvato dall'ANAC, all'interno di ogni singola Amministrazione hanno rafforzato i poteri ed il ruolo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione. E' stata infatti prevista ove possibile con riferimento al contesto organizzativo dell'Ente di riferimento, la possibilità motivata di unificare in unico soggetto, sia dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione che della Trasparenza (R.P.C.T.) In ossequio al disposto di cui all'art.1, comma 7 della L. 190/12, come novellato dal D.lgs. 97 del 2016, la Direzione Generale ha deliberato con provvedimento n.352 del 21/4/2016, con effetto a decorrere dal 27 aprile 2016, di procedere alla nomina di un nuovo ed unico Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in sostituzione del RPCT dimissionario, individuato nella D.ssa Flavia Lello, Collaboratore amministrativo, Responsabile dell'Ufficio Affari Legali dell'Istituto, quale soggetto ritenuto professionalmente idoneo, con conoscenza adeguata dell'Amministrazione di appartenenza. La scelta di una figura non dirigenziale è stata dettata dall'esiguità delle risorse umane a disposizione, in possesso dei requisiti di professionalità e compatibilità necessari allo svolgimento dell'incarico di che trattasi.

Il RPCT viene nominato con deliberazione del Direttore Generale/Commissario Straordinario. L'incarico si configura come incarico aggiuntivo alle normali attribuzioni e per la sua complessità necessita di un apposito ufficio con appropriate risorse umane. Non possono cumularsi l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza con il Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, potendo sussistere un potenziale conflitto di interesse. Non può essere nominato Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza un soggetto interno all'organizzazione Aziendale, che sia stato destinatario di provvedimenti giudiziari di condanna o di provvedimenti disciplinari e che non abbia dato dimostrazione nel tempo di comportamento integerrimo.

Le attività e le funzioni assegnate dalla Legge al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza possono essere di seguito sintetizzate, al solo scopo esemplificativo, in virtù della normativa interna alla Legge n. 190/2012 e s.m.i.:

- elaborare la proposta di piano della prevenzione alla corruzione, che sottopone in tempo utile al Direttore Generale/Commissario Straordinario per l'approvazione entro il 31 gennaio (art.1, comma 8); successivamente, una volta approvato, il Piano verrà pubblicato sul sito internet dell'IRCCS nella sezione "Amministrazione Trasparente."
- definire la tipologia di attività espletate dagli Uffici a maggior rischio di corruzione;

- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, comma 10, lett. c), definendo in raccordo con gli organi di governance, le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione su proposta dei dirigenti di Unità Operativa e su temi di etica e legalità;
- verificare l'efficace attuazione del piano e della sua idoneità (art.1, comma 10, lettera a);
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- verificare il comportamento dei dipendenti che possano far supporre comportamenti corruttivi, anche in via potenziale, richiedere spiegazioni su procedimenti, effettuare ispezioni e verifiche per il rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti;
- dovere di segnalare all'organo di indirizzo ed all'organismo indipendente di valutazione le disfunzioni inerenti l'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 7);
- verificare, d'intesa con i dirigenti delle articolazioni dell'IRCCS competenti, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, comma 10, lett. b);

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, riscontri dei fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare deve darne tempestiva informazione, affinché possa essere avviata con tempestività l'azione disciplinare; nel caso riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa deve presentare tempestiva denuncia alla competente Procura della Corte dei Conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale; infine qualora riscontri dei fatti che rappresentano notizia di reato deve presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica e deve darne tempestiva informazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. 8 aprile 2013, n. 39, e dell'Intesa raggiunta in sede di Conferenza Unificata il 24 Luglio 2013 e della Delibera dell'ANAC n. 149/2014, il Responsabile Anticorruzione, cura, anche attraverso le disposizioni del presente Piano, che nell'Amministrazione siano rispettate le disposizioni del decreto medesimo sulla inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi; inoltre:

- segnala all'Autorità Nazionale Anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative, i casi di possibile violazione del citato decreto legislativo n.39/2013;
- ai sensi dell'art.15 del D.P.R. 16 aprile 2013, n.62, il Responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza del Codice di Comportamento ed Etico nell'Amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dall'art. 15 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, l'ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il Responsabile della prevenzione della corruzione.

Per l'espletamento dei suoi compiti il Responsabile per la prevenzione della corruzione è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività Aziendale e su ogni livello del personale e, in particolare, gli viene attribuita la facoltà di:

- effettuare, in qualsiasi momento, verifiche e chiedere atti, documenti e delucidazioni a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare, anche solo potenzialmente, corruzione e illegalità;
- accedere ad ogni tipologia di documento aziendale rilevante in relazione all'esercizio delle sue funzioni;
- avvalersi della collaborazione di qualsiasi struttura e professionalità presente.

Il provvedimento di revoca dell'incarico amministrativo di vertice o dirigenziale conferito al soggetto cui sono state affidate le funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione, comunque motivato, è comunicato all'Autorità Nazionale Anticorruzione che, entro trenta giorni, può formulare una richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal Responsabile in materia di prevenzione della corruzione. Nel caso in cui nei confronti del designato/incaricato alla prevenzione della corruzione siano avviati procedimenti disciplinari o penali si procede alla applicazione dell'obbligo di rotazione ed alla conseguente revoca dell'incarico. Infine, la responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a Suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile medesimo.

A fronte dei compiti che la legge attribuisce al Responsabile sono previste responsabilità in caso di inadempimento. In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il Responsabile della prevenzione della corruzione risponde ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm., sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

- di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui all'art. 1 comma 5 della Legge n. 190/2012 ed s.m.i. di avere osservato le prescrizioni di cui all'art. 1 commi 9 e 10 della stessa legge;
- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano. In tal caso, la sanzione disciplinare a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi. In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano, il Responsabile della prevenzione della corruzione risponde ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare. La mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio della corruzione, da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione, costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale. La previsione di questa responsabilità "dirigenziale" rende necessaria la creazione di un collegamento tra l'adempimento normativamente richiesto e gli obiettivi individuati in sede di negoziazione "dell'incarico dirigenziale" attribuito e nello stesso inseriti.

Il Responsabile ex art.43 del D.lgs. 33/13 e s.m.i. svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di

indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. Nella fattispecie, essendo l'attuale RPCT p.t., figura non dirigenziale, l'espletamento dei compiti ex lege previsti e ut supra descritti non possono prescindere da un coinvolgimento integrale ed una piena condivisione di intenti con gli organi di governance interni dell'Istituto, ed in particolare del legale rappresentante.

-Supporto conoscitivo e operativo al RPCT-

Al fine di garantire che il RPCT possa svolgere il proprio ruolo con autonomia ed effettività, come previsto dall'art. 41 del D.lgs. 97/2016, l'organo di indirizzo dispone *«le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei»* al RPCT.

La necessità di rafforzare il ruolo e la struttura organizzativa a supporto del RPCT è tanto più evidente anche alla luce delle ulteriori e rilevanti competenze in materia di accesso civico attribuite al RPCT dal D.lgs. 97/2016. In tale contesto il RPCT, oltre alla facoltà di chiedere agli uffici della relativa amministrazione informazioni sull'esito delle istanze, deve occuparsi, per espressa disposizione normativa (art. 5, co. 7, D.lgs. 33/2013, come novellato dal D.lgs. 97/2016), dei casi di riesame (sia che l'accesso riguardi dati a pubblicazione obbligatoria o meno). È dunque necessario da una parte, che il RPCT sia dotato di una struttura organizzativa di supporto adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici, al compito da svolgere. Si prevede la necessità dunque della costituzione di un: **“Gruppo di lavoro della prevenzione della corruzione e della trasparenza”** Dall'altra, che vengano assicurati al RPCT poteri effettivi, preferibilmente con una specifica formalizzazione nell'atto di nomina, di interlocuzione nei confronti di tutta la struttura, sia nella fase della predisposizione del Piano e delle misure, sia in quella del controllo sulle stesse.

A tale scopo, si individuano quali Referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione tutti i Direttori/Responsabili/Figure Apicali delle varie articolazioni in cui si sviluppa l'Istituto.

I Referenti per la prevenzione della Corruzione costituiscono punto di riferimento per la raccolta delle informazioni e delle segnalazioni al Responsabile della prevenzione della corruzione, fermo restando i compiti del Responsabile e le conseguenti responsabilità, che non possono essere derogati. I Referenti sono individuati, di norma, nei Responsabili di tutte le articolazioni Aziendali, centrali e periferiche. In aggiunta possono, altresì, essere individuati quali Referenti ulteriori dipendenti in possesso di specifica professionalità. L'incarico di Referente del Responsabile della prevenzione della corruzione si configura come incarico aggiuntivo a quello già ordinariamente svolto dal dirigente individuato e non dà luogo ad alcuna remunerazione. I Referenti concorrono con il Responsabile della prevenzione della corruzione a:

- individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- prevedere meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- assicurare obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano anticorruzione;
- monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;

- monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- alla verifica dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica pubblica e della legalità, in quanto chiamati ad operare nei settori nei quali è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

I Referenti del Responsabile per la prevenzione della corruzione concorrono, altresì, con il Responsabile individuato ad assicurare, in un contesto unitario, organico e coerente, la esatta osservanza delle prescrizioni in materia di trasparenza dell'attività amministrativa. I Referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione, in qualità di Responsabili delle articolazioni cui sono preposti, al fine di garantire lo svolgimento del ruolo di impulso che la legge affida al Responsabile della prevenzione della corruzione, sono tenuti, nell'esercizio delle loro funzioni, ad assicurare che:

- l'organizzazione amministrativa sia resa trasparente, con evidenza delle responsabilità per procedimento, processo e prodotto;
- le unità organizzative siano, oltre che coordinate tra loro, rispondenti all'input ricevuto.

I Responsabili di tutte le articolazioni Aziendali, centrali e periferiche, nell'esercizio delle funzioni di Referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione, sono tenuti a curare, mediante un sistema articolato "a cascata", il pieno e motivato coinvolgimento di tutti i dirigenti e dipendenti delle strutture Aziendali cui sono rispettivamente preposti, in specie di quelli addetti alle aree a più elevato rischio di corruzione ed illegalità, nell'attività di analisi e valutazione, nonché di proposta e definizione delle misure di monitoraggio per l'implementazione del piano di prevenzione della corruzione. Le modalità di raccordo e di coordinamento tra il Responsabile della prevenzione della corruzione e i Referenti devono determinare un meccanismo di comunicazione/informazione, input/output per l'esercizio della funzione, secondo un processo di formulazione delle proposte e successiva fase di verifica ed applicazione. Analogo raccordo e coordinamento, operativo e dinamico, va costantemente e sistematicamente mantenuto tra i Responsabili di tutte le articolazioni Aziendali, centrali e periferiche, ed il Responsabile della prevenzione della corruzione. I Referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione, per l'area di rispettiva competenza, svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'Istituto, e di costante monitoraggio sull'attività svolta dai dirigenti assegnati agli uffici di riferimento, anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale. In particolare, i Referenti individuati, i Responsabili delle strutture di supporto e tutti i Responsabili delle altre articolazioni Aziendali sono tenuti ad assicurare la massima collaborazione al Responsabile della prevenzione, provvedendo, tra l'altro, a fornire tempestivo riscontro alle sue richieste. Il mancato riscontro alle richieste di collaborazione e di informativa è valutabile ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e ai fini della responsabilità disciplinare. I Referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione concorrono con il Responsabile individuato a curare

la diffusione della conoscenza del Codice di Comportamento nell'amministrazione ed il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, in raccordo con l'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

Al fine di garantire con tempestività i numerosi adempimenti da assolvere, per ciascuno delle strutture organizzative dell'IRCCS interessate dai suddetti adempimenti, in considerazione della peculiarità del contesto organizzativo dell'Ente, ancora impegnato nelle attività di gestione delle fasi procedurali connesse all'accorpamento del Presidio Ospedaliero Piemonte, a decorrere dal 1/10/2016, per effetto del D.P.R.S. n.551/GAB del 16/5/2016, in particolare in termini di risorse umane, essendo il team di figure dirigenziali appartenenti al ruolo amministrativo (che rivestono un ruolo fondamentale al fine di un efficace gestione del fenomeno corruttivo), costituito in atto da n. tre unità di personale, peraltro a tempo determinato) questo Istituto ha individuato con deliberazione n. 638 del 8/6/2017, quali Referenti anche funzionari privi della qualifica Dirigenziale ed incarichi di responsabilità di strutture organizzative, in ragione delle funzioni svolte nei vari settori/Uffici direttamente coinvolti negli adempimenti prescritti dal Piano Anticorruzione, quali necessari punti di riferimento e supporto del R.P.C.T., compatibilmente con le mansioni inerenti al ruolo di appartenenza, e con riserva di modificare tali figure in esito ad eventuale interruzione del rapporto di lavoro di tali soggetti, per decorso del termine di durata del contratto, ed in rapporto ai mutamenti nel contingente di personale intervenuti medio tempore che consentano il reclutamento di personale dirigente. I Referenti dovranno trasmettere entro il termine del 30 novembre di ogni anno, circostanziata relazione illustrativa delle attività poste in essere nell'esercizio delle proprie funzioni.

-Poteri di interlocuzione e controllo-

Nelle modifiche apportate dal D.lgs. 97/2016 risulta evidente l'intento di rafforzare i poteri di interlocuzione e di controllo del RPCT nei confronti di tutta la struttura. Emerge più chiaramente che il RPCT deve avere la possibilità di incidere effettivamente all'interno dell'amministrazione o dell'ente e che alla responsabilità del RPCT si affiancano con maggiore decisione quelle dei soggetti che, in base alla programmazione del PTPC, sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione. Lo stesso D.lgs. 165/2001 all'art. 16, co. 1 lett. l-bis) l-ter) e l-quater), prevede, d'altra parte, tra i compiti dei dirigenti di uffici dirigenziali generali quello di concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e a contrastare i fenomeni di corruzione fornendo anche informazioni necessarie per l'individuazione delle attività nelle quali è più elevato il rischio corruttivo e provvedendo al loro monitoraggio.

Dal D.lgs. n.97/2016 risulta anche l'intento di creare maggiore comunicazione tra le attività del RPCT e in particolare quelle dell'OIV, come precedentemente specificato. Ciò al fine di sviluppare una sinergia tra gli obiettivi di performance organizzativa e l'attuazione delle misure di prevenzione. In tal senso, si prevede, da un lato, la facoltà all'OIV di richiedere al RPCT informazioni e documenti necessari per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza (art. 41, co. 1 lett. h), D.lgs. 97/2016). Dall'altro lato, si prevede che la relazione annuale del RPCT, recante i risultati dell'attività svolta da pubblicare nel sito web dell'amministrazione, venga trasmessa oltre che all'organo di indirizzo dell'amministrazione anche all'OIV (art. 41, co. 1, lett. l), D.lgs. 97/2016).

-Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT) e Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (RASA)-

Al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il RPCT è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPC.

