

**Piano triennale di prevenzione della
corruzione e della trasparenza**

2017 – 2018 – 2019

Allegato alla deliberazione n. 53 del 30/01/2017

Indice

Art. 1 Oggetto e finalità

Art. 2 Normativa di riferimento

Art.3 Analisi del contesto organizzativo:

-3.1 Contesto Esterno

-3.2 Contesto Interno

Art.4 Collegamento al ciclo di gestione della Performance

Art.5 Soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione:

-5.1 Il Direttore Generale

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

-5.3 I Dirigenti

-5.4 L'Organismo Indipendente di Valutazione(OIV)

-5.5 Gli Uffici Procedimenti disciplinari (UDP)

-5.6 I dipendenti

-5.7 Collaboratori a qualsiasi titolo

-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

Art.8 Adozione di Meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni

Art.9 Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti

Art.10 Monitoraggio dei rapporti fra l'Amministrazione ed i soggetti con i quali ha rapporti aventi
rilevanza economica

Art. 11 Formazione dei dipendenti

Art.12 Trasparenza

Art.13 Codice di comportamento e Codice Etico

Art.14 Rotazione degli incarichi

-14.1 Inquadramento normativo:rotazione ordinaria e straordinaria

Art.15 Incompatibilità/Inconferibilità di incarichi presso pubbliche amministrazioni

Art.16 Commissioni, assegnazioni uffici e conferimento incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.

Art.17 Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

Art.18 Patti d'integrità

Art. 19 Azioni di sensibilizzazione e rapporti con la società civile

Art.20 Tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblower)

Art.21 Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI), da intendersi come articolazione del presente Piano di Prevenzione della Corruzione

-21.1 Finalità e principi

-21.2 Fasi, attività e soggetti competenti

-21.3 Pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti

-21.4 Iniziative di comunicazione

-21.4.1 Promozione e diffusione del programma della trasparenza.

-21.4.2 Gli stakeholders

-21.5 Struttura delle informazioni sul sito istituzionale

-21.6 Accesso civico a dati e documenti

-21.7 Pratiche di confronto

-21.8 Monitoraggio

-21.9 Dati Ulteriori

Art.22 Adeguamenti del Piano

Art.23 Disposizioni finali

❖ Allegati:

Sede legale e amministrativa:via Salita Contino, cap.98124 Messina-www.irccsneurolesiboninopulejo.it

- ❖ 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-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 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 2017-2019 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 2016-2018, adottato con deliberazione n. 76 del 28.1.2016, ed in coerenza con le novelle normative intervenute nella materia de qua. Il presente PTPC viene elaborato dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione p.t. in carica ed approvato da questo IRCCS, entro il 31.1.2017, ai sensi dell'art.1, comma 8 della L. 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 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 (PTPC) costituisce l'aggiornamento del PTPC 2016 – 2018, 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, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari, 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:

- Codici di comportamento – 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;
- La formazione;
- Patti di integrità negli affidamenti;
- 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 della Area Gestione delle Risorse Umane, una clausola che preveda l'impegno ad osservare le prescrizioni del presente Piano e del Codice di Comportamento 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, 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 PTPC 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 PTPC 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 PTPC 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 della legge

190/2012, menziona le seguenti aree/attività a rischio:

- 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 citato decreto legislativo n. 150 del 2009;
 - 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.
- Strumenti atti alla prevenzione:
 - introduzione/sviluppo di forme di controllo interno dirette a prevenire e consentire l'emersione della corruzione;
 - meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
 - 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;
 - effettiva attivazione della normativa sulla segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, ai sensi del comma 51 L. 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;
 - obblighi di informazione nei confronti del Responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
 - 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;
- o adozione di misure che garantiscano il rispetto delle norme del Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al comma 44 L.190/2012;
- o attivazione delle procedure disciplinari in caso di violazione dei doveri di comportamento, tra cui dovrà rientrare il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nel Piano;
- o diffusione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, commi 49 e 50 L.190/2012, e comma 16-ter dell'articolo 53 D.Lgs. 165/2001 come modificato, regole definite ulteriormente con il D.Lgs. 39 dell'8 aprile 2013.

