



**CENTRO
NEUROLESI
BONINO
PULEJO**

IRCCS MESSINA

Istituto di Ricovero e Cura
di Carattere Scientifico



Certificato n. 10271

**RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E
DELLA TRASPARENZA ai sensi dell'art.1, comma 14, della legge n. 190/2012 e s.m.i.
-ANNO 2016-**

L'IRCCS Centro Neurolesi "Bonino-Pulejo" considera obiettivo primario che le proprie attività istituzionali vengano svolte con correttezza, lealtà, trasparenza, integrità ed onestà nonché nel rispetto dell'ordinamento vigente. La corruzione è un fenomeno che incide negativamente sulle prestazioni del servizio pubblico, riducendo il senso di soddisfazione della collettività. Sotto la pressante richiesta di molte organizzazioni della società civile, di organismi internazionali e di larga parte dei cittadini, alcuni sforzi a livello normativo per migliorare il contrasto alla corruzione nel paese sono stati compiuti dai recenti governi, a partire dalla legge n.190/2012, cosiddetta: "Legge Anticorruzione," che per la prima volta in Italia impone una governance a tutti gli Enti pubblici, esplicitamente orientata alla prevenzione e al contenimento dei fenomeni corruttivi. Inoltre, i più recenti decreti legislativi del 14 marzo 2013, n. 33 e 8 aprile 2013, n. 39 ed il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62: "Regolamento recante Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art.54 del decreto legislativo n.165/2001", emanazione della stessa Legge 6 novembre 2012, n. 190, danno un'ulteriore spinta in direzione di una maggior responsabilità nella prevenzione e contrasto della corruzione, nonché della trasparenza degli Enti pubblici.

Nel corso del 2016 l'IRCCS Centro Neurolesi "Bonino Pulejo" di Messina ha attraversato un processo di riorganizzazione funzionale e gestionale, per effetto dell'entrata in vigore della L.R. 9 ottobre 2015, n.24, adottata dalla Regione Siciliana, che ha modificato la L.R. 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 Azienda Ospedaliera Ospedali riuniti Papardo-Piemonte all'Istituto, con conseguente ampliamento della propria *mission* istituzionale, che è incentrata sulla ricerca clinica traslazionale –nel campo delle "Neuroscienze nell'ambito della prevenzione, del recupero e del trattamento delle gravi neurolesioni acquisite".

Tale attività si è esplicitata attraverso lo stretto collegamento tra la Direzione Scientifica, Generale e Sanitaria, con una programmazione, che ha realizzato tra le finalità che si sono prefisse, una qualità eccellente nell'ambito della ricerca in campo biomedico ed in quello dell'organizzazione dei servizi sanitari, di innovazione dei modelli di assistenza e di trasferimento delle conoscenze, unitamente alla realizzazione di prestazioni sanitarie di alto livello.

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 citato 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, di 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. In ossequio all'art.4 del suddetto D.P.R.S, l'IRCCS ha dovuto adottare un nuovo Regolamento di organizzazione e funzionamento, rendendo unitarietà di intenti ed efficacia comune alle attività del P.O. Piemonte trasferite all'Istituto. Si precisa altresì che l'Ente, solo di recente, ha potuto adottare una Pianta organica, in esito all'approvazione da parte del competente organo regionale, nonostante la stessa rivesta carattere di "provvisorietà." Con

il Decreto Assessoriale- Regione Sicilia n.733/2016, emanato il 21 aprile 2016, nelle more di conclusione dell'iter sull'accorpamento de quo, è stata approvata infatti una dotazione organica "provvisoria" che l'Istituto ha adottato con deliberazione n. 391 del 4/5/2016, fermo restando la necessità esplicitata nel suddetto decreto assessoriale: *"di una successiva determinazione dell'assetto organizzativo definitivo, a seguito della conclusione delle procedure previste dalla L.R n.24/2015."*

Per quanto sopra, il personale dipendente inquadrato nei diversi profili (Amministrativo, Sanitario, Tecnico), sia della Dirigenza che del Comparto, è costituito prevalentemente da figure reclutate mediante procedure di selezione a tempo determinato.