Occorre considerare, infatti, che ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (RASA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa. Si evidenzia, al riguardo, che tale obbligo informativo-consistente nella implementazione della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della s.a., della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo - sussiste fino alla data di entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dall'art. 38 del nuovo Codice dei contratti pubblici (cfr. la disciplina transitoria di cui all'art. 216, co. 10, del D.lgs. 50/2016). L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

In caso di mancata indicazione nel PTPC del nominativo del RASA, previa richiesta di chiarimenti al RPCT, l'Autorità si riserva di esercitare il potere di ordine ai sensi dell'art. 1, co. 3, della Legge 190/2012, nei confronti dell'organo amministrativo di vertice, che, nel silenzio del legislatore, si ritiene il soggetto più idoneo a rispondere dell'eventuale mancata nomina del RASA. Nel caso di omissione da parte del RPCT, il potere di ordine viene esercitato nei confronti di quest'ultimo. **Con deliberazione n.925 del 23/9/2016 la Direzione generale dell'IRCCS ha individuato quale R.A.S.A. il Dott. Angelo Maccarone, Collaboratore Amministrativo assegnato all'Ufficio Provveditorato.**

Art.5.3 I Dirigenti

Il comma 1, articolo 16 del D.lgs. 165/2001 attribuisce ai Dirigenti per l'area di rispettiva competenza un ruolo attivo in materia di prevenzione della corruzione, i quali devono affiancare l'attività del Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza, osservando le misure contenute nel P.T.P.C., e contestualmente partecipando attivamente all'elaborazione del Piano anticorruzione, all'attività di gestione del rischio, di proposta, di monitoraggio e di controllo. In particolare (cfr. comma 1, articolo 16 del D.lgs. n. 165/2001):

- a) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione;
- b) controllano il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti delle misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione, vigilando sul rispetto del codice di comportamento e del codice etico Istituzionale;
- c) forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione;
- d) formulano sia al R.P.C.T. che alla direzione generale specifiche proposte di misure organizzative ed azioni finalizzate alla prevenzione del rischio corruzione e di modifica del Piano Anticorruzione nelle parti di quibus;
- e) provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti;

- f) dispongono, ciascuno per la propria competenza, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.” c.d. rotazione straordinaria;
- g) verificano, ciascuno per la propria competenza e d'intesa con il R.P.C.T. l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione, c.d. “rotazione ordinaria” introdotta come misura di prevenzione della corruzione dalla L. 190/12, art.1, comma 10, e che si affianca alla rotazione straordinaria.

I dirigenti altresì:

- h) monitorano il rispetto dei termini previsti dalla Legge e dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- i) individuano e propongono al R.P.C.T. ed alla Direzione Generale i nominativi dei dipendenti che operano nelle aree a rischio da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica e della legalità, senza creare disservizio alla struttura;
- j) attuano le disposizioni concernenti gli obblighi di trasparenza, collaborano attivamente con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza, garantendo il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla Legge;
- k) controllano e assicurano assieme al Responsabile per la trasparenza la regolare attuazione dell'accesso civico.
- l) Informano il R.P.C.T. delle attività ut supra.

Art.5.4 L'Organismo Indipendente di valutazione (O.I.V.)

L'Organismo indipendente di valutazione svolge un ruolo di rilievo nelle politiche di prevenzione della corruzione dell'Ente ed in materia di trasparenza, operando in stretta sinergia con il R.P.C.T. Tale soggetto verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Esso verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. A tal fine, l'Organismo medesimo può chiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti.

L'Organismo medesimo riferisce all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza (cfr. art.1, comma 8 bis L. 190/12, introdotto dall'art.41 del D.lgs. 97/2016). L'OIV ai sensi e per effetto dell'art.44 del D.lgs. 33/13 e s.m.i. promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità; verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Programma triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della

trasmissione dei dati. Nell'ambito dei poteri di vigilanza e controllo attribuiti all'ANAC, l'Autorità si riserva di richiedere informazioni tanto all'OIV quanto al RPCT in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, anche tenuto conto che l'OIV riceve segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti l'attuazione dei PTPC.

Inoltre, di concerto con gli altri Organismi di Controllo Interno dell'Istituto, svolge le sotto elencate funzioni:

- partecipa al processo di gestione del rischio attraverso la formulazione di pareri e proposte e attribuendo concreta rilevanza ai rischi e alle azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti attribuiti;
- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa;
- esprime parere sul Codice di Comportamento ed Etico adottato dall'Istituto.
- Assicura il coordinamento tra i contenuti del Codice di Comportamento ed Etico e il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, attribuendo rilevanza al rispetto del Codice ai fini della valutazione dei risultati conseguiti dal dipendente o dall'ufficio, verificando, in particolare, l'assolvimento degli obblighi di vigilanza e controllo da parte dei dirigenti sull'attuazione e sul rispetto del Codice di Comportamento ed Etico, e prendendo in considerazione i relativi risultati in sede di formulazione della proposta di valutazione annuale;
- svolge un'attività di supervisione sull'applicazione del Codice di Comportamento ed Etico, riferendone nella relazione annuale;
- attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed integrità, secondo le linee guida fornite all'Autorità Nazionale Anticorruzione

Art. 5.5 Gli Uffici Procedimenti disciplinari (U.P.D.)

I due Uffici procedimenti disciplinari costituiti all'interno dell'IRCCS rispettivamente per il personale del comparto e della dirigenza devono avere un ruolo di raccordo con il R.P.C.T. nell'ambito dei procedimenti disciplinari di competenza trattati, fornendo al RPCT le informazioni richieste per lo svolgimento della propria funzione. Gli UPD:

- attivano e definiscono i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza;
- provvedono alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;
- propongono l'aggiornamento del Codice di Comportamento ed Etico;
- operano in stretta collaborazione con il Responsabile della prevenzione della corruzione;
- svolgono i procedimenti disciplinari rientranti nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis d.lgs. 165/2001);
- provvedono alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 DPR. 3/1957; art. 1, c. 1, legge 20/1994; art. 331 c.p.p.);

- curano l'aggiornamento del Codice di Comportamento ed Etico, l'esame delle segnalazioni di violazione di quest'ultimo, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 e s.m.i..

Art.5.6 I dipendenti

Tutti i dipendenti, sia del comparto che della dirigenza, dell'Ente partecipano al processo di gestione del rischio e di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi, osservano le misure e tutte le prescrizioni contenute nel P.T.P.C., e fermo restando l'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria, segnalano le situazioni di illecito di cui siano venuti a conoscenza nell'Amministrazione al proprio dirigente/superiore gerarchico o all'U.P.D., (art.54 bis, rubricato: "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*" ex D.lgs. 165/2001 e s.m.i.), segnalano casi di personale conflitto di interessi. La violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, L. 190/2012).

Art. 5.7 Collaboratori a qualsiasi titolo

Tutti i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Istituto:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- prestano la loro collaborazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- rispettano le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione;
- osservano le misure contenute nel presente piano;
- segnalano al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui siano venuti a conoscenza, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria.

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione adottate dall'Istituto e trasfuse nel P.T.P.C.T. devono essere rispettate da tutti i dipendenti, sia dal personale del comparto che della dirigenza, nonché da tutti i collaboratori a qualsiasi titolo. La violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare (art. 1 comma 14 Legge n. 190/2012). Le violazioni delle regole di cui al presente Piano e del Codice di Comportamento ed Etico aziendale applicabili ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture dell'Istituto o in nome e per conto della stessa sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti. E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Istituto, anche sotto il profilo della tutela dell'immagine.

Art.5.8 Stakeholders

La partecipazione attiva dei cittadini ed il coinvolgimento dei portatori di interesse sono prioritariamente attuati attraverso un'efficace comunicazione, quale strumento mediante il quale gli Stakeholders partecipano al controllo della pubblica amministrazione. L'informazione ai cittadini, il rapporto con chi ne rappresenta gli interessi ed il monitoraggio costante dei fattori di non qualità percepiti dai cittadini attraverso il percorso dei reclami, della customer satisfaction, dell'audit civico, degli incontri di confronto e della trasparenza del sito istituzionale

costituiscono le azioni concretamente messe in campo dall'Istituto, in coerenza con il sistema dei valori di riferimento dell'organizzazione, per garantire l'effettività delle misure preventive del presente Piano.

Art.6 Definizione di Corruzione

Si conferma un concetto di corruzione inteso in senso ampio, comprensiva delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che, com'è noto, è disciplinata nel codice penale agli artt. 314 (Peculato), 316 (Peculato mediante profitto dell'errore altrui), 316-bis (Malversazione a danno dello stato), 316 ter (Indebita percezione di erogazioni a danno dello stato), 317 (Concussione), 318 (Corruzione per l'esercizio della funzione), 319 (Corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio); 319 ter (Corruzione in atti giudiziari), 319 quater (Induzione indebita a dare o promettere utilità), 320 (Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio), 321 (Pene per il corruttore), 322 (Istigazione alla corruzione), 322 bis (Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle comunità europee e di funzionari delle comunità europee e di stati esteri), 323 (Abuso d'ufficio), 325 (Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni d'ufficio), 326 (Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio), 346-bis (Traffico di influenze illecite), 353 (Turbata libertà degli incanti), 353 bis (Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente), 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 (Circolare n.1 del 25/1/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento della Funzione Pubblica). La definizione di corruzione, come ribadito dalla determina ANAC n.12/2015 coincide con la: "*maladministration*," intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione dei procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre dunque avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

Art. 7 Gestione del rischio

L'attività di gestione del rischio è il risultato di un processo complesso ed articolato che presuppone la preventiva individuazione delle aree di rischio ed una valutazione del rischio corruzione attraverso la verifica "sul campo" dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi organizzativi e procedimenti amministrativi riconducibili alle attività svolte dall'Ente.

Per gestione del rischio si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione con riferimento al rischio. La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi. La pianificazione, mediante l'adozione del PTPCT, è il mezzo

per attuare la gestione del rischio. L'Istituto adotta il modello metodologico tratto da UNI ISO 31000:2010 secondo il quale, lo stesso:

- a) crea e protegge il valore, contribuendo in maniera dimostrabile al raggiungimento degli obiettivi ed al miglioramento della prestazione, per esempio in termini di salute e sicurezza delle persone, security, rispetto dei requisiti cogenti, consenso presso l'opinione pubblica, protezione dell'ambiente, qualità del prodotto gestione dei progetti, efficienza nelle operazioni, governante e reputazione;
- b) è parte del processo decisionale, aiutando i responsabili ad effettuare scelte consapevoli, determinando altresì la scala di priorità delle azioni e distinguere tra linee di azione alternative;
- d) tratta esplicitamente l'incertezza, tenendo conto di come può essere affrontata;
- e) è sistematico, strutturato e tempestivo: un approccio sistematico, tempestivo e strutturato alla gestione del rischio contribuisce all'efficienza ed a risultati coerenti, confrontabili ed affidabili;
- f) si basa sulle migliori informazioni disponibili : gli elementi in ingresso al processo per gestire il rischio si basano su fonti di informazione quali dati storici, esperienza, informazioni di ritorno dai portatori d'interesse, osservazioni, previsioni e parere di specialisti. Tuttavia, i responsabili delle decisioni dovrebbero informarsi, e tenerne conto, di qualsiasi limitazione dei dati o del modello utilizzati o delle possibilità di divergenza di opinione tra gli specialisti;
- g) è "su misura", essendo in linea con il contesto esterno ed interno e con il profilo di rischio dell'organizzazione;
- h) tiene conto dei fattori umani e culturali, individuando capacità, percezioni e aspettative delle persone esterne ed interne che possono facilitare o impedire il raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione;
- i) è trasparente e inclusivo: il coinvolgimento appropriato e tempestivo dei portatori d'interesse e, in particolare, dei responsabili delle decisioni, a tutti i livelli dell'organizzazione, assicura che la gestione del rischio rimanga pertinente ed aggiornata.
- j) è dinamico ed è sensibile e risponde al cambiamento continuamente. Ogni qual volta accadono eventi esterni ed interni, cambiano il contesto e la conoscenza, si attuano il monitoraggio ed il riesame, emergono nuovi rischi, alcuni rischi si modificano ed altri scompaiono;
- k) favorisce il miglioramento continuo dell'organizzazione che dovrebbe sviluppare ed attuare strategie per migliorare la maturità della propria gestione del rischio, insieme a tutti gli altri aspetti della propria organizzazione. L'intero processo richiede la partecipazione e l'attivazione di meccanismi di consultazione, con il coinvolgimento di tutti coloro che sono preposti alle aree di rispettiva competenza. Le principali fasi da seguire sono:
 - la mappatura dei processi attuati dall'Istituto – consente l'individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio;
 - la valutazione del rischio per ciascun processo – tale attività deve essere svolta per ciascun processo o fase di processo mappato;
 - l'analisi del rischio – consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità ed impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico. Per ciascun rischio catalogato occorre stimare il valore della probabilità e il valore dell'impatto.

- la ponderazione del rischio: consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.
- il trattamento del rischio e le misure per neutralizzarlo: tale fase consiste nel processo per modificare il rischio, ossia nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri;
- le priorità di trattamento: si basano sui seguenti fattori:
 - o livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
 - o obbligatorietà della misura: va data priorità alla misura obbligatoria, rispetto a quella ulteriore;
 - o impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.
- il monitoraggio e le azioni di risposta: questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione. Essa è attuata dai medesimi soggetti che partecipano al processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione.

Art.7.1. Mappatura del rischio: individuazione delle Aree di rischio.

La ricostruzione accurata della c.d. mappa dei processi organizzativi assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi. Si tratta, come sottolineato dall'ANAC nella determina n.12/2015: *“di un esercizio conoscitivo importante non solo per l'identificazione di possibili ambiti di vulnerabilità dell'amministrazione rispetto alla corruzione, ma anche rispetto al miglioramento complessivo del funzionamento della macchina amministrativa.”* Con il presente aggiornamento annuale del piano si è proceduto ad identificare alcune aree a rischio, in continuità con quanto già avviato nel precedente PTPC 2018-2020, riservando gli opportuni successivi aggiornamenti e/o integrazioni.

Ai fini dell'individuazione delle aree di rischio si definisce il concetto di rischio corruttivo come la pericolosità di un evento calcolata con riferimento alla probabilità che questo si verifichi e correlata alla gravità delle relative conseguenze. La suddetta individuazione presuppone una valutazione del rischio attraverso la verifica “sul campo” dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi organizzativi e procedimenti amministrativi svolti dall'Ente.

I molteplici processi/procedimenti svolti dall'IRCCS possono essere ricondotti nelle aree di rischio indicati nelle tabelle allegate al presente piano, riservando le successive modifiche ed integrazioni periodiche che si renderà necessario adottare, sulla base della ricognizione delle attività svolte e di una diversa valutazione del relativo coefficiente di rischio, tenuto conto dell'evoluzione del contesto organizzativo dell'Istituto avviato nel corso del 2016 ed alla luce dei dettami resi in materia dall'ANAC.