Il PTPC 2017-2019 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 recenti principi applicativi forniti dall'ANAC con la delibera n.831 del 3/8/2016 di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 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 indirizzo. 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 190/2012, in particolare all'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;
- monitoraggio, per ciascuna attività, del rispetto dei termini di conclusione del procedimento;
- 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 interno in termini di risorse umane e della nomina recente del nuovo Responsabile della Prevenzione della Corruzione, si da atto che, alla redazione del presente aggiornamento, non tutti i processi Aziendali sono stati mappati.

La complessità delle attività da porre in essere ha determinato l'impossibilità di fruire di termini adeguati al compiuto svolgimento dell'intero processo, 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. 2 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";
- 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 in con delibera n.72 dell’ 11 settembre 2013;
- D.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 “Disposizioni in materia di inconferibilità 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”;
- 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.. del 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 della 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 dell’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 dell’ANAC n.149/2014 ad oggetto “Interpretazione e applicazione del decreto legislativo n. 39/2013 nel settore sanitario”.

- Delibera dell'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 dell'ANAC n.1 del 2015 Criteri interpretativi in ordine alle disposizione 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 inconfiribilità 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 inconfiribili ed incompatibili”;
- D.lgs. 18 aprile 2016, n.50 c.d. “Codice dei Contratti pubblici”;
- 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 dell'IRCCS Centro Neurolesi Bonino Pulejo, adottato con deliberazione n.275/CS del 06.03.2015;
- Codice Etico dell'IRCCS Centro Neurolesi “Bonino Pulejo,” adottato con deliberazione n.587 del 1/7/2016.
- Delibera n° 1301 del 22/12/2016 “Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'IRCCS Centro Neurolesi “Bonino Pulejo” adottato con deliberazione 622 del 06/07/2016: “Recepimento note assessoriali e ministeriali”;

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.

Sul contesto regionale di riferimento si rileva che la Sicilia sotto il profilo demografico è la quarta regione d'Italia per consistenza della popolazione residente (che, secondo gli ultimi dati ISTAT, era pari a 5.074.261 al primo gennaio 2016), che risulta maggiormente concentrata lungo le coste. Tale divario nella concentrazione demografica isolana, che affonda le radici nel passato, si accompagna a quello registrato dal confronto con le regioni settentrionali della Penisola.

Sotto il profilo socio-economico è appena il caso di menzionare la "questione meridionale", oggetto di numerosi e approfonditi studi che hanno dimostrato che il divario tra tessuto sociale da una parte e istituzioni dall'altra, ha favorito l'affermarsi del fenomeno mafioso, che dalle campagne della Sicilia si è allargato fino alle zone urbane e alle "stanze dei bottoni".

Attualmente, il sistema economico della Sicilia si basa prevalentemente sui servizi forniti dalla pubblica amministrazione, e secondariamente sull'intermediazione finanziaria e i servizi immobiliari e imprenditoriali, nonché sul commercio. Meno sviluppato è il settore manifatturiero.

L'esistenza di un forte divario tra il Centro-Nord, sempre più proteso verso l'Europa, e il Sud in costante difficoltà è attestato, oltre che dall'andamento del Pil pro-capite, anche da altri indicatori, come la continua migrazione delle forze giovanili, in cerca di una occupazione stabile, verso altre regioni e verso l'estero, l'elevato numero di giovani che abbandonano gli studi, la scarsa capacità di attrazione di investimenti dall'estero, il peso della burocrazia, della corruzione, della lentezza giudiziaria, le problematiche ambientali e del trattamento dei rifiuti.

Si riportano di seguito alcuni dati riguardanti il sistema giudiziario siciliano desunti dalle principali rilevazioni in materia penale (delitti e persone denunciate all'Autorità giudiziaria, detenuti, condannati, suicidi e tentativi di suicidio) e in materia civile (ricorsi, protesti, fallimenti, separazioni) pubblicate nell'Annuario Statistico Regionale Sicilia anno 2015:

"Nel 2013, il numero dei procedimenti sopravvenuti presso i Tribunali Regionali Amministrativi (TAR) della Sicilia è pari a 6.571 (+12,7% rispetto al 2012), corrispondente al 12% del dato nazionale. In Sicilia, tra i ricorsi esauriti le materie prevalenti riguardano "edilizia e urbanistica" (27,5%) e "Pescuzione del giudicato" (12,1%) ma una discreta

quota riguarda le “autorizzazioni di concessioni, demanio statale e regionale” (9,9%). Analoga distribuzione si rileva sul territorio nazionale.