Invero nel corso dell'anno 2016, secondo una ricognizione effettuata sui dati forniti dall'Area Risorse Umane al 31.10.2016, a decorrere dal 01/10/2016, il personale appartenente al ruolo Sanitario risulta incrementato, *ope legis*, da ulteriori figure professionali titolari di contratti a tempo indeterminato, costituite dai soggetti, dipendenti dell'A.O. Papardo, in servizio presso il P.O. Piemonte nelle Unità operative interessate dal c.d. accorpamento, che per effetto dello stesso, hanno optato, come previsto *ex lege*, per il passaggio all'IRCCS Centro Neurolesi, nella qualità di novato datore di lavoro, subentrando la nuova organizzazione aziendale, nei contratti a tempo indeterminato ceduti, anche per quanto riguarda le figure Dirigenziali. Dai superiori dati forniti, risulta che il team delle figure dirigenziali, appartenenti al Ruolo Amministrativo, i quali rivestono un supporto fondamentale al fine di una efficace ed efficiente gestione e prevenzione dei fenomeni corruttivi all'interno dell'Ente, affiancando il R.P.C.T., risulta costituito da n.1 unità a tempo determinato, con meno di cinque anni di servizio ed appartenenza al settore specifico, con previsione di imminente incremento, per la descritta unità lavorativa, per effetto dell'avvio di una pendente procedura di selezione sempre a tempo determinato, in atto in itinere. Il restante personale, appartenente al Comparto del Ruolo Amministrativo, risulta composto, per la quasi totalità, da unità titolari di rapporti di lavoro a tempo determinato. Le sopra esposte peculiarità del contesto organizzativo nel corso dell'anno 2016, per il periodo di decorrenza contrattuale nella mansione dello scrivente RPCT, hanno cagionato, seppur nel contesto di un efficace sistema di gestione e prevenzione del rischio corruzione all'interno dei singoli uffici esposti, alcune criticità nell'applicazione di alcune delle misure previste nel

Piano Anticorruzione dell'Ente, elaborato dal precedente RPCT, ed approvato dalla Direzione Generale con deliberazione n. 76 del 28.1.2016 per il triennio 2016-2018.

Orbene, l'azione improntata dall'attuale RPCT nel 2016, per il periodo di propria competenza, in stretta sinergia con gli Organi di Governance, si è ispirata ad un recepimento *tout court* "sostanziale" del sistema di prevenzione della corruzione, come innovato dall'entrata in vigore del Decreto legislativo 25 maggio 2016, n.97 "*Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della L. n.190/12 e del decreto legislativo n.33/13,*" e dai consequenziali dettami resi dall'Anac con l'adozione del PNA-anno 2016. Quanto sopra si è tradotto in una applicazione da parte dell'Amministrazione delle nuove misure e dei principi *ex lege* previsti, nella misura e con le modalità consentite dall'assetto organizzativo e funzionale dell'Ente.

Le novelle normative *ut supra* citate hanno rafforzato i poteri di iniziativa ed in generale il ruolo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, tra cui si segnala il "*dovere di segnalare all'ANAC eventuali misure discriminatorie nei confronti del R.P.C.T. comunque collegate, direttamente o indirettamente, all'esercizio delle sue funzioni.*"

All'uopo è stata prevista l'obbligatoria unificazione in unico soggetto di entrambe le figure di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con l'assorbimento della disciplina inerente la neonata figura del R.P.C.T. In ossequio al disposto di cui all'art.1, co.7 della L. n.190/12, come novellato dal D.lgs n.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 e unico Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in sostituzione del RPCT dimissionario, individuato nella scrivente, (Collaboratore Amministrativo Responsabile del Settore Affari Legali dell'istituto), quale soggetto ritenuto e valutato professionalmente idoneo, con conoscenza adeguata dell'Amministrazione di appartenenza.

Nel corso dell'anno 2016, pertanto, il Piano per la Prevenzione della Corruzione elaborato dal pregresso RPCT è stato gestito successivamente dall'attuale RPCT, con decorrenza dal 27/4/2016, avendo avuto cura di perseguire principalmente gli aspetti dell'applicazione concreta della normativa in esso contenuta, pur nella difficoltà temporanea

dell'assetto organizzativo e funzionale sopra descritto, in riferimento specifico all'esiguità delle risorse umane a disposizione (figure dirigenziali), cui attribuire ruoli, compiti e responsabilità ben definite.