Art.7.2. Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la macrofase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi, al fine di individuare le priorità dell'intervento e le possibili misure

correttive/preventive (trattamento del rischio). In linea generale la valutazione del rischio si sviluppa lungo le seguenti fasi:

- Identificazione dei rischi, sia mediante acquisizione del più ampio numero di fonti normative, sia procedendo alla individuazione degli eventi di natura corruttiva che potrebbero verificarsi in relazione ai processi/procedimento ed alle singole fasi;
- Analisi, individuazione del livello di esposizione al rischio delle attività e dei processi/procedimenti, circoscrivendo le cause ed il verificarsi di eventi corruttivi e definendo gli eventi rischiosi più rilevanti per l'Amministrazione;
- Ponderazione, attribuzione di un peso ad ogni singolo rischio, in termini di priorità e sostenibilità dell'intervento. Si riporta, a tal proposito, la formula per la determinazione del rischio corruzione, quale valore numerico, secondo la metodologia ed i criteri contenuti nell'allegato n. 5 del Piano Nazionale Anticorruzione 2013, $R=P*D$, laddove il rischio è funzione di due variabili, rappresentate dal valore medio di probabilità (P) e dal valore medio del danno (D). In altri termini il rischio (R) è dato dal valore di probabilità (P) che un determinato evento accada, espresso in una scala di valori da 1 a 5, moltiplicato per il valore di Impatto/Danno (D) che l'evento provoca, espresso anch'esso in una scala di valori da 1 a 5, per un coefficiente totale di rischio individuato entro un range di valutazione il cui valore minimo è uguale ad 1 ed il valore massimo uguale a 25.

Per ciascuno dei processi mappati, si è proceduto altresì a rapportare il valore numerico del rischio ottenuto ad un criterio descrittivo, raggruppando i valori ricavati in tre diversi livelli, come di seguito riportati:

- Livello rischio "Basso" con valori inferiori a 4 ;
- Livello rischio "Medio" con valori da 4 a 8 ;
- Livello rischio "Alto" con valori oltre l' 8 .

Nella sottostante tabella riepilogativa si definiscono le priorità di intervento relative alle attività correlate alla diversa valutazione del rischio.

VALUTAZIONE RISCHIO	COMPRESENZA DI ALCUNI DEI SEGUENTI CRITERI	PRIORITÀ DI TRATTAMENTO
BASSO Valore rischio inferiore a 4	- Attività a bassa discrezionalità per presenza di: 1. Specifica normativa 2. Regolamentazione dell'IRCCS 3. Elevato grado di trasparenza degli atti procedurali - Valore economico del beneficio complessivo connesso all'attività inferiore a 1.000,00 € in media - Potere decisionale sull'esito dell'attività in capo a più persone - Sussistenza di specifici meccanismi di verifica o controllo esterno - Rotazione dei funzionari dedicati all'attività	- azioni correttive e/o migliorative non richiedenti un intervento immediato;
MEDIO	- Attività a media discrezionalità (regolamentazione dell'IRCCS o	- azioni correttive e/o

Valore rischio da 4 a 8	normativa di principio, ridotta pubblicità, ecc.) - controlli ridotti - Valore economico tra i 1.000,00 € e i 10.000,00 € o, comunque, modesta gravità dell'evento che può derivare dal fatto corruttivo - Bassa rotazione dei funzionari dedicati - Monitoraggio e verifica semestrale - Definizione di protocolli operativi o regolamenti	migliorative da programmare nel medio tempo;
ALTO Valore rischio oltre l'8	- Attività ad alta discrezionalità - Valore economico superiore a 10.000,00 € o, comunque, elevata gravità dell'evento che può derivare dal fatto corruttivo - controlli ridotti - Potere decisionale concentrato in capo a singole persone - Rotazione dei funzionari dedicati solo in tempi molto lunghi - Rischio di danni alla salute in caso di abusi - Notevole casistica di precedenti storici di fatti corruttivi - Monitoraggio e verifica quadrimestrale - Definizione di protocolli operativi o regolamenti - Verifiche a campione	- azioni correttive e/o migliorative da programmare con urgenza

Art.7.3 Trattamento del rischio.

Nel presente Piano sono state identificate le principali aree di rischio e, conseguentemente sono state identificate le azioni e gli strumenti idonei a prevenire il rischio di corruzione. L'individuazione delle aree, delle azioni e degli strumenti idonei a prevenire il rischio di corruzione è da ritenersi un processo complesso e la cui implementazione procede per gradi successivi di approfondimento. Alcune aree, in base all'esperienza nazionale ed internazionale, sono da ritenersi ricorrenti nell'ambito delle pubbliche amministrazioni e la Legge n. 190/2012 le individua e fissa la obbligatorietà della loro indicazione nell'ambito dei Piani evidenziando i procedimenti collegati:

- autorizzazione o concessione;
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del decreto legislativo n.150 del 2009.

I suddetti procedimenti corrispondono alle seguenti Aree di rischio:

- processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale;
- processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal Codice dei contratti pubblici, ai sensi del D.lgs n.56 del 19/4/2017 e dal D.lgs. 24 aprile 2014, n.66, convertito con modifica dalla Legge 89 del 23 giugno 2014,

illustrato alla delibera ANAC Numero CP- 22 del 26 novembre 2014 : *“Attuazione delle disposizioni di cui agli artt. 9, comma 7 e 10, commi 3 e 4, lettere a) e b) del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66 convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89.”*

- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Per ciascuna Area di rischio individuata per legge, sono stati associati:

- i relativi processi. È stata realizzata una prima mappatura dei processi Aziendali. Tale mappatura è da ritenersi provvisoria ed è suscettibile di modifiche e/o integrazioni anche sulla base delle modifiche organizzative che potranno intervenire e sulle osservazioni e gli approfondimenti che il percorso di implementazione del presente Piano comporterà;
- per ciascun processo, i rischi specifici ad esso connesso;
- una prima valutazione di rischio potenziale del processo (alto, medio, basso);
- la mappatura delle Unità Operative coinvolte;
- una prima individuazione delle misure correttive da introdurre.

Il trattamento del rischio è la fase volta alla individuazione e progettazione delle misure di contrasto della corruzione. Fra le misure preventive di carattere generale da realizzare nell'arco di validità del presente piano e, quindi, nel triennio, in collaborazione con i soggetti responsabili delle articolazioni organizzative dell'IRCCS e tutto il personale addetto ai processi/procedimenti ricondotti nelle aree a rischio, sono da ricomprendere protocolli operativi o regolamenti, fra i quali:

- un protocollo operativo che, compatibilmente con le risorse a disposizione e la competenza professionale necessaria, disciplini sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio con esclusione delle figure infungibili;
- aggiornamento del regolamento interno in materia di segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza e sua tutela, in caso di sopravvenute modifiche legislative e dettami resi in materia dall'ANAC;
- un protocollo che assicuri l'applicazione concreta del Codice di Comportamento e del Codice Etico dei dipendenti dell'amministrazione ed attivi le connesse responsabilità disciplinari;
- un protocollo che disciplini in forma organica, nel rispetto del principio dell'accessibilità totale, gli obblighi di trasparenza e pubblicità previsti dal T.U. sulla trasparenza nonché da altra normativa di settore.

Complessivamente, le indicazioni provenienti dagli Organismi all'uopo preposti evidenziano l'esigenza di perseguire i tre seguenti obiettivi principali nell'ambito delle strategie di prevenzione:

- Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- Creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Art.7.4 La classificazione delle misure per la prevenzione del rischio

Per tutte le Aree di rischio individuate, occorre indicare le misure di prevenzione da implementare al fine di ridurre la probabilità che il rischio si verifichi. A tal fine, il Piano Nazionale Anticorruzione distingue gli strumenti correttivi cui attingere in due categorie:

- misure obbligatorie, la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative e che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in maniera trasversale sull'organizzazione dell'intera pubblica amministrazione;
- misure ulteriori -sono quelle che, pur non essendo obbligatorie per legge, sono ritenute necessarie o utili, tenuto conto del contesto di riferimento dell'Istituto, che possono essere inserite nei P.T.P.C.T. a discrezione dell'Amministrazione e che si caratterizzano per il fatto di incidere su specifiche ipotesi di rischio evidenziate in fase di mappatura dei processi.
- **A)-MISURE OBBLIGATORIE-**

Le misure a carattere obbligatorio obbligatorio sono di seguito elencate:

1) Codice di Comportamento ed Etico.

Il Codice di comportamento definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, novellato, nonché ai fini del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti, a qualsiasi titolo operanti, dell'IRCCS "Bonino-Pulejo" sono tenuti ad osservare al fine di garantire il perseguimento della mission Aziendale. Il Codice si applica ai dipendenti dell'Istituto, nonché a tutti coloro che, qualsiasi titolo, si trovino ad operare all'interno delle strutture Aziendali. Al fine di dare concreta operatività a tale previsione:

- negli atti relativi all'instaurazione del rapporto di lavoro/collaborazione, a cura dell'Ufficio Risorse Umane, deve essere inserita una clausola che prevede l'impegno dell'interessato a rispettare le norme del Codice di Comportamento Aziendale e la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi ivi previsti;

- nei contratti di affidamento di appalti di fornitura di servizi e lavori e per l'erogazione di prestazioni sanitarie da parte di strutture convenzionate/accreditate, a cura della Struttura competente alla gestione del procedimento, deve essere inserita una clausola in virtù della quale la ditta fornitrice, a pena di risoluzione del contratto, in caso di violazione delle disposizioni del Codice di Comportamento da parte dei propri dipendenti e collaboratori, è tenuta ad adottare i provvedimenti volti a rimuovere la situazione di illegalità segnalata, nonché le eventuali conseguenze negative e a prevenirne la reiterazione.

Il Codice di Comportamento disciplina la condotta del dipendente:

- in caso di regali, compensi o altre utilità.
- in caso di partecipazione ad associazioni e organizzazioni;
- in caso di presenza di interessi finanziari e di conflitto di interessi;

- nei casi in cui è obbligatoria la sua astensione dal partecipare all'adozione di decisioni o attività;
- nei rapporti privati;
- in servizio;
- nei rapporti col pubblico;
- nell'ambito della conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'Istituto,

nonché nella fase di esecuzione degli stessi.

Atteso il fondamentale ruolo dell'Istituto quale struttura erogatrice di prestazioni tese al recupero e valorizzazione della promozione della salute, tutto il personale dipendente, nonché coloro i quali, a qualsiasi titolo, si trovino ad operare all'interno delle strutture Aziendali, sono tenuti al rispetto del divieto di fumo previsto dalla legge.

Azioni di miglioramento da adottare in merito saranno:

- garantire aggiornamento del vigente Codice di Comportamento ed Etico, approvato con delibera n. 520 del 26/3/2018, in caso di sopravvenute eventuali modifiche rese necessarie da nuovi principi espressi dall'ANAC, o di modifiche legislative.
- rilevazione annuale del numero e del tipo di violazioni accertate e sanzionate delle regole dei Codici ed individuazione delle aree aziendali nelle quali si concentra il più alto tasso di violazioni;
- vigilanza e monitoraggio sul rispetto delle norme del Codice di Comportamento ed Etico con relazione da trasmettere al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Con delibera n. 275/CS del 6.3.2015 l'IRCCS ha adottato il Codice di Comportamento dei dipendenti, consulenti e collaboratori, che integra e specifica le previsioni del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al citato D.P.R. n.62/2016. Nel corso dell'anno 2016 con delibera n.587 del 1.7.2016 l'Istituto ha approvato il Codice Etico, che esprime e definisce l'adozione di regole di deontologia aziendale, che conduce oltre la mera obbligatorietà dovuta al rispetto della legge, all'osservanza dei doveri minimi di diligenza, decoro, dignità, onestà, imparzialità, ai quali devono ispirarsi i comportamenti dei dipendenti, collaboratori e di tutti coloro che agiscono in nome e per conto dell'Istituto a qualunque titolo inquadrati e soggetti terzi che interagiscono con l'Ente stesso. Nel corso dell'anno 2017 con la determinazione n.358 del 28/3/2017 l'ANAC ha proceduto all'adozione delle nuove *"Linee-guida per l'adozione dei Codici di Comportamento negli Enti del Servizio Sanitario Nazionale,"* sulla scorta delle quali l'IRCCS ha avviato un processo di revisione dell'attuale Codice di Comportamento, aggiornando, come suggerito dall'ANAC, in un unico documento le norme etiche e di comportamento già contenute negli anzidetti codici.

2) Conflitto di interessi.

Ai sensi dell'art. 1 comma 41 della Legge n. 190/2012 che ha introdotto l'art. 6 bis nella Legge n. 241/90, *"il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale."* La norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e controinteressati. I dipendenti dell'Istituto sono pertanto tenuti a prestare la massima attenzione alle situazioni di conflitto di interesse e, a tal fine:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

La norma va letta in maniera coordinata con la disposizione dell'art. 7 del Codice di Comportamento del dipendenti pubblici di cui al D.P.R. n.62/2013 "obbligo di astensione", in base al quale: *"Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza."* Alla luce delle superiori disposizioni l'IRCCS ha provveduto a regolamentare tale disciplina attraverso il proprio Codice di Comportamento, prevedendo all'art.5 una specifica procedura di astensione, secondo la quale, in presenza di conflitto di interessi il dipendente al momento della presa in carico dell'affare/procedimento informa per iscritto il Dirigente della struttura di appartenenza, cui spetta la valutazione in merito alla sussistenza o meno dell'ipotesi di conflitto evidenziata. Relativamente a detta misura l'IRCCS ha avviato la procedura di aggiornamento dell'attuale Codice di Comportamento aziendale, ove in tema di gestione del conflitto di interesse, agli artt. 6 e 7, si prevede che la segnalazione da parte del dipendente di una situazione di conflitto di interessi (che può essere valutata non solo in termini di attualità ma anche di mera potenzialità, con inteferenza dell'interesse privato in maniera diretta, indiretta ed apparente, ossia quando l'interesse secondario del dipendente può apparentemente interferire, agli occhi di osservatori esterni, con l'interesse primario dell'Istituto) all'atto dell'assegnazione dell'Ufficio e comunque, entro e non oltre il termine di dieci giorni dall'assegnazione medesima, deve informare per iscritto il Responsabile della Struttura di appartenenza.

Laddove si tratti di Dirigenti apicali la comunicazione va resa al Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane ed al Responsabile della Prevenzione della Corruzione. L'IRCCS a mezzo l'R.P.C.T. ha provveduto a predisporre apposita modulistica per la dichiarazione dell'assenza di conflitto di interessi, che deve essere resa in caso di conferimento di incarichi di collaborazione. In caso di affidamento di incarichi di patrocinio legale ad avvocati iscritti all'Albo costituiti dall'IRCCS, non essendo dotato l'Istituto di un Ufficio Avvocatura Interno, i medesimi legali rendono una dichiarazione di assenza di conflitti di interesse inserita nello schema del relativo contratto, approvato con il provvedimento deliberativo di conferimento dell'incarico de quo.