Nel periodo 2011-2013 il numero di procedimenti sopravvenuti si è ridotto dello 0,4% passando da 6.660 a 6.571. Un trend decisamente opposto si osserva, nello stesso periodo, per i procedimenti esauriti che crescono del 10,5% passando da 11.135 a 12.303.

Il numero di protesti levati nel 2013 (ultimo dato ISTAT disponibile) è risultato pari a 114.989, in calo del 15,5% rispetto al 2012, e rappresenta una quota pari al 9,3% del dato nazionale (1.234.670, -12,3% rispetto al 2012). Il valore complessivo dei titoli protestati in Sicilia ammonta a 194.888 migliaia di euro con una consistente riduzione rispetto al dato dell'anno precedente (-29,2%). In termini numerici, tra il 2009 e il 2013, si è registrata una contrazione di 28.889 unità nel numero di protesti levati, ma anche il valore complessivo dei titoli protestati si è evoluto, nello stesso periodo, con un trend perlopiù decrescente passando da 380.463 migliaia di euro nel 2009 a 194.888 migliaia di euro nel 2013. Il numero di protesti levati nella regione è rappresentato per l'80,6% da pagherò, vaglia e tratte accettate, per il 2,7% da tratte non accettate e per il restante 16,7% da assegni bancari.

Il maggior numero di protesti levati si concentra nella provincia di Palermo (31.095 per un importo di 40.228 migliaia di euro) seguita dalle province di Catania (21.810 protesti) e Messina (15.202 titoli protestati).

Nel 2014, in Sicilia, si è registrata una crescita, rispetto all'anno precedente, del numero di procedimenti di separazione personale dei coniugi (+6,5%). Questi ammontano a 7.581 e rappresentano l'8,5% del numero di procedimenti rilevato sull'intero territorio nazionale (89.303 nel 2014, pari allo 0,5% in meno rispetto al 2013). Tra il 2009 e il 2014 il numero di procedimenti di separazione personale dei coniugi in Sicilia è aumentato del 13,9%. L'omologo dato nazionale mostra una crescita decisamente inferiore e pari all'1,2%. Il numero di figli affidati nella regione diminuisce tra il 2013 e il 2014 mentre risulta in crescita su tutto il territorio nazionale.

Per quanto riguarda le statistiche giudiziarie penali, in base agli ultimi dati disponibili riferiti al 2013, sono 213.042 i delitti denunciati all'Autorità giudiziaria dalle Forze dell'ordine (+8,7% rispetto al 2012). Essi rappresentano il 7,4% del corrispondente dato nazionale e nel 52,6% dei casi sono rappresentati da furti che, in crescita rispetto al 2012 (+7,2%), ammontano a 112.186. A livello territoriale, i dati disponibili, mostrano che, nel 2013, il 27,5% dei delitti fa capo alla provincia di Palermo (58.620 delitti denunciati) seguita da Catania dove i delitti ammontano a 57.140 (26,8% del totale). Tra il 2009 e il 2013 nella Regione si registra una crescita del 14,4% nel numero complessivo di delitti denunciati dalle forze dell'ordine.

I dati relativi agli istituti di prevenzione e pena mostrano che, alla data del 31.12.2014, i detenuti presenti nelle carceri siciliane, sono diminuiti del 10,9% rispetto all'anno precedente ed ammontano a 5.962 unità. Di questi, il 2% è rappresentato da donne ed il 19,8% da stranieri il cui ammontare raggiunge, nello stesso anno, le 1.179 unità decrementandosi di circa lo 0,9% rispetto al 2013.