L'attuale RPCT, sebbene non inquadrato nella qualità di Dirigente (l'istituto è stato costretto ad agire nella maniera descritta, poichè l'unica figura dirigenziale sarebbe stata incompatibile, per l'attuale ruolo rivestito, alla designazione di che trattasi) e privo di apposito team costituito (in fase di strutturazione), ha realizzato la propria azione nel merito della materia in discussione in maniera non ancora adeguatamente approfondita, per cause oggettive ed imputabili al nuovo assetto organizzativo che ancora non prevede la contrattualizzazione di figure dirigenziali, nelle more che tali procedure siano espletate definitivamente e suffragate da apposita normativa. Per tale ragione, l'attuale RPCT ha coinvolto direttamente l'organo di indirizzo dell'Ente, ossia il Direttore Generale, nella fase propositiva, condividendo istanze formali di richieste di informazioni e dati, rivolte al personale dei singoli Uffici coinvolti, finalizzate all'aggiornamento della sezione: "Amministrazione Trasparente" e per effetto, al rispetto degli obblighi di pubblicità vigenti in materia di trasparenza, tutela del dipendente in caso di segnalazione di illeciti (procedura c.d. di "whistleblowing"), monitoraggio dei tempi procedimentali, previsione di eventi formativi del personale in materia di Trasparenza e Prevenzione della Corruzione, richiamo dei dipendenti al rispetto dei principi contenuti nel vigente Piano Anticorruzione interno ed agli obblighi sanciti in materia di trasparenza dell'*agere* amministrativo.

Nell'ambito delle funzioni assegnate all'RPCT, richiamando sempre le già attestate difficoltà inerenti l'assenza di figure dirigenziali, lo stesso ha cercato di proporre una linea di funzionamento, che coinvolgendo il management, designasse per le aree di rispettiva competenza, i referenti per ciascuna delle Aree Operative interne all'Istituto, al fine di rendere maggiormente semplificati i percorsi di comunicazione sulle tematiche afferenti l'anticorruzione, l'integrità e la trasparenza, cercando di rintracciare eventuali vulnus di sistema che potessero impedire la corretta gestione della materia in trattazione. Tale attività risulta in corso d'opera, effettuata per il tramite dei colleghi, che pur ribadendo non essere inquadrati come Dirigenti, sono stati sollecitati attraverso l'invio di apposite note alla

produzione di tutti gli atti propedeutici alla corretta gestione dell'area afferente la trasparenza.

Si passa brevemente alla descrizione dello stato di attuazione delle misure di carattere generale che sono già state messe in campo dall' IRCCS nel corso dell'anno 2016, la cui specifica definizione sarà oggetto del PTPC, aggiornato per il triennio 2017/2019, di imminente emanazione.

In ordine al monitoraggio delle misure di contrasto e prevenzione della corruzione indicate nel vigente PTPC interno, per le considerazioni *ut supra* illustrate, si è potuto effettuare un monitoraggio dei tempi procedurali, in esito al quale è emersa la necessità dell'implementazione delle prassi fino ad oggi operate, attraverso la futura (in tempi brevi) predisposizione di specifici regolamenti interni, che disciplinino i termini di durata delle varie fasi dei procedimenti amministrativi ed operativi di pertinenza dell'IRCCS.

In merito al tema della trasparenza l'attuale RPCT ha operato nell'ambito dei principi contenuti nel Piano della Trasparenza e dell'Integrità, redatto dal Precedente RPCT ed adottato con deliberazione n.85 del 28.1.2016. Le criticità derivanti dal peculiare assetto organizzativo dell'Ente, come già esposte, hanno sicuramente comportato per il 2016 delle difficoltà nel reperimento dei dati da parte di alcuni degli uffici coinvolti e rallentato l'aggiornamento della sezione on line: "Amministrazione Trasparente." Nel complesso, comunque, il livello di adempimento dei relativi obblighi con adeguamento della sezione on-line, "Amministrazione trasparente," risulta essere sufficiente. In occasione dell'imminente aggiornamento annuale del Piano Anticorruzione per il triennio 2017-2019, ove confluisce *ope legis* la sezione dedicata alla trasparenza, si rende tuttavia necessario definire formalmente ruoli e responsabilità, anche tra il personale non dirigenziale, al fine di migliorare l'inserimento e l'aggiornamento dei dati di cui si compongono le singole sottosezioni della sezione on-line, "Amministrazione Trasparente" presente sul sito istituzionale.