3) Adozione di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni.

I Responsabili delle articolazioni organizzative dell'IRCCS devono elaborare meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione.

A tal fine i Responsabili delle articolazioni dell'IRCCS devono formalizzare, con comunicazione al Responsabile della Prevenzione della corruzione ed alla Direzione Generale, le procedure utilizzate indicando, per categorie e senza eccessivo aggravio della procedura, i controlli di regolarità e legittimità effettuati e i soggetti che li operano e procedere al loro periodico monitoraggio specificando l'oggetto e la tempistica dei controlli secondo appositi

reports.

I Responsabili delle articolazioni dell'IRCCS dovranno altresì programmare incontri sistematici, a cadenza periodica, al fine di formare ed aggiornare il personale afferente su norme, procedure e prassi.

4) Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti.

L'art.1, co.9, lettera d) della L. 190/12 stabilisce che: *“Ogni Amministrazione pubblica ha l'obbligo di monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti amministrativi”*. Al rispetto dei termini previsti dalla legge o da eventuali regolamenti aziendali per la conclusione dei procedimenti ed al loro monitoraggio provvedono i Dirigenti Responsabili di U.O. ed i Referenti del R.P.C. per quanto di competenza, avendo cura di trasmettere al Responsabile della Prevenzione della Corruzione **entro il 31 marzo di ogni anno**, un report sullo stato dei procedimenti amministrativi condotti nell'anno precedente, attestante il rispetto del relativo termine di conclusione oppure le motivazioni che ne hanno determinato l'inosservanza.

5) Monitoraggio dei rapporti fra l'amministrazione e i soggetti con i quali ha rapporti aventi rilevanza economica.

Nel rispetto dell'art. 1, co.9, lettera e) della L. n.190/2012 i Responsabili delle articolazioni organizzative dell'IRCCS provvedono a monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione, attraverso appositi moduli da somministrare ai dipendenti, agli utenti, ai collaboratori esterni e ai fornitori.

In caso di conflitto di interessi dovranno essere attivati meccanismi di sostituzione conseguenti all'obbligo di astensione di cui all'art. 6 bis della legge n. 241/90 e s.m.i. del personale in conflitto.

Di ciò deve essere data evidenza alla Direzione Generale ed al Responsabile della prevenzione della corruzione, attraverso l'invio di appositi reports all'uopo predisposti.

6) Formazione dei dipendenti.

La formazione è identificata come uno dei principali meccanismi di prevenzione del rischio che si verifichi un fenomeno di corruzione. I dipendenti e gli operatori che direttamente o indirettamente svolgono un'attività, all'interno degli uffici indicati nel Piano triennale di prevenzione della corruzione come a più elevato rischio di corruzione, dovranno partecipare ad un programma formativo sulla normativa relativa alla prevenzione e repressione della corruzione e sui temi della legalità e della trasparenza.

Il Direttore Generale, sulla base delle indicazioni del Responsabile della prevenzione della corruzione, di concerto con i Responsabili dell'Ufficio Formazione e con i Direttori responsabili/Dirigenti delle articolazioni organizzative dell'IRCCS, individua i dipendenti che hanno l'obbligo di partecipare ai programmi di formazione a cadenza almeno annuale.

Il programma di formazione approfondisce le norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione

ed in particolare i contenuti della L. 190/2012, gli aspetti etici e della legalità dell'attività, la trasparenza dell'azione amministrativa, oltre ad ogni tematica che si renda opportuna e utile per prevenire e contrastare la corruzione.

Al fine di assicurare la più ampia divulgazione delle tematiche relative alla prevenzione e al contrasto della corruzione, i Responsabili delle articolazioni dell'IRCCS organizzano presso le rispettive strutture/servizi/uffici degli incontri formativi brevi nel corso dei quali gli operatori che hanno partecipato ai programmi di formazione dell'IRCCS espongono le indicazioni essenziali apprese e danno riscontro della tenuta di tali incontri alla Direzione dell'IRCCS e al Responsabile della prevenzione della corruzione. L'attuale RPCT si è attivato, in sinergia con la Direzione Generale, per richiedere all'Ufficio Formazione dell'Ente la programmazione e l'avvio entro breve termine di adeguati interventi formativi in tema di prevenzione della Corruzione, consentendo tra l'altro la diffusione tra il personale dipendente di valori etici e principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati, oltre che in materia di trasparenza. Nel corso dell'anno 2017-2018 questo IRCCS ha attuato la seguente iniziativa di carattere formativo:

- a) Corso in house (in itinere) dal titolo: "Anticorruzione e trasparenza-aspetti normativi, organizzativi e di prevenzione," organizzato dal CEFPAS -Centro per la Formazione permanente e l'aggiornamento del personale del servizio sanitario," rivolto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, ai suoi Referenti, al Direttore Medico di Presidio, ai Dirigenti di Strutture Semplici ed ai Direttori Responsabili di Strutture complesse ed altre figure amministrative del comparto;

Nell'anno 2019, in coerenza con quanto previsto nel Piano formativo annuale dell'IRCCS, l'R.P.C.T., in sinergia con l'Ufficio Formazione e gli Organi di Governance, si prefigge l'obiettivo di incrementare le iniziative formative, coinvolgendo, anche con modalità e-learning tutti i dipendenti.

7) Trasparenza.

La trasparenza è una misura di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione. Essa è posta al centro di molte indicazioni e orientamenti internazionali in quanto strumentale alla promozione dell'integrità, allo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica. Occorre pertanto rafforzare tale misura anche oltre al rispetto di specifici obblighi di pubblicazione già contenuti in disposizioni vigenti.

Il D.Lgs. n.33/2013 ha riordinato in un unico corpo normativo l'insieme degli obblighi di informazione, trasparenza e pubblicità, già esistenti in capo alle Pubbliche Amministrazioni, prevedendo al contempo nuovi obblighi di trasparenza e pubblicità, in coerenza con la disciplina introdotta dalla Legge n. 190/2012 in materia di prevenzione della corruzione.

Nello specifico, il decreto ha disposto la creazione, all'interno del sito internet di ciascuna Pubblica Amministrazione, di una sezione denominata "Amministrazione Trasparente," in cui andare a pubblicare determinati dati/documenti, concernenti l'organizzazione e l'attività condotta dall'Ente stesso.

Successivamente, la predetta normativa è stata modificata con il D.Lgs. n. 97/2016, semplificando parte degli obblighi di pubblicazione vigenti e introducendone, al contempo, di nuovi.

Il Consiglio dell'ANAC ha approvato la Delibera n. 1310 del 28/12/2016 ad oggetto "*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016.* "

All'attuale quadro normativo in materia di trasparenza il D.lgs. 97/2016 ha apportato rilevanti innovazioni.

Il decreto persegue l'importante obiettivo di razionalizzare gli obblighi di pubblicazione vigenti mediante la concentrazione e la riduzione degli oneri gravanti sulle amministrazioni pubbliche.

In questa direzione vanno interpretate le due misure di semplificazione introdotte all'art. 3 del D.lgs. 33/2013. La prima (co. 1-bis) prevede la possibilità di pubblicare informazioni riassuntive, elaborate per aggregazione, in sostituzione della pubblicazione integrale, conferendo all'ANAC il compito di individuare i dati oggetto di pubblicazione riassuntiva con propria delibera da adottare previa consultazione pubblica e sentito il Garante per la protezione dei dati personali, qualora siano coinvolti dati personali. Ciò in conformità con i principi di proporzionalità e di semplificazione e all'esclusivo fine di ridurre gli oneri gravanti sui soggetti tenuti a osservare le disposizioni del D.lgs. 33/2013.

La seconda (comma 1-ter) consente all'ANAC, in sede di adozione del PNA, di modulare gli obblighi di pubblicazione e le relative modalità di attuazione in relazione alla natura dei soggetti, alla loro dimensione organizzativa e alle attività svolte.

Si consideri, inoltre, quanto previsto all'art. 9-bis del D.lgs. 33/2013, introdotto dal D.lgs. 97/2016, in base al quale qualora i dati che le amministrazioni e gli enti sono tenute a pubblicare ai sensi del D.lgs. 33/2013 corrispondano a quelli già presenti nelle banche dati indicate nell'allegato B) del D.lgs. 33/2013, le amministrazioni e gli enti assolvono agli obblighi di pubblicazione mediante la comunicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti dagli stessi detenuti all'amministrazione titolare della corrispondente banca dati.

A fronte della rimodulazione della trasparenza *on line* obbligatoria, l'art. 6, nel novellare l'art. 5 del D.lgs. 33/2013, ha disciplinato anche un nuovo accesso civico, molto più ampio di quello previsto dalla precedente formulazione, riconoscendo a chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, l'accesso ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati, e salvi i casi di segreto o di divieto di divulgazione previsti dall'ordinamento.

Dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 97/2016, sono divenute tre le tipologie di accesso agli atti:

- diritto di accesso ai documenti amministrativi, disciplinato dalla L. n. 241/1990;
- diritto di accesso civico, disciplinato dal D.Lgs. n. 33/2013;
- diritto di accesso civico generalizzato, disciplinato dal D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016.

Al fine di fornire un quadro organico dei profili applicativi relativi alle tre diverse tipologie di accesso in modo da rafforzare il coordinamento dei comportamenti sulle richieste pervenute all'interno di questa Azienda, l'IRCCS ha provveduto - con deliberazione n.869 del 31/7/2017 ad approvare il "Regolamento per l'esercizio del diritto accesso agli atti ed ai documenti amministrativi, del diritto di accesso civico e del diritto di accesso civico generalizzato". Anche il presente Regolamento è stato pubblicato sul sito internet aziendale e diffuso a tutte le strutture aziendali.

Sempre in un'ottica di semplificazione e coordinamento degli strumenti di programmazione in materia di prevenzione della corruzione possono interpretarsi le modifiche all'art. 10 del D.lgs. 33/2013. In base a queste

ultime il PTPCT contiene, in una apposita sezione, l'individuazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. 33/2013. Si è così disposta la confluenza dei contenuti del PTTI all'interno del PTPC. Non per questo l'organizzata programmazione della trasparenza perde il suo peso: anzi, chiaramente le nuove disposizioni normative stabiliscono che devono essere indicati i soggetti cui compete la trasmissione e la pubblicazione dei dati, in un'ottica di responsabilizzazione maggiore delle strutture interne delle amministrazioni ai fini dell'effettiva realizzazione di elevati standard di trasparenza.

Si ricorda, infine, che oltre alla trasparenza intesa come misura generale quale adeguamento agli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. 33/2013 e dalla normativa vigente, le amministrazioni e gli enti possono pubblicare i c.d. "dati ulteriori", come espressamente previsto dalla Legge 190/2012, art. 1, co. 9, lett. f) e dall'art. 7-bis, co. 3 del D.lgs. 33/2013. L'ostensione di questi dati *on line* deve avvenire nel rispetto della normativa sulla tutela della riservatezza e procedendo a rendere anonimi i dati personali eventualmente presenti.

7-1 Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali

L'ANAC nell'aggiornamento 2018 del PNA ha dedicato peculiare attenzione al rapporto tra trasparenza e dunque obblighi di pubblicazione previsti dal decreto n.33/13 e privacy, alla luce dell'applicazione dal 25 maggio 2018 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (si seguito RGPD) e, dell'entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 – alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679. In particolare l'ANAC evidenzia al riguardo che il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è rimasto sostanzialmente inalterato, essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento. Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, d.lgs. 33/2013), occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione. Infatti l'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. n. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento». Inoltre il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che «La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1». Giova rammentare, tuttavia, che 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 tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione». Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Qualità delle informazioni" che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati. In generale, in relazione alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, si rinvia alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali (Linne-guida pubblicate in G.U. n.134 del 12 giugno 2014).

7.2 Rapporti tra RPCT e Responsabile della Protezione dei dati.

L'ANAC ricorda inoltre che, in ogni caso, ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati-RPD svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

Secondo le previsioni normative il RPCT è scelto fra personale interno all'Amministrazione, diversamente il RPD può essere individuato in una professionalità esterna all'Ente (cfr. art.37 del regolamento (UE) n.2016/679, se anch'esso costituisce figura interna i due incarichi in parola non possono confluire in un unico soggetto. La sovrapposizione dei ruoli secondo l'autorità rischia di limitare l'effettività dello svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni, considerato i numerosi compiti e responsabilità che incombono sul RPCT e l'RPD. Orbene l'IRCCS con deliberazione n.138/CS del 21/5/2018 ha provveduto in ottemperanza agli artt. 37 e ss. RGDP al conferimento dell'incarico di Responsabile della Protezione dei dati personali, ricorrendo ad una figura esterna, individuata con procedura selettiva, designata in funzione delle qualità professionali e della conoscenza specialistica in materia della normativa e della prassi in materia di protezione dei dati.

L'RPD deve costituire figura di riferimento e di supporto anche per l'RPCT, per le questioni riguardanti la protezione dei dati personali, anche se naturalmente non può sostituirsi ad esso nell'esercizio delle sue funzioni (quali ad esempio i casi di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato).

8) Rotazione degli incarichi.

Nell'ambito del PNA la rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa,

conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza 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 instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

In generale la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore. In tale direzione va anche l'esperienza del settore privato dove, a fronte di un mondo del lavoro sempre più flessibile e di rapido cambiamento delle competenze richieste, il livello di professionalità si fonda non tanto o, non solo, sulle capacità acquisite e dimostrate, ma anche su quelle potenziali e future.

La rotazione è una tra le diverse misure che le amministrazioni hanno a disposizione in materia di prevenzione della corruzione. Il ricorso alla rotazione deve, infatti, essere considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo. In particolare occorre considerare che detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti. Per le considerazioni di cui sopra, essa va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale. Ove, pertanto, non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, i direttori delle macrostrutture sono tenuti ad operare scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi, quali a titolo esemplificativo, la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività o ancora l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni".

Inquadramento normativo: rotazione ordinaria e straordinaria

La rotazione del personale all'interno delle pubbliche amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, co. 5, lett. b) della L. 190/2012, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni devono definire e trasmettere all'ANAC *«procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari»*.

Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 10, lett. b) della L. 190/2012, il RPC deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, *«l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione»*. Questo tipo di rotazione, c.d. "ordinaria" è stata, quindi, inserita dal legislatore come una delle misure organizzative generali a efficacia preventiva che può essere utilizzata nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione.

L'istituto della rotazione era stato già previsto dal D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, c.d. Testo Unico sul pubblico impiego, dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) (lettera aggiunta dall'art. 1, co. 24, Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135), sia pure come misura di carattere successivo al

verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione *“del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva”*c.d. rotazione straordinaria, che solo nominalmente può associarsi all’istituto generale della rotazione.

-Rotazione ordinaria-

La rotazione ordinaria del personale è espressamente richiamata nelle Linee guida adottate dal Comitato interministeriale, istituito con d.p.c.m. 16 gennaio 2013, come misura da valorizzare nella predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione. L’art. 1, co. 4, lett. e) della L. 190/2012, dispone che spetta all’ANAC definire i criteri che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione.