I dati sulla mortalità per suicidio riportati in questa edizione sono desunti dall'indagine ISTAT di fonte sanitaria su “Decessi e cause di morte” e non più da quella di fonte giudiziaria su “Suicidi e tentativi di suicidio” utilizzati nelle precedenti edizioni del volume. Ciò è conseguenza di uno studio comparativo tra le due indagini dal quale è emerso che la

prima ha una migliore copertura del fenomeno rispetto alla seconda, che negli ultimi anni ha registrato il 20-25% in meno dei casi rispetto a quanto misurato dalla fonte sanitaria. Nel corso del 2012 si sono registrati, in Sicilia, 338 suicidi (+17,4% rispetto al 2011, pari al 7,9% del dato nazionale). La propensione al suicidio è maggiore tra la popolazione maschile (l'80,5% dei casi, nel 2012) sia in Sicilia che sull'intero territorio nazionale (78,1% nello stesso anno). Nel 2012 Enna è la provincia con il maggior numero di suicidi per 100 mila abitanti (11) mentre Palermo insieme ad Agrigento, Ragusa e Siracusa registra un minor numero di suicidi dell'isola con valori di poco inferiori a 6 casi per 100 mila abitanti. Il fenomeno risulta piuttosto concentrato nelle regioni del Nord-Centro dove nel 2012 è stato registrato il 71,5% dei casi di morte per suicidio e/o autolesione intenzionale (3.046 suicidi di cui 2.339 messi in atto da soggetti di sesso maschile)."

In ordine al contesto locale di riferimento si evidenzia che Messina e' oggi la terza città di rango metropolitano della Sicilia, ed e' il tredicesimo comune d'Italia per numero di abitanti per un totale di popolazione residente pari a 238.439 (dato riferito al 31.12.2015 elaborato dal Dipartimento statistica del Comune di Messina). Situata nell'angolo Nord-Est della Sicilia, con una superficie comunale di circa 211.73 Kmq, rappresenta, per estensione, la città siciliana più grande. Messina e' una città dal territorio piuttosto frammentato, che si estende in lunghezza, per circa 32 Km da Giampileri Marina a Capo Peloro nella fascia ionica e 24 Km da Capo Peloro a Ponte Gallo nella costa tirrenica. Secondo il Rapporto annuale ISTAT 2015, Messina risulta in tutto il territorio nazionale tra le aree urbane portuali che sono state colpite dalla crisi. Dal Report della camera di Commercio di Messina "Rapporto camerale Camera di Commercio 2013-2014" emerge che 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 continua a diminuire e la ripresa stenta ad arrivare. Appare, comunque, positivo che, nel mese di aprile 2014, si registri una modesta crescita pari allo 0,2%. Quanto sopra riportato mostra un indebolimento del sistema imprenditoriale della provincia di Messina; le cessazioni di imprese sono state infatti il 20% in più delle nuove iscrizioni; le aziende in fase di scioglimento/ liquidazione o in procedure concorsuali sono state oltre il 27% delle nuove iscritte. 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. Un segnale positivo è il numero delle nuove unità locali aperte nel messinese che è leggermente superiore a quello relativo alle chiusure. Tutti gli altri comparti hanno un peso molto più limitato, con picchi fortemente negativi in agricoltura, dove le iscrizioni sono diminuite e nel settore dei trasporti e delle spedizioni. 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.

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 (centro-periferia). 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.

Come in generale nelle altre realtà regionali, sono presenti organizzazioni criminali dalle quali possono scaturire fenomeni corruttivi e di illegalità. Le dinamiche evolutive della criminalità organizzata in Sicilia, tracciate dalla “Relazione sull’attività delle forze di polizia, sullo stato dell’ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata” presentata al Parlamento nell’anno 2015, confermano la costante supremazia di Cosa nostra, con una particolare propensione per il mondo degli affari attraverso precise strategie di infiltrazione all’interno delle strutture istituzionali e a rinnovati rapporti con realtà imprenditoriali compiacenti. Peculiare fonte di arricchimento illecito è dunque rappresentata dal controllo degli appalti pubblici e privati. Le infiltrazioni della criminalità organizzata in questo ambito si manifestano attraverso le forme classiche del controllo e del condizionamento, diretto o indiretto. L’ingerenza in tale ambito è considerata strategica dal sodalizio criminale non solo per l’indiscussa appetibilità del settore ma anche e soprattutto per il fatto di rappresentare una canale di accesso al sistema decisionale delle pubbliche amministrazioni. La prevenzione e la repressione delle infiltrazioni criminali nonché, più in generale, la trasparenza nel settore degli appalti pubblici rappresentano, pertanto, questioni sulle quali va mantenuta costante la vigilanza e l’attività di contrasto.