Nell'ottica di attuare una politica di prevenzione del rischio di commissione di comportamenti penalmente rilevanti attraverso un sistema di controllo interno, capace di

ridurre in termini di sicurezza il rischio di cui sopra, in coerenza con i principi del D.Lgs n.231 dell'8.6.2011, recante la: "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società, delle associazioni anche prive di personalità giuridica," con deliberazione del Direttore Generale n. 587 del 1.07.2016 si è provveduto a rendere esecutivo il Codice Etico dell'Istituto. Per il suddetto Codice è stato previsto un aggiornamento annuale, al fine di garantirne la continua efficacia ed attualità, sia in funzione dei cambiamenti organizzativi che a seguito di modifiche introdotte dalla normativa di riferimento e/o in ragione di particolari iniziative programmate dalla Direzione Generale, di concerto con gli altri organi di Governance. Il suddetto Codice è stato pubblicato sul sito internet aziendale, sia sull'home page che nella sezione dedicata: "Amministrazione Trasparente," sottosezione: "Disposizioni generali" e dello stesso si è data ampia diffusione al personale, stante l'obbligatorietà alla conoscenza dello stesso ed alla sua applicazione.

E' opportuno ribadire che il Codice Etico rappresenta un completamento della Carta dei Servizi - l'atto aziendale che descrive i servizi offerti e le modalità di erogazione delle prestazioni con la finalità di conoscenza e promozione per i cittadini/utenti. Le attività in cui l'Istituto esplica la propria mission sono l'insieme dei processi messi in atto per adempiere ai propri compiti sia di erogatrice sia di garante della gestione del Sistema socio-sanitario (programmazione, acquisto e controllo prestazioni). Per una maggiore trasparenza e facilità di monitoraggio di tutte queste linee di attività sarà nel breve periodo stilata una mappatura dei processi aziendali, periodicamente aggiornata. Tra questi processi saranno individuati quelli che maggiormente implicano dei rischi di non corretta applicazione dei principi etici individuati attraverso il Codice.

Da questo lavoro si partirà per individuare e catalogare le Aree maggiormente a rischio di corruzione, prevedendo le azioni correttive/preventive da intraprendere, per adeguare le stesse al dettato normativo della L. n.190/12 e s.m.i. e dal Piano Nazionale Anticorruzione. Si auspica, che tale azione permetterà una efficace gestione dei Rischi, sia in termini delle azioni preventive che si intendono adottare per affrontare i rischi della corruzione (rotazione incarichi, formazione generale e specifica sul tema della Corruzione, audit periodici sul livello di qualità dei servizi erogati e dei controlli effettuati, attività ispettive svolte, ove possibile, da almeno due operatori, e altre azioni specifiche e particolari

a secondo delle caratteristiche dei Servizi), sia in termini di maggiori controlli e attenzione verso iniziative volte a definire secondo procedure standard e definite i processi maggiormente a rischio e il flusso delle informazioni correlate.

Nello specifico il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione ha sensibilizzato i Responsabili di Unità operativa a redigere una presentazione approfondita della propria area di attività, con un'analisi delle proprie aree a rischio.

Una volta individuati, i rischi saranno analizzati e valutati in termini di probabilità e di impatto, attraverso un'apposita scheda di valutazione. Sarà attribuito un valore alle due variabili che li caratterizzano considerando:

- la gravità del danno che ne può derivare;
- la probabilità che l'evento illecito si possa verificare.

Gli esiti delle attività delle valutazioni ed i dati raccolti costituiscono condizioni rappresentative per una corretta gestione del fenomeno del rischio.

In merito all'esercizio da parte di chiunque del diritto sia dell'accesso civico, che dell'accesso civico c.d. generalizzato, come previsti dall'art.5, co.1 del D.lgs n.33/13, nella nuova formulazione introdotta dal D.lgs n.96/2016, si rileva che l'attuale RPCT ha provveduto alla pubblicazione nella sezione- "Amministrazione trasparente"-sottosezione: "Altri Contenuti," di apposita modulistica a disposizione dei soggetti interessati, contenente una descrizione dettagliata del nuovo istituto dell'accesso civico, con indicazione dei nominativi e dei recapiti a cui inoltrare le relative istanze di accesso. A tal proposito si rappresenta che nel corso dell'anno 2016 sono pervenute n.3 (tre) richieste di accesso civico, le quali non hanno dato luogo ad un adeguamento nella pubblicazione dei dati.