Si ricorda, infatti, che l’art. 19, co. 15, del Decreto Legge 90/2014 ha previsto che *«Le funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione di cui all’articolo 1, commi 4, 5 e 8, della Legge 6 novembre 2012 n. 190, e le funzioni di cui all’articolo 48 del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, sono trasferite all’Autorità nazionale anticorruzione»*.

L’ambito soggettivo di applicazione della rotazione va identificato con riguardo sia alle organizzazioni alle quali essa si applica, sia ai soggetti interessati dalla misura. Con riferimento alle organizzazioni, ai sensi dell’art. 1, co. 59, della L. 190/2012, si deve trattare delle pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del D.lgs. 165/2001.

-Vincoli alla rotazione-

Le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e a vincoli di natura oggettiva, connessi all’assetto organizzativo dell’amministrazione.

-Vincoli soggettivi-

L’amministrazione adotterà misure di rotazione compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati soprattutto laddove le misure si riflettono sulla sede di servizio del dipendente. Si fa riferimento a titolo esemplificativo ai diritti sindacali, alla Legge 5 febbraio 1992 n. 104 (tra gli altri il permesso di assistere un familiare con disabilità) e al D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (congedo parentale).

Con riferimento all’applicabilità della misura della rotazione, se attuata tra sedi di lavoro differenti, nei confronti del personale dipendente che riveste il ruolo di dirigente sindacale, si ritiene necessaria, in conformità con recenti orientamenti giurisprudenziali, una preventiva informativa da indirizzarsi all’Organizzazione sindacale con lo scopo di consentire a quest’ultima di formulare in tempi brevi osservazioni e proposte in ragione dei singoli casi.

Vincoli oggettivi

La rotazione va correlata all’esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell’azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Si tratta di esigenze già evidenziate dall’ANAC nella propria delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, per l’attuazione dell’art. 1, co. 60 e 61, della L. 190/2012, ove si esclude

che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

Tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi può essere quello della cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento.

Occorre tenere presente, inoltre, che sussistono alcune ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici, qualifica direttamente correlata alle funzioni attribuite a detti uffici; ciò avviene di norma nei casi in cui lo svolgimento di una prestazione è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione nel relativo albo.

Nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee non si può invocare il concetto di infungibilità. Rimane sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo. Proprio per prevenire situazioni come questa, in cui la rotazione sembrerebbe esclusa da circostanze dovute esclusivamente alla elevata preparazione di determinati dipendenti, le amministrazioni dovrebbero programmare adeguate attività di affiancamento propedeutiche alla rotazione.

-Rotazione e formazione-

La formazione è una misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione. Una formazione di buon livello in una pluralità di ambiti operativi può contribuire a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività. Si tratta, complessivamente, attraverso la valorizzazione della formazione, dell'analisi dei carichi di lavoro e di altre misure complementari, di instaurare un processo di pianificazione volto a rendere fungibili le competenze, che possano porre le basi per agevolare, nel lungo periodo, il processo di rotazione.

In una logica di formazione dovrebbe essere privilegiata una organizzazione del lavoro che preveda periodi di affiancamento del responsabile di una certa attività, con un altro operatore che nel tempo potrebbe sostituirlo. Così come dovrebbe essere privilegiata la circolarità delle informazioni attraverso la cura della trasparenza interna delle attività, che, aumentando la condivisione delle conoscenze professionali per l'esercizio di determinate attività, conseguentemente aumenta le possibilità di impiegare per esse personale diverso.

-Misure alternative in caso di impossibilità di rotazione-

Non sempre la rotazione è misura che si può realizzare, specie all'interno di strutture di piccole dimensioni. In casi del genere è necessario che le amministrazioni motivino adeguatamente nel PTPC le ragioni della mancata applicazione dell'istituto. In questi casi occorre adottare misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione. In particolare dovrebbero essere sviluppate altre misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, a cominciare, ad esempio, da quella della trasparenza.

A titolo esemplificativo potrebbero essere previste dal dirigente modalità operative che favoriscano una maggiore partecipazione del personale alle attività del proprio ufficio. Inoltre, perlomeno nelle aree identificate come più

a rischio e per le istruttorie più delicate, potrebbero essere promossi meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, prevedendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria.

Altro criterio che potrebbe essere adottato, in luogo della rotazione, è quello di attuare una corretta articolazione dei compiti e delle competenze. Infatti, la concentrazione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto può esporre l'amministrazione a rischi come quello che il medesimo soggetto possa compiere errori o tenere comportamenti scorretti senza che questi vengano alla luce. Sarebbe auspicabile, quindi, che nelle aree a rischio le varie fasi procedurali siano affidate a più persone, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento sia sempre assegnata ad un soggetto diverso dal dirigente, cui compete l'adozione del provvedimento finale.

-Attuazione della rotazione-

Per l'attuazione della misura è necessario che l'amministrazione nel proprio PTPC chiarisca i criteri, individui la fonte di disciplina e sviluppi un'adeguata programmazione della rotazione. Tali contenuti sono mirati ad evitare che la rotazione sia impiegata al di fuori di un programma predeterminato e possa essere intesa o effettivamente utilizzata in maniera non funzionale alle esigenze di prevenzione di fenomeni di cattiva amministrazione e corruzione.

-Criteri della rotazione e informativa sindacale-

Il PTPC deve indicare i criteri della rotazione. Tra i criteri vi sono, ad esempio: a) quello dell'individuazione degli uffici da sottoporre a rotazione; b) la fissazione della periodicità della rotazione; c) le caratteristiche della rotazione, se funzionale o territoriale.

Sui criteri di rotazione declinati nel PTPC la Delibera ANAC n.831 del 3 agosto 2016 recita *“le amministrazioni devono dare preventiva e adeguata informazione alle organizzazioni sindacali, ciò al fine di consentire a queste ultime di presentare proprie osservazioni e proposte. Ciò non comporta l'apertura di una fase di negoziazione in materia.”*

-Programmazione pluriennale della rotazione-

È fondamentale che la rotazione sia programmata su base pluriennale, tenendo in considerazione i vincoli soggettivi e oggettivi come sopra descritti, dopo che sono state individuate le aree a rischio corruzione e al loro interno gli uffici maggiormente esposti a fenomeni corruttivi. Ciò consente di rendere trasparente il processo di rotazione e di stabilirne i nessi con le altre misure di prevenzione della corruzione. La programmazione della rotazione richiede non solo il coordinamento del RPC, ma anche e soprattutto il forte coinvolgimento di tutti i dirigenti e dei referenti del RPC, se presenti all'interno della struttura. Come ogni misura specifica, la rotazione deve essere calibrata in relazione alle caratteristiche peculiari di ogni struttura (dimensione e relativa dotazione organica, qualità del personale addetto, modalità di funzionamento degli uffici, distribuzione del lavoro e delle mansioni).

-Gradualità della rotazione-

Tenuto conto dell'impatto che la rotazione ha sull'intera struttura organizzativa, la stessa sarà programmata secondo un criterio di gradualità per mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria. A tal fine dovranno essere considerati, innanzitutto, gli uffici più esposti al rischio di corruzione, per poi considerare gli uffici con un livello di esposizione al rischio più basso. Con specifico riferimento al personale non dirigenziale, il criterio della gradualità implica, ad esempio, che le misure di rotazione riguardino in primo luogo i responsabili dei procedimenti nelle aree a più elevato rischio di corruzione e il personale addetto a funzioni e compiti a diretto contatto con il pubblico.

Allo scopo di evitare che la rotazione determini un repentino depauperamento delle conoscenze e delle competenze complessive dei singoli uffici interessati, potrebbe risultare utile programmare in tempi diversi, e quindi non simultanei, la rotazione dell'incarico dirigenziale e del personale non dirigenziale all'interno di un medesimo ufficio.

-Monitoraggio e verifica-

Si sottolinea che i dirigenti sono tenuti a mettere a disposizione del RPC ogni informazione utile per comprendere come la misura venga progressivamente applicata e quali siano le eventuali difficoltà riscontrate. Analogamente, il dirigente con responsabilità in materia di formazione rende disponibile al RPCT ogni informazione richiesta da quest'ultimo sull'attuazione delle misure di formazione coordinate con quelle di rotazione.

Nella relazione annuale il RPC espone il livello di attuazione delle misure di rotazione e delle relative misure di formazione, motivando gli eventuali scostamenti tra misure pianificate e realizzate. Quest'ultima, insieme alle segnalazioni comunque pervenute all'Autorità, costituirà una base informativa di grande rilievo da cui muoverà l'azione di vigilanza di ANAC.

-Rotazione del personale dirigenziale-

Per il personale dirigenziale, la disciplina è applicabile ai dirigenti di prima e di seconda fascia, o equiparati. Negli uffici individuati come a più elevato rischio di corruzione, sarebbe preferibile che la durata dell'incarico fosse fissata al limite minimo legale. Alla scadenza, la responsabilità dell'ufficio o del servizio dovrebbe essere di regola affidata ad altro dirigente, a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente. Invero, l'istituto della rotazione dirigenziale, specie in determinate aree a rischio, dovrebbe essere una prassi "fisiologica", mai assumendo carattere punitivo e/o sanzionatorio.

Essendo la rotazione una misura che ha effetti su tutta l'organizzazione di un'amministrazione, progressivamente la rotazione dovrebbe essere applicata anche a quei dirigenti che non operano nelle aree a rischio. Ciò tra l'altro sarebbe funzionale anche a evitare che nelle aree di rischio ruotino sempre gli stessi dirigenti. La mancata attuazione della rotazione deve essere congruamente motivata da parte del soggetto tenuto all'attuazione della misura.

-Rotazione del personale non dirigenziale-

La rotazione ordinaria del personale non dirigenziale può essere effettuata o all'interno dello stesso ufficio o tra uffici diversi nell'ambito della stessa amministrazione. La rotazione è applicabile anche ai titolari di posizione organizzativa, nei casi in cui nell'amministrazione il personale dirigenziale sia carente o del tutto assente.

Può essere citato, quale esempio di *best practice*, quello messo in atto da un Comune del nord Italia che ha favorito la rotazione tra i propri funzionari, attraverso una procedura di interpello per individuare candidature a ricoprire ruoli

di posizione organizzativa e alta professionalità, nonché prevedendo la non rinnovabilità dello stesso incarico per quanto riguarda i titolari delle posizioni organizzative.

-Rotazione nell'ambito dello stesso ufficio-

Il personale potrebbe essere fatto ruotare nello stesso ufficio periodicamente, con la rotazione c.d. “funzionale”, ossia con un'organizzazione del lavoro basata su una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati ai dipendenti. Ciò può avvenire, ad esempio, facendo ruotare periodicamente i responsabili dei procedimenti o delle relative istruttorie; applicando anche la rotazione dei funzionari che facciano parte di commissioni interne all'ufficio o all'amministrazione.

-Rotazione nella stessa amministrazione tra uffici diversi-

Nell'ambito della programmazione della rotazione, può essere prevista una rotazione funzionale tra uffici diversi. In altro modo, nelle strutture complesse o con articolazioni territoriali, la rotazione può avere carattere di “rotazione territoriale”, nel rispetto delle garanzie accordate dalla Legge in caso di spostamenti di questo tipo. Sull'argomento l'ANAC è intervenuta evidenziando come la rotazione territoriale possa essere scelta dall'amministrazione ove la stessa sia più funzionale all'attività di prevenzione e non si ponga in contrasto con il buon andamento e la continuità dell'attività amministrativa, a condizione che i criteri di rotazione siano previsti nel PTPC o nei successivi atti attuativi e le scelte effettuate siano congruamente motivate.

-Rotazione straordinaria nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva-

Come già sopra richiamato, l'art. 16, comma 1, lett. l - quater) del D.lgs. 165/2001 dispone che i dirigenti degli 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, senza ulteriori specificazioni.* Naturalmente restano ferme le altre misure previste in relazione alle varie forme di responsabilità.

Certamente dalla suddetta disposizione normativa si desume l'obbligo per l'amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro servizio. Si tratta, quindi, di una misura di carattere eventuale e cautelare tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo.

Per quanto attiene all'ambito soggettivo di applicazione, dal testo normativo sembra evincersi che detta forma di rotazione in quanto applicabile al “personale” sia da intendersi riferibile sia al personale dirigenziale, sia non dirigenziale. Ulteriore elemento che avvalorata la tesi prospettata deriva dalla lettura sistematica della norma che è collocata nel Capo II, Dirigenza e, pertanto, la rotazione potrebbe essere ipotizzata almeno nei confronti dei dirigenti di seconda fascia, che potrebbero essere fatti ruotare con decisione del direttore generale.

Mentre per il personale non dirigenziale la rotazione si traduce in una assegnazione del dipendente ad altro ufficio dirigenziale e, se del caso, alla attribuzione ex novo di altro incarico.

La delibera ANAC n.831/2016 recita “Per quanto attiene all’ambito oggettivo, e dunque alle fattispecie di illecito che l’amministrazione è chiamata a tenere in conto ai fini della decisione di far scattare o meno la misura della rotazione straordinaria, vista l’atipicità del contenuto della condotta corruttiva indicata dalla norma e, in attesa di chiarimenti da parte del legislatore, si riterrebbe di poter considerare potenzialmente integranti le condotte corruttive anche i reati contro la Pubblica amministrazione e, in particolare, almeno quelli richiamati dal D.lgs. 39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I «*Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione*», nonché quelli indicati nel D.lgs. 31 dicembre 2012 , n. 235. Oltre ai citati riferimenti, più in generale, l’amministrazione potrà porre a fondamento della decisione di far ruotare il personale la riconduzione del comportamento posto in essere a condotta di natura corruttiva e dunque potranno conseguentemente essere considerate anche altre fattispecie di reato.

In ogni caso, l’elemento di particolare rilevanza da considerare ai fini dell’applicazione della norma, è quello della motivazione adeguata del provvedimento con cui viene disposto lo spostamento. Si evidenzia, infine, che il Presidente dell’ANAC è destinatario delle informative del pubblico ministero quando esercita l’azione penale per i delitti di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale, ai sensi dell’art. 129, co. 3, delle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale, di cui al D.lgs. 28 luglio 1989 n. 271, come modificato dalla Legge 27 maggio 2015 n. 69. In tal modo l’Autorità, informata dell’esistenza di fatti corruttivi, potrà esercitare i poteri previsti ai sensi dell’art. 1, co. 3, Legge 190/2012, chiedendo all’amministrazione pubblica coinvolta nel processo penale l’attuazione della misura della rotazione”. La rotazione degli incarichi all’interno dell’Ente non troverà applicazione per le attività infungibili o altamente specializzate. Sono ritenute infungibili le attività svolte da profili professionali per le quali è previsto il possesso di lauree specialistiche, di abilitazioni o di iscrizioni in Ordini/Collegi/Albi possedute da una sola unità lavorativa all’interno dell’Ente. Sono ritenute altamente specializzate le attività svolte da profili professionali che in relazione ai titoli accademici posseduti (lauree, specializzazioni o particolari percorsi formativi) non si prestino ad essere espletate in conformità al principio di rotazione. Allo stesso modo l’esiguità dei Dirigenti di alcuni dei servizi dell’Area Tecnica, Professionale e Amministrativa dell’IRCCS e le notevoli differenze delle professionalità previste che richiedono frequentemente specifici percorsi formativi e portano a maturare esperienze lavorative distanti e difficilmente intercambiabili, rendono in atto tale misura di difficile applicazione. In materia di rotazione di incarichi si tiene altresì conto di quanto specificato dall’ANAC con deliberazione n.13/2015, secondo cui la rotazione è rimessa all’autonoma determinazione delle Amministrazioni, che in tal modo potranno adeguare la misura alla concreta situazione dell’organizzazione dei propri uffici.

La rotazione incontra dei limiti oggettivi, quali l’esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell’azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato rischio tecnico. Pertanto non si deve dar luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.

Stante le superiori considerazioni ad oggi non si è giunti alla definizione di criteri e modalità operative sostenibili, con cui procedere all’applicazione della predetta misura. Infine, non si sono verificati eventi che hanno reso necessaria la rotazione straordinaria nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per eventi di natura corruttiva.

9) Incompatibilità/Inconferibilità di incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni

Con l'emanazione del D.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 è stato previsto un sistema di incompatibilità degli incarichi dei dirigenti delle pubbliche amministrazioni allo scopo di assicurare il ripristino di un'etica pubblica e di una maggiore fiducia nella pubblica amministrazione. Ai sensi dell'art.1 del citato decreto 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 quindici giorni, tra la permanenza dell'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 indirizzo politico*". Costituiscono ipotesi specifiche di incompatibilità quelle previste dagli artt. 10 e 14 del D.lgs. 39/13. Costituiscono ipotesi di inconferibilità quelle previste dagli artt. 3,5 e 8 del D.lgs. 39/2013. La situazione di inconferibilità non può essere sanata e comporta la nullità dell'incarico conferito, in violazione della relativa disciplina, ai sensi dell'art.17 del D.lgs. 33/13 e l'applicazione delle sanzioni di cui all'art.18 del medesimo decreto. Nell'ipotesi in cui le cause di inconferibilità, sebbene esistenti *ab origine*, non siano note all'amministrazione all'atto del conferimento e si appalesino nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione effettua la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico. Si richiamano a tal proposito le Linee guida all'uopo emanate dall'ANAC con Delibera n. 833 del 3 agosto 2016 e con Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018.

Con riferimento ad entrambe le fattispecie gli interessati sono tenuti ad attestare l'inesistenza di ipotesi di incompatibilità/inconferibilità mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini ed alle condizioni dell'art.46 del DPR n.445/2000 e s.m.i., dichiarazione sostitutiva che deve essere acquisita, periodicamente aggiornata e pubblicata sul sito dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente a cura dell'Ufficio Risorse Umane. A tal fine il funzionario che acquisisce tale dichiarazione è tenuto ad assicurare che :

- negli interpelli per l'attribuzione di incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza all'atto del conferimento dell'incarico.

Il medesimo Ufficio provvederà a verificare la veridicità delle attestazioni rilasciate attraverso richiesta alla Procura della Repubblica per l'accesso ai carichi pendenti ed al casellario giudiziario, nonché alle banche dati del Ministero dell'Interno. Eventuali violazioni dovranno essere segnalate al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

10) Commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA

Ai fini dell'applicazione dell'art. 35 bis del D.lgs.165/2001 "Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissione e nelle assegnazioni agli uffici" introdotto dall'art. 1, comma 46, Legge n. 190/2012, e dell'art. 3 del D.lgs. 39/2013, 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 qualunque genere di vantaggi economici. Alla luce delle superiori disposizioni, nel corso dell'anno 2019 si prevede che i Responsabili degli Uffici interessati, per quanto di competenza, adottino apposita modulistica, con la quale i componenti delle commissioni di concorso e di gara devono attestare l'assenza di condanne penali, oltrechè assenza di situazioni di conflitto di interessi.

11) Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)

L'art.1, comma 42 lettera l) della Legge 190/2012 ha incluso all'art. 53 del D.lgs. 165/2001 il comma 16 ter, al fine di contenere il rischio di corruzione connesso al periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro del dipendente, contemplando l'ipotesi relativa alla c.d. "incompatibilità successiva" (pantouflage.) Il comma 16-ter. dispone che: *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autorizzativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma 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 e accertati ad essi riferiti"*

Ai fini dell'applicazione della presente disposizione normativa, l'IRCCS dispone l'inserimento:

- a) nei contratti di assunzione del personale della clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa, (autonoma o subordinata) 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;
- b) nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, della clausola di non aver concluso, pena l'esclusione, contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti dell'IRCCS che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della stessa nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- c) nelle deliberazioni aventi ad oggetto la risoluzione del rapporto di lavoro l'inserimento della clausola di divieto, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, di svolgere attività lavorativa di tipo subordinato o autonomo presso soggetti privati destinatari dell'attività svolta, qualora il dipendente negli ultimi tre anni di servizio abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali.

Si prevede altresì che 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. 165 del 2001; sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al presente punto.

Sulla c.d. incompatibilità successiva trovano applicazione tutti i principi sanciti dall'ANAC con la deliberazione n.1074 del 21 novembre 2018, punto 9 e ss., ove tra l'altro si chiarisce che l'ambito di applicazione della disciplina de qua si estende ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ivi inclusi i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato ed autonomo (cfr. parere ANAC AG/2 del 4 febbraio 2015). Il riferimento ai dipendenti pubblici va pertanto inteso nel senso di ricomprendere anche i titolari di incarichi indicati dall'art.21 del D.lgs n.39/2013. Altro profilo su cui si sofferma l'ANAC e che ivi occorre richiamare riguarda il contenuto dell'esercizio dei poteri negoziali ed autoritativi, presupposto per l'applicazione di conseguenze sanzionatorie. In primo luogo l'Autorità osserva che i dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui si riferisce l'art., 53, comma 16-ter citato, sono i soggetti che esercitano per conto delle P.A. i poteri sopra accennati, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi ed il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza economica e giuridica dell'ente. Rientrano, pertanto, a titolo esemplificativo i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, ad esempio ai sensi dell'art.9, comma 6 del D.lgs n.165/2001 e s.m.i., Si ritiene inoltre che nel novero dei poteri autorizzativi rientrino e negoziali rientrino sia i provvedimenti afferenti alla conclusione dei contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la P.A. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.

12) Patto di integrità

Il patto di integrità rappresenta un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante quale presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara d'appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerca di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzata alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti, ispirati ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza, nonché l'espreso impegno di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente, sia indirettamente tramite intermediari, al fine dell'assegnazione del contratto e/o al fine di distorcerne la relativa corretta esecuzione.

Pertanto:

- Nelle procedure di gara per la fornitura di beni /servizi e per l'esecuzione di lavori si dovrà procedere a fare sottoscrivere, a pena di esclusione, alle Ditte partecipanti il Patto di Integrità, secondo modello predisposto dall'Ente; detto modello debitamente sottoscritto dovrà essere presentato in uno alla documentazione necessaria per la partecipazione alla procedura predetta;
- Negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito dovrà essere inserita la clausola che il mancato rispetto del Patto di Integrità sottoscritto da luogo all'esclusione dalla gara ed alla risoluzione del contratto;

-La mancata previsione negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito della predetta clausola di salvaguardia, e /o la mancata verifica della sottoscrizione del Patto di Integrità costituiscono violazioni dei doveri del pubblico dipendente.

In particolare i responsabili dell'Ufficio Provveditorato sono tenuti ad assicurare che negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito sia inserita la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del patto d'integrità da luogo all'esclusione della gara ed alla risoluzione del contratto.

13) Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile.

La prevenzione della corruzione può essere favorita attraverso la promozione di politiche atte a far emergere casi di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi.

E' quindi fondamentale la partecipazione dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza e, soprattutto, la definizione delle azioni di sensibilizzazione mirate a creare quel dialogo esterno, tra l'IRCCS e gli utenti, in grado di implementare il rapporto di fiducia e l'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti rimasti privi di attenzione.

Attraverso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP), che rappresenta la prima interfaccia con la cittadinanza, saranno quindi raccolte tutte le segnalazioni da parte di utenti e società civile.

14) Tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblower)

La L. n. 190/2012 con l'art. 1, comma 51, ha introdotto l'art. 54 bis al D.Lgs. n. 165/2001 *“Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”* (nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing policy), il quale prevede che *“fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il dipendente che denuncia all'autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato”*.

In merito, l'ANAC con determina n. 6/2015 ha, successivamente, approvato le *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”*.

Al fine di migliorare l'operatività del procedimento di gestione delle segnalazioni a cura dell'R.P.C.T è stata inserita nella sezione Amministrazione Trasparente, una procedura esplicativa, che si prefigge di:

1. garantire la riservatezza dell'identità del segnalante;
2. attivare meccanismi di tutela nei confronti del segnalante;
3. sottrarre la segnalazione al diritto di accesso, fatta esclusione delle ipotesi descritte nel comma 2 dell'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Vengono altresì, chiarite le modalità di utilizzo dell'istituto prevedendo, per ciascun dipendente di questo Istituto, la possibilità di segnalare situazioni di illecito attraverso la compilazione di un apposito modulo cartaceo di segnalazione predisposto dal RPCT. Lo stesso è reperibile sul sito istituzionale, sezione: *“Amministrazione Trasparente”*-sottosezione: *“Altri contenuti,”* link: *“segnalazione illeciti.”* Si è proceduto a cura del RPCT

all'attivazione di un nuovo indirizzo e-mail: (segnalazione.illeciti@ircsme.it), a cui potranno essere trasmesse le segnalazioni. Da ultimo, al fine di garantire una tutela più adeguata ai lavoratori ed ampliare la disciplina introdotta dalla Legge n. 190/2012, il legislatore è intervenuto sulla normativa in argomento con la Legge 30 novembre 2017, n. 179 *“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”*, rendendo di conseguenza opportuno la predisposizione con la delibera n.490 del 20/03/2018 di un Regolamento interno per la tutela del dipendente che effettua segnalazione di illeciti che, disciplinando in maniera più approfondita la gestione delle segnalazioni del whistleblower, rafforzi e concretizzi la garanzia dell'anonimato del denunciante. Nel corso dell'anno 2018 è stato attivato un nuovo canale informatico di whistleblowing nell'ambito del progetto WhistleblowingPA promosso da Transparency International Italia e dal Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali, per la segnalazione che viene effettuata attraverso la compilazione di un questionario, collegandosi all'indirizzo web: <https://ircsme.whistleblowing.it/>, pubblicato sul sito istituzionale, sezione Amministrazione Trasparente-sottosezione: altri contenuti- whistleblowing e può essere inviata in forma anonima; la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e può essere effettuata da qualunque dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone).

Art.8 Programma triennale per la trasparenza e l'Integrità (PTTI), da intendersi come articolazione del presente Piano di Prevenzione della Corruzione.

Tra le modifiche più importanti del D.lgs. n.33/13 ad opera del D.lgs. n.97/16 si registra l'obbligo di adottare un unico piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza in cui sia chiaramente identificata la sezione relativa alla trasparenza.

Art.8.1 Finalità e principi

Con il D.lgs. n.33/2013 è stato proceduto al *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*.

Il D.lgs. n.97/2016 ha apportato modifiche alla quasi totalità degli articoli e degli istituti del D.lgs. n.33/2013 e ha estremamente potenziato l'accesso civico;

Dal suddetto contesto normativo la trasparenza rimane la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della Legge n.190/2012.

Secondo l'articolo 1 del D.lgs. n.33/2013, rinnovato dal D.lgs. n. 97/2016:

“La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei 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.”

L'Amministrazione ritiene la trasparenza e l'accesso civico misure molto importanti per contrastare i fenomeni corruttivi, pertanto, intende realizzare i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

- ✓ la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;

- ✓ il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico, come potenziato dal D.lgs. n.97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- ✓ elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici;
- ✓ lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

Specifici obiettivi gestionali, di rilevante interesse ai fini della trasparenza dell'azione e dell'organizzazione amministrativa saranno stabiliti con l'approvazione del piano della performance 2019.

Art.8.2 Fasi, attività e soggetti competenti

La formazione ed attuazione del presente PTTI consta di una serie di fasi strettamente connesse tra loro; per ciascuna fase sono indicati i soggetti responsabili, i ruoli e le attività connesse, come evidenziato nel sottostante prospetto:

FASE	ATTIVITA'	RESPONSABILITA'
Individuazione contenuti del PTTI	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Declinazione obiettivi strategici in materia ❖ Collegamento con il sistema della performance ❖ Rilevazione bisogni di trasparenza 	Direzione strategica/Responsabile della trasparenza
Redazione del PTTI	Predisposizione dei contenuti sulla base dell'apporto delle singole strutture Aziendali secondo le rispettive competenze	Responsabile della trasparenza
Adozione PTTI	Adozione del Direttore Generale/Commissario Straordinario contestuale all'adozione del PTPC, di cui costituisce sezione	Direzione Strategica
Attuazione del Programma Triennale	Attuazione delle iniziative del programma, elaborazione, aggiornamento e pubblicazione dati	Strutture ed Uffici competenti
Monitoraggio ed audit del PTTI	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Attività di monitoraggio periodico da parte di 	-Responsabile della Trasparenza/Gruppo di lavoro

	<p>soggetti interni all'Ente rispetto ai dati pubblicati ed all'attuazione del programma</p> <p>❖ Reportistica periodica di monitoraggio e trasmissione all'OIV</p> <p>❖ Attestazione OIV sull'assolvimento obblighi di pubblicazione</p>	<p>aziendale della Trasparenza (da costituire con formale provvedimento)</p> <p>-Responsabile della trasparenza/Gruppo di lavoro Aziendale (da costituire con formale provvedimento/URP e Comunicazione</p> <p>-OIV</p>
--	---	---

Il Responsabile della Trasparenza svolge le seguenti funzioni:

- a) Aggiorna il Programma Triennale per la Trasparenza, all'interno del quale sono previste specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza ed ulteriori misure ed iniziative per la promozione della trasparenza in rapporto con il Piano anticorruzione;
- b) Controlla la regolare attuazione dell'accesso civico in conformità del Dlgs. n.33/13 e s.m.i.;
- c) Effettua di concerto con l'OIV un monitoraggio periodico sui contenuti della sezione on line Amministrazione Trasparente, segnalando gli eventuali casi riscontrati di inadempimento o parziale adempimento degli obblighi vigenti in materia di trasparenza al Direttore Generale/Commissario Straordinario dell'Amministrazione ed all'OIV, che valuteranno in relazione alla gravità della fattispecie di trasmettere la relativa segnalazione all'Ufficio Procedimenti Disciplinari competente per l'attivazione di eventuale relativo procedimento ed all'ANAC.