In riferimento alla misura di contrasto ai fenomeni corruttivi costituita dalla formazione del personale, si evidenzia che nel corso del mese di ottobre è stato seguito apposito corso di formazione da parte del RPCT, consentendone la partecipazione ad un evento formativo specifico dal titolo: "*Le modifiche introdotte dal nuovo Piano Nazionale Anticorruzione-2016,*" organizzato dalla Pubbliformez s.a.s.

Successivamente, la formazione verrà estesa a tutto il personale; in tal senso 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. I corsi di formazione dovranno prevedere meccanismi di valutazione e verifica del livello formativo acquisito, anche al fine di realizzare ogni azione migliorativa eventualmente necessaria.

Per quanto concerne la rotazione del personale Dirigenziale e del Comparto appartenente alle singole Aree, individuate come maggiormente esposte al rischio corruzione, tale misura, seppur inserita nel vigente Piano dell'IRCCS per l'anno 2016, non è apparsa allo stato attuale oggettivamente di possibile applicazione, per il particolare aspetto organizzativo dell'Istituto, come già ampiamente illustrato, unitamente alla circostanza della formazione specifica raggiunta dai singoli Dirigenti nei vari settori, soprattutto nell'ambito delle applicazioni cliniche.

Nell'ambito del Decreto Legislativo n.39/2013 e s.m.i. si può evidenziare che nel corso del 2016, su iniziativa dell'attuale RPCT, sono state acquisite dal Settore del Personale le dichiarazioni di inconferibilità/incompatibilità di figure Dirigenziali, rapportate all'incarico svolto presso l'Amministrazione di appartenenza. Malgrado ad oggi non siano pervenute segnalazioni della natura descritta, si procederà nel corso dei prossimi mesi, alle necessarie integrazioni ed adeguamenti, tra cui la costituzione di un team di supporto al RPCT, con il compito di provvedere alle verifiche delle dichiarazioni di incompatibilità/inconferibilità, anche in rapporto ai mutamenti organizzativi e funzionali, nonché in riferimento all'evoluzione normativa di riferimento.

In ordine al sistema di tutela del dipendente pubblico (c.d. procedura di whistleblowing) con nota prot. n.3568 del 22/6/2016 tutto il personale dell'IRCCS, sia Sanitario che Amministrativo, è stato reso edotto sulle modalità procedurali da seguire, al fine di fornire al "whistleblower" chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari, modalità di trasmissione delle segnalazioni, forme di tutela del segnalante, al fine di rimuovere fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'Istituto. Al fine

di migliorare l'operatività del procedimento di gestione delle segnalazioni è stato messo a disposizione dei dipendenti un apposito modello di segnalazione. E' stato altresì attivato un nuovo indirizzo e.mail dedicato, in occasione della dotazione ed attivazione da parte dell'Istituto di un nuovo servizio di posta elettronica per ottimizzare le comunicazioni, sia tra i dipendenti che tra gli stessi e gli utenti esterni. Nel corso del 2016, nel periodo di competenza dell'attuale RPCT non risultano pervenute segnalazioni che prefigurino responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi, ne segnalazioni relative alla violazione dei divieti contenuti nell'art.35 bis del d.lgs n.165/2001 e s.m.i. (partecipazioni a commissioni ed assegnazione agli uffici ai soggetti condannati, anche con sentenza passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, tit. II, libro II, c.p.). Si evidenzia infine che non risultano casi di attivazione delle azioni di tutela previste in eventuali protocolli di legalità o patti di integrità e non è stata effettuata la rotazione degli incarichi di arbitro, in quanto non sono stati affidati incarichi di arbitro.

Tanto si rassegna per quanto di competenza, in adempimento a quanto previsto ai sensi dell'art.1, comma 14, della legge n. 190/2012 e s.m.i.

Il R.P.C.T.

(D.ssa Flavia Lello)