Un ruolo fondamentale nell'individuazione dei contenuti del presente Programma è quello svolto dalle Strutture organizzative/Uffici deputati alla produzione dei dati. Infatti, ciascun dato viene prodotto a cura del Dirigente/Responsabile della Struttura/Ufficio, che ne attesta la veridicità, la correttezza, la completezza e congruenza. I Dirigenti delle Strutture/Ufficio garantiscono, ex art.43 del D.lgs. n.33/13 e s.m.i., il regolare e tempestivo flusso delle informazioni da pubblicare, nel rispetto dei termini *ex lege* previsti, ed a pena dell'applicazione delle sanzioni previste dall'art.47 del medesimo decreto. Tali soggetti sono altresì responsabili dell'attuazione della parte del presente programma con riferimento alle informazioni di propria competenza. Il personale del SLA (Sistemi informativi aziendali) fornirà i necessari supporti informatici. I relativi flussi informativi rientrano nel processo di "Valutazione della Performance della Dirigenza Aziendale" con indicatori di misura e di risultati definiti nella scheda di budget.

Sono coinvolti nella individuazione dei contenuti del programma:

- a) Direzione Generale/Commissario Straordinario;
- b) Direzione Scientifica
- c) Direzione Sanitaria;

d) Direzione Amministrativa;

e le seguenti articolazioni organizzative:

e) Staff Direzione Generale (U.O. Programmazione, Controllo di Gestione e Sistemi informativi Aziendali), URP e comunicazione, U.O. Qualità, accreditamento e rischio clinico, U.O. Servizio Prevenzione e protezione; U.O. Affari legali, trasparenza ed anticorruzione);

f) Staff Direzione Scientifica (U.O. Servizio Amministrativo Ricerca Scientifica –S.A.R.S.; U.O. Grant Office, Technology transfer Office-T.T.O., Formazione e Didattica; Biblioteca Scientifica; Clinical Trial Office; servizio di Neurobiostatistica e Neuroepidemiologia; Health Technology Assessment/Horizon Scanning);

g) Staff Direzione Sanitaria: (U.O. Direzione Medica di Presidio, Dirigenza delle Professioni Sanitarie, Ufficio Assistenza sociale);

h) Staff Direzione Amministrativa (U.O. Economico Finanziario e Patrimoniale, U.O. Affari Generali e Risorse Umane; U.O. Provveditorato Servizi tecnici e Facility Management);

i) Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)

j) Tutte le ulteriori strutture aziendali/Uffici aventi competenze in materia di trasparenza.

I Dirigenti/Responsabili delle strutture organizzative/Uffici di cui sopra sono individuati quali referenti per la trasparenza.

Per gli anni di programmazione 2019-2021, in analogia con quanto previsto per il Piano della Performance e stante la necessità di garantire un sistema di progressivo allineamento tra i due documenti di programmazione, per conseguire un circolo virtuoso della performance, è attivato un processo ascendente di programmazione e predisposizione dei documenti che tenga conto delle esigenze di raccordo tra il presente Programma ed il suddetto Piano. Per tale ragione, il Piano della Performance prevede il tema della trasparenza e dell'integrità quale macro obiettivo trasversale e permanente della struttura amministrativa di vertice. Poiché la pubblicazione di determinate notizie rende conto dell'andamento della performance dell'istituto e del raggiungimento degli obiettivi prefissati, occorre evidenziare che il presente programma, da un lato, rappresenta uno degli aspetti essenziali della fase di pianificazione strategica all'interno del ciclo di gestione della performance, dall'altro consente di rendere pubblici agli stakeholders di riferimento i contenuti del Piano e della relazione sulla Performance, contribuendo in maniera incisiva a rafforzare la cultura dell'efficienza, del merito e della premialità.

La trasparenza si traduce nella possibilità per gli interessati di utilizzare tutti i dati resi pubblici. Infatti, se da un lato la pubblicazione dei dati ex se non è garanzia di realizzazione degli obiettivi di trasparenza, di contro la pubblicazione di troppi dati o di dati che siano criptici, può opacizzare l'informazione e disorientare gli interessati. Al fine di consentire ai soggetti interessati di utilizzare i dati, gli uffici competenti devono curare la qualità della pubblicazione, affinché i cittadini e gli stakeholders possano agevolmente accedere alle informazioni e ne possano comprendere il contenuto.

Art. 8.3 Pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti

Ogni referente per la trasparenza, individuato dall'Ente, in qualità di "fonte," procederà alla elaborazione, trasmissione del dato per la pubblicazione, secondo un flusso continuo, dei documenti relativamente alla struttura di propria competenza, osservando i criteri di qualità di cui all'art.6 del D.lgs. n.33/13 e s.m.i., ossia:

- Integrità;
- Costante aggiornamento;
- Completezza;
- Tempestività;
- Semplicità di consultazione;
- Comprensibilità;
- Omogeneità;
- Facile accessibilità;
- Conformità ai documenti originali in possesso dell'Amministrazione;
- Indicazione della loro provenienza;
- Riutilizzabilità secondo quanto previsto dall'art.7 del d.lgs n.33/13 e s.m.i..

I documenti, le informazioni ed i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente in materia sono pubblicati in formato di tipo aperto ai sensi dell'art.68 del Codice dell'amministrazione digitale, e sono riutilizzabili, anche nel rispetto dei principi sul trattamento dei dati personali (cfr. artt.7 e 7-bis D.lgs. n.33/13). L'aggiornamento dei dati contenuti nella sezione "Amministrazione Trasparente", avverrà con cadenza indicata nell'allegato 1) al programma, redatto in conformità allo schema previsto nella deliberazione ANAC n.1310/2016. Qualora si rendano necessarie modifiche significative dei dati o pubblicazione di documenti in via d'urgenza, occorrerà effettuare la relativa trasmissione entro tre giorni lavorativi a decorrere dalla ricezione della relativa richiesta. I dati e le informazioni pubblicate sul sito istituzionale sono sintetizzati nel prospetto allegato al presente programma che riporta:

- a) il tipo di documento;
- b) il riferimento normativo che ne prevede la pubblicazione;
- c) la denominazione del singolo obbligo;
- d) i contenuti dell'obbligo;
- e) la relativa tempistica di pubblicazione;
- f) la Struttura/Ufficio competente alla produzione e trasmissione al SIA al fine della pubblicazione ed al Responsabile della trasparenza;

Il Responsabile per la Trasparenza verificherà la coerenza tra i contenuti pubblicati e qualora ravvisi delle difformità curerà la restituzione ai referenti per la rettifica.

Il Responsabile della Trasparenza segnala i casi di inadempimento o adempimento parziale degli obblighi citati al Direttore Generale/Commissario Straordinario dell'Amministrazione ed all'OIV, che valuteranno in relazione alla

gravità della fattispecie di trasmettere la segnalazione all'Ufficio Procedimenti Disciplinari competente per l'attivazione di eventuale relativo procedimento ed all'ANAC, come già indicato al precedente punto c) dell'art.8.2.

Art.8.4 Iniziative di Comunicazione

La trasparenza, intesa come *accessibilità totale*, viene perseguita anche mediante l'ausilio della pubblicazione dei dati di interesse sul proprio sito istituzionale www.irccsme.it, al fine di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità. In particolare, lo scopo è quello di consentire ai cittadini di formulare domande ed osservazioni sul rendimento di questo IRCCS e dei propri dipendenti sulle decisioni che vengono prese e sui provvedimenti che vengono adottati.

Il sito web dell'ente è il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile ed il meno oneroso, attraverso il quale l'amministrazione garantisce un'informazione trasparente ed esauriente circa il suo operato, promuove nuove relazioni con i cittadini, le imprese le altre PA, pubblicizza e consente l'accesso ai propri servizi, consolida la propria immagine istituzionale.

Ai fini dell'applicazione dei principi di trasparenza e integrità, l'ente ha da tempo realizzato un sito internet istituzionale costantemente aggiornato.

La Legge n. 69/2009 riconosce l'effetto di "pubblicità legale" soltanto alle pubblicazioni effettuate sui siti informatici delle PA. L'amministrazione ha adempiuto al dettato normativo, l'albo pretorio è esclusivamente informatico. Il relativo link è ben indicato nella *home page* del sito istituzionale.

Secondo le indicazioni rese dall'Autorità nazionale anticorruzione per gli atti soggetti a pubblicità legale all'albo pretorio on-line, nei casi in cui tali atti rientrino nelle categorie per le quali l'obbligo è previsto dalla Legge, rimane invariato anche l'obbligo di pubblicazione in altre sezioni del sito istituzionale, nonché nell'apposita sezione "trasparenza, valutazione e merito" (oggi "Amministrazione Trasparente").

L'Ente è munito di posta elettronica ordinaria e certificata.

Sul sito web, nella *home page*, è riportato l'indirizzo PEC istituzionale. Nelle sezioni dedicate alle ripartizioni organizzative sono indicati gli indirizzi di posta elettronica ordinaria di ciascun ufficio, nonché gli altri consueti recapiti (telefono, fax, ecc.).

Art. 8.4.1. Promozione e diffusione del programma della trasparenza.

L'IRCCS deve intraprendere iniziative per garantire un adeguato livello di trasparenza, di legalità e sviluppo della cultura dell'integrità. Muovendo da questa accezione ed al fine di consolidare il proprio ruolo sociale, nella diffusione della cultura della trasparenza e nel perseguimento di standard più elevati, l'Ente, deve sapere indicare e valorizzare i feedback dei suoi principali portatori di interessi. In tal senso l'Ente promuoverà attività di confronto e di coinvolgimento attivo di soggetti istituzionali e delle società, mediante un calendario predisposto di incontri ed iniziative. L'Istituto incrementerà le modalità di consultazione, anche on line, già in essere per realizzare un concreto svolgimento dei diversi portatori di interesse nelle fasi di impostazione delle attività di competenza, di sviluppo delle linee programmatiche e della rendicontazione dei risultati raggiunti, secondo modalità semplici ed efficaci senza ulteriori aggravii procedurali. Molteplici sono le iniziative che l'IRCCS vuole intraprendere per

diffondere la cultura della legalità e della integrità, passando proprio attraverso la trasparenza, con l'ausilio dell'ufficio URP e Comunicazione.

Le iniziative a sostegno della trasparenza, legalità e promozione della cultura dell'integrità dell'IRCCS saranno articolate in:

- a) Giornate della trasparenza. Per il 2019, coerentemente con le risorse organizzative e finanziarie disponibili, l'IRCCS Centro Neurolesi di Messina promuoverà la realizzazione della Giornata della trasparenza, eventualmente anche attraverso la partecipazione a progettualità con altre amministrazioni del territorio.
- b) Attività di promozione e diffusione dei contenuti del programma e dei dati pubblicati.

Tutto ciò costituisce un momento di confronto e di ascolto per conseguire alcuni degli obiettivi fondamentali della trasparenza:

- c) Partecipazione dei cittadini alla individuazione delle informazioni ritenute di effettivo interesse per la collettività degli utenti;
- d) Coinvolgimento dei cittadini nell'attività dell'Amministrazione al fine di migliorare la qualità dei servizi e il controllo sociale.

Le attività di promozione e diffusione dei dati contenuti nel Programma triennale, nonché del Piano della Performance e del Piano anticorruzione, sono volte a sviluppare l'effettiva conoscenza e utilizzazione dei dati che le amministrazioni pubblicano e la partecipazione degli stakeholder interni ed esterni, secondo le linee guida dettate dalla ex CIVIT, oggi ANAC, alle iniziative per la trasparenza e l'integrità realizzate.

Art. 8.4.2 Gli stakeholders

Di seguito sono individuati gli stakeholders dell'Ente e, tra questi, i soggetti sui quali l'IRCCS vuole concentrarsi al fine di consolidare un rapporto trasparente e di fiducia.

- Dipendenti
- Organizzazioni sindacali
- Cittadini
- Pazienti
- Enti ed istituzioni
- Enti e associazioni
- Fornitori
- Imprese del territorio
- Associazioni di tutela dei diritti dei malati e degli interessi dei consumatori
- Mass media

Con il Programma per la Trasparenza l'Ente fornisce informazioni utili a tutti gli stakeholders individuati, ma quale fornitore di servizi sanitari, l'IRCCS ha focalizzato la propria attenzione principalmente sui cittadini, sugli utenti e sui familiari dei pazienti, nonché sui propri dipendenti.

L'Istituto ha già attivato iniziative di ascolto dei portatori di interesse che saranno implementate e integrate nel triennio. I cittadini e gli Utenti, singolarmente o in forma associata, vengono ascoltati tramite :

a) URP E COMUNICAZIONE. L'Ufficio Relazioni con il Pubblico è a disposizione dei cittadini che vogliono ricevere informazioni o fare segnalazioni o reclami. In particolare i compiti essenziali dell'URP sono: -illustrare e favorire la conoscenza delle disposizioni normative al fine di facilitarne l'applicazione; -illustrare le attività dei servizi ed il loro funzionamento;- favorire i processi interni di semplificazione delle procedure e di modernizzazione degli apparati; -attuare, mediante l'ascolto degli utenti e la comunicazione interna, i processi di verifica del gradimento dei servizi in termini di qualità percepita; -gestire i reclami e le segnalazioni dei disservizi, in una prospettiva di miglioramento continuo della qualità; -garantire la reciproca informazione tra l'URP e le altre strutture dell'Istituto.-garantire la riservatezza dei dati personali.

b) UFFICIO RICOVERI: in collaborazione con il medico di famiglia o con la struttura ospedaliera di appartenenza, il predetto ufficio consente di avere un quadro clinico dettagliato sulle condizioni psico-fisiche del paziente, quale stakeholder privilegiato, acquisendo ogni informazione utile per la cura del paziente, in esito alla valutazione della Commissione ricoveri. I recapiti telefonici e l'indirizzo e-mail dell'Ufficio Ricoveri sono pubblicati sul sito internet istituzionale: www.irccsme.it, e vengono visualizzati cliccando il link: "Ufficio Ricoveri," presente sulla home page del predetto sito internet.

c) PEC. L'Istituto ha istituito un indirizzo di Posta Elettronica certificata che il cittadino può utilizzare per tutte le comunicazioni o istanze da inviare all'Amministrazione. L'area dedicata alla PEC è presente nella home page del sito istituzionale in conformità alle previsioni di Legge (art.34 Legge n.69/2009). L'indirizzo pec pubblicato sul sito web è: azienda@irccsme.it

d) Questionario sull'utilizzo della sezione amministrazione Trasparente presente sul sito internet Verrà redatto e pubblicato sul sito web a cura del SIA un questionario per i cittadini che permetta di conoscere le opinioni in merito all'utilizzo della sezione predetta, al grado di soddisfazione circa le informazioni in esso contenute, al grado di chiarezza delle informazioni ecc. Il questionario ci consentirà di avere un riscontro su quanto pubblicato e di apportare i necessari miglioramenti, anche in base ai suggerimenti forniti dagli utenti stessi.

e) Monitoraggio accesso alla sezione Amministrazione Trasparente. Al fine di consentire sia al personale interno all'ente che a qualunque utente esterno, il regolare e continuo accesso alla sezione on line Amministrazione Trasparente, così come imposto dalla normativa già richiamata nella materia de qua, il personale del SIA procederà al monitoraggio dell'accesso alla predetta sezione. Il personale del SIA ha altresì l'obbligo di comunicare tempestivamente alla Direzione Aziendale ed al Responsabile della Trasparenza ogni eventuale anomalia/disfunzione riscontrata, che impedisca il regolare accesso alla sezione Amministrazione Trasparente,

proponendo ogni iniziativa/attuazione di misura tecnica per risolvere eventuali problematiche, che sarà adottata previa autorizzazione della Direzione Aziendale.

f) Il sito WEB istituzionale. Il sito web per l'IRCCS rappresenta il principale e più immediato strumento di comunicazione con la totalità degli utenti e dei cittadini in generale. Consente di fornire informazioni utili sui servizi offerti e sulle modalità di accesso agli stessi, sulle strutture dell'Ente e sulla relativa organizzazione. Inoltre consente di diffondere, in modo chiaro e aperto, notizie in merito alla gestione dell'IRCCS. In un Ente come l'IRCCS le notizie da comunicare sono molteplici e si modificano rapidamente, è proprio per questo è necessario aggiornare costantemente il sito internet istituzionale. Il Programma per la Trasparenza costituisce l'occasione per procedere ad una nuova analisi del sito attivo, al fine di migliorare i servizi offerti alla collettività.

g) La Carta dei Servizi. Strumento di conoscenza del servizio sanitario e di tutela per i cittadini, in quanto contiene tutte le informazioni utili ai cittadini e agli utenti (informazioni sul personale, sui recapiti telefonici, sulle sedi e modalità di raggiungimento, sugli orari, sui servizi che vengono forniti dalle strutture, sulle modalità in genere di erogazione dei servizi offerti ecc.).

h) Opuscoli. Si tratta di vere e proprie guide per il paziente, per la pubblicizzazione di iniziative, attività, servizi, convegni, progetti, programmi.

i) Indagini di *customer satisfaction*. L'Ente procederà ad analisi di *customer satisfaction* tramite la compilazione di appositi questionari, per misurare il grado di soddisfazione degli utenti circa i servizi offerti. Tali indagini permettono di conoscere le opinioni degli utenti al fine di poter apportare significativi miglioramenti sia nell'operato svolto che nei rapporti con i pazienti. Gli esiti di tali indagini saranno accessibili dalla home page del sito internet istituzionale, attraverso il link denominato "Customer Satisfaction".

L'ascolto dei Dipendenti passa attraverso i seguenti strumenti:

- Indagini sul benessere organizzativo. L'Ente si impegna attraverso la U.O. Qualità/Accreditamento e Rischio Clinico a realizzare, nel corso del triennio, un percorso volto alla predisposizione di strumenti di indagine sul personale dipendente volti a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché di rilevazione della valutazione del superiore gerarchico. Nella consapevolezza che la gestione delle risorse umane implica anche un'adeguata considerazione del lavoratore quale persona inserita nell'ambiente di lavoro, tali indagini potranno consentire un miglioramento della performance e dell'organizzazione oltre che dell'efficacia, dell'efficienza e della qualità dei servizi.

- Ufficio Relazioni Sindacali. Tramite l'attivazione del sistema di relazioni sindacali l'IRCCS garantisce la comunicazione e l'ascolto costante dei rappresentanti dei propri dipendenti nelle diverse aree contrattuali (Comparto, Dirigenza Medica e Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa).

- Il sito intranet Aziendale. Tramite questo strumento l'Istituto può comunicare con i dipendenti in modo diretto per fornire informazioni, strumenti di lavoro, condividere procedure.

- Monitoraggio dei servizi offerti ai dipendenti. Periodicamente l'IRCCS svolgerà indagini di customer

satisfaction interne sui servizi offerti ai propri dipendenti.

- Posta elettronica. L'e-mail dell'Ente costituisce uno strumento efficace veloce e sicuro con cui l'Ente può diffondere capillarmente informazioni, circolari ed ogni altra notizia che interessi il personale. Tale strumento viene utilizzato anche per la diffusione delle iniziative di formazione Aziendale.

Art. 8.5 Struttura delle informazioni sul sito istituzionale

La struttura delle informazioni previste sul sito "www.irccsme.it" nell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente" viene organizzata in sottosezioni all'interno delle quali sono elencati tutte le notizie, i documenti e le tipologie di dati, in conformità di quanto previsto dal D.lgs. n.33/2013, come modificato dal D.lgs. n.97/2016. Al fine di consentire la massima esplicitazione dell'accesso civico, espressamente disciplinato dagli art.5 e ss. del D.lgs. n.33/13, i dati la cui pubblicazione è obbligatoriamente prevista, vengono resi disponibili sul sito, previa elaborazione presso le Strutture /Uffici competenti alla loro produzione. Per l'esercizio del diritto è stata previsto apposito Regolamento interno. Le tipologie di dati, inseriti nella sezione "Amministrazione Trasparente", nonché quelli c.d. "ulteriori" di cui l'Amministrazione intenderà dare evidenza, sono pubblicati ed aggiornati alle scadenze periodiche, a cura dei responsabili delle articolazioni Aziendali, che sono individuati in qualità di referenti per la trasparenza, secondo la tempistica di Legge, su formato elettronico aperto con indicazione della data di produzione, secondo la ripartizione di competenze di cui all'Allegato n.1 al presente programma. Il Responsabile della Trasparenza provvederà con cadenza periodica o tempestivamente, secondo necessità, ad effettuare un monitoraggio, a campione, con riferimento a :

- a) Tipologia del dato;
- b) Completezza del dato;
- c) Aggiornamento del dato;

Nell'ambito del ciclo di gestione della performance sono definiti obiettivi, indicatori e puntuali criteri di monitoraggio e valutazione degli obblighi di pubblicazione e trasparenza.

Art.8.6. Accesso civico a dati e documenti

Il D.lgs. n.33/2013, comma 1, del rinnovato articolo 5 prevede: "L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione". Mentre il comma 2, dello stesso articolo 5, statuisce:

"Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione" obbligatoria ai sensi del D.lgs. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'art.5-bis."

La norma attribuisce ad ogni cittadino il libero accesso ai dati elencati dal D.lgs. 33/2013, oggetto di pubblicazione obbligatoria, ed estende l'accesso civico ad ogni altro dato e documento ("ulteriore") rispetto a quelli da pubblicare in "amministrazione trasparente."

L'accesso civico "potenziato" investe ogni documento, ogni dato ed ogni informazione delle pubbliche amministrazioni. L'accesso civico incontra quale unico limite "la tutela di interessi giuridicamente rilevanti" secondo la disciplina del nuovo articolo 5-bis.

L'accesso civico, come in precedenza, non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente: spetta a chiunque.

Consentire a chiunque l'esercizio dell'accesso civico è obiettivo strategico di questa amministrazione.

Del diritto all'accesso civico è stata data ampia informazione sul sito dell'ente, nella sezione Amministrazione Trasparente.

A norma del D.lgs. 33/2013 in "Amministrazione trasparente" sono pubblicati: i nominativi del responsabile della trasparenza al quale presentare la richiesta d'accesso civico e del titolare del potere sostitutivo, con l'indicazione dei relativi recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale;

Al fine di fornire un quadro organico dei profili applicativi relativi alle tre diverse tipologie di accesso in modo da rafforzare il coordinamento dei comportamenti sulle richieste pervenute all'interno di questa Azienda, l'IRCCS ha provveduto - con deliberazione n. 869 del 31.7.2017 ad approvare il "Regolamento per l'esercizio del diritto accesso agli atti ed ai documenti amministrativi, del diritto di accesso civico e del diritto di accesso civico generalizzato". Anche il presente Regolamento, con relativa modulistica allegata, è stato pubblicato sul sito internet aziendale - sezione Amministrazione Trasparente e comunicato all'Ufficio Risorse Umane per la diffusione al personale di tutte le Strutture/Uffici aziendali. I dipendenti attraverso l'Ufficio Risorse Umane devono essere informati sulle modalità di esercizio del diritto di accesso, secondo le regole contenute nel vigente regolamento.

Art.8.7 Pratiche di confronto

Le pratiche di confronto e di coinvolgimento dei soggetti istituzionali e della società attivabili dall'Ente assumeranno differenti modalità:

- a) Indiretta, attraverso le segnalazioni pervenute al Responsabile della Trasparenza individuato dall'IRCCS;
- b) Diretta, attraverso i feedback ricevuti nella Giornata della Trasparenza;
- c) Diretta, tramite l'accesso civico, attraverso la lettura della tipologia di richieste;
- d) Diretta, attraverso possibilità di compilazione di un questionario on-line.

Art. 8.8 Monitoraggio

Il PTTI prevede una attività di monitoraggio periodico, sia da parte dei soggetti interni all'Amministrazione che da parte di soggetti esterni (Organismo Indipendente di Valutazione-OIV), in quanto attività necessaria a verificare la progressiva esecuzione delle attività programmate e la conseguente verifica del raggiungimento degli obiettivi. Con particolare riferimento al monitoraggio interno, ossia eseguito da soggetti interni all'Amministrazione, il

monitoraggio è affidato al Controllo di gestione, in collaborazione con il Responsabile della Trasparenza e del gruppo di supporto tecnico-operativo al RPT, di cui si prevede la costituzione con formale provvedimento della Direzione Strategica per l'anno 2019, al fine di individuare i nominativi dei soggetti componenti l'anzidetto gruppo con relativa definizione e distribuzione di competenze per garantire un adeguato supporto alle attività facenti capo al Responsabile della Trasparenza.

Il monitoraggio avrà cadenza periodica e riguarderà il processo di attuazione del Programma attraverso la scansione delle attività ed indicando gli eventuali scostamenti dal Piano originario. Queste attività daranno origine a dei reports di monitoraggio, nei quali verrà sollecitata la rettifica, ove necessario, di dati, che dovessero non rispondere ai requisiti per la pubblicazione. A tale scopo ci si avvarrà anche del questionario on line e delle statistiche di accesso da parte dell'utenza alle diverse sezioni di "Amministrazione Trasparente" In aggiunta al monitoraggio periodico è comunque prevista la redazione di una Relazione annuale sullo stato di attuazione del Programma, redatta in uno a quella sulla prevenzione della Corruzione, secondo il format reso dall'ANAC e che sarà trasmessa all'OIV per la necessaria validazione e pubblicata sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente." L'audit svolto dall'OIV è funzionale all'attestazione relativa all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, la quale deve essere anch'essa pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente," e contestualmente trasmessa all'Autorità Nazionale Anticorruzione, secondo la tempistica e con le modalità prescritte, che la predetta Autorità rende note con cadenza annuale a mezzo formale comunicato del Presidente.

Art.8.9 Dati Ulteriori

In ottemperanza all'art.1, co.9, lettera f) e dell'art.7-bis, comma 3 del medesimo D.lgs. 33/13, eventuali dati, informazioni e documenti ulteriori che l'IRCCS non ha l'obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente saranno pubblicate nella sottosezione : "Dati ulteriori" della sezione amministrazione trasparente, nel rispetto dei limiti posti a tutela degli interessi pubblici e privati indicati nell'art.5-bis del D.lgs. 33/13 e procedendo alla indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti, come precisato nel richiamato co. 3 dell'art.7-bis. Tali dati, come specificato dalla delibera ex CIVIT n.50/2013, che richiama a sua volta la delibera ex CIVIT n.2/2012 *“ possono consistere anche in elaborazioni di secondo livello di dati ed informazioni obbligatori, resi più comprensibili per gli interlocutori che non hanno specifiche competenze tecniche.”* Di seguito si riporta la **“sintesi delle iniziative in materia di pubblicazione di dati ulteriori”**:

INIZIATIVA	DESTINATARI	RISULTATO	RISORSE	TEMPI DI ATTUAZIONE
Formazione specifica sulla trasparenza	Il Personale dei settori impegnati nella relativa attività	Maggiore consapevolezza e diffusione della cultura della trasparenza	Risorse interne	31.12.2019
Potenziamento informazione e comunicazione	Cittadini/Utenti	Rendere sempre più semplice il flusso informativo circa i servizi erogati e le attività svolte dall'Ente	Risorse Interne	31.12.2019
Diffondere la conoscenza e monitorare l'applicazione del codice di comportamento ed etico Attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Tutto il Personale	Valorizzazione e promozione della cultura della legalità ed integrità per il miglioramento dei rapporti/relazioni tra il personale dell'IRCCS ed i cittadini/utenti ed il miglioramento dei rapporti/relazioni tra il personale dell'IRCCS e le imprese	Risorse Interne	31.12.2019

Art. 9 Adeguamenti del Piano.

Il presente Piano verrà adeguato alle indicazioni che verranno fornite dalla Autorità Nazionale Anticorruzione sia con l'aggiornamento annuale del Piano Nazionale Anticorruzione che con altri atti di indirizzo. L'Istituto provvederà alla revisione del Piano, qualora si rendessero necessarie successive modifiche ed integrazioni, stante il processo di riorganizzazione tuttora in corso avviato con il processo di accorpamento del Presidio Ospedaliero Piemonte, per effetto del D.P.R.S. n.551/GAB 2016 e, comunque, annualmente. Infine, il Piano potrà essere oggetto di aggiornamento anche sulla base dell'esperienza che si maturerà nel corso della sua applicazione, al fine di realizzare compiutamente strategie di più efficace contrasto ai fenomeni di corruzione e di illegalità.

Sarà cura dei Responsabili delle articolazioni Aziendali far conoscere il presente Piano e tutte le successive modifiche dello stesso a tutto il personale ad essi assegnato. I suddetti Responsabili, ai quali la normativa vigente in materia attribuisce obblighi di collaborazione, monitoraggio e di azione diretta nell'ambito della prevenzione della corruzione e della trasparenza, dovranno curare l'effettiva conoscenza del Piano da parte di tutto il personale ad essi assegnato, con obbligo di informare tempestivamente il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e la Direzione Aziendale su eventuali inadempimenti riscontrati.

Si rammenta che tutto il personale dell'Istituto è tenuto al puntuale rispetto del presente Piano, costituendo la eventuale violazione delle misure di prevenzione qui previste una fattispecie di illecito disciplinare, sanzionabile secondo quanto previsto dalla Legge in materia e dai CCNL.

Art.10 Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto dal presente PTPC-PTTI trovano applicazione le disposizioni dettate dalla Legge 190/2012 e s.m.i. e dal D.lgs. 33/13 e s.m.i. e dalle delibere ANAC.

Allegati:

- **1) SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE –ELENCO OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE VIGENTI: (CFR. Delibera ANAC n.1310/2016)**
- **2) Tabelle “AREE A RISCHIO”**
- **3) Patto d’Integrità**

**IRCCS CENTRO NEUROLESI BONINO PULEJO
IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
DOTT. VINCENZO BARONE**