Gli strumenti di intervento resi disponibili dal vigente quadro normativo, in uno alla sensibilità ed attenzione riservata a questi aspetti dagli operatori pubblici dovranno pertanto tendere a garantire la massima imparzialità dell’azione amministrativa. 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 della Camera dei Deputati (Ordine e sicurezza pubblica e D.I.A.). Dall’analisi della Relazione sull’attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione investigativa antimafia (DIA) trasmessa alla Presidenza della Camera dei Deputati il 12.07.2016, relativa al II Semestre, presentata dal Ministro dell’Interno pro tempore Alfano, si evidenzia che il territorio del messinese risulta crocevia di fenomeni criminali di diversa estrazione mafiosa -cosa nostra palermitana, cosa nostra catenese e 'ndrangheta" -che, con la loro influenza, hanno contribuito a determinare una realtà assai eterogenea. Nel tempo, questo sincretismo criminale ha permesso, da un lato, alla mafia barcellonese ed a quella operante nell’area nebroida di assumere una strutturazione e metodi operativi del tutto omologhi a quelli di cosa nostra palermitana, dall’altro, alla mafia messinese di emanciparsi dalle tipiche attività

delinquenziali per assumere la connotazione di una imprenditoria mafiosa. La ripartizione delle aree di influenza dei gruppi criminali è rimasta sostanzialmente invariata, sia nella città sia nella provincia, così come le alleanze con gli schieramenti mafiosi dei territori confinanti. La sussistenza dei legami tra la criminalità organizzata messinese e quella catanese è stata confermata, nel semestre in esame, anche nell'ambito di due distinte indagini patrimoniali, concluse con l'adozione di altrettante misure di prevenzione patrimoniali a carico del rappresentante della famiglia Santapaola nel Comune di Letojanni e di un imprenditore attivo nel comparto agricolo - zootecnico e nell'edilizia, risultato essere trait d'union tra la cosca barcellonese ed un clan etneo, interessati al controllo del movimento terra, della produzione di conglomerato cementizio e di energia da fonti rinnovabili. Il versante tirrenico è stato scenario di un ulteriore filone dell'indagine "GOTHA V", grazie alla quale sono state colpite le nuove leve della famiglia barcellonese che, nel periodo di vacanza seguita agli arresti dei principali esponenti del sodalizio, avevano comunque perpetrato attività estorsive. Come accennato, nel suo più evoluto modus operandi, la criminalità organizzata messinese trae linfa vitale, non solo dal settore degli appalti pubblici, ma anche dall'accaparramento dei finanziamenti comunitari e statali. Con particolare riguardo a quest'ultimi, vale la pena di soffermarsi sulle attività condotte dal Gruppo Interforze istituito presso la Prefettura di Messina, cui prende attivamente parte la locale Sezione Operativa della DIA, a seguito delle quali è emerso un particolare interesse da parte della criminalità organizzata verso l'acquisizione dei finanziamenti comunitari e statali nel comparto agricolo e zootecnico. Proprio gli accertamenti svolti dal Gruppo Interforze hanno permesso al Prefetto di Messina di emettere un provvedimento interdittivo antimafia nei confronti di imprese agricole -alcune sulla carta preesistenti e altre costituite verosimilmente ad hoc - intestate a soggetti gravitanti nel medesimo nucleo familiare o a presunti prestanome di un mafioso di elevato spessore criminale, aggiudicatarie di lotti ricadenti all'interno dell'Ente Parco dei Nebrodi. In riferimento agli Appalti Pubblici dalla predetta relazione emerge sulla tematica in oggetto, quanto segue:

Monitoraggio delle imprese interessate alla realizzazione di appalti pubblici: l'attuale congiuntura economica e le prospettive di crescita del Paese impongono che l'impiego delle risorse disponibili venga massimizzato a beneficio della collettività. Il monitoraggio delle commesse pubbliche diventa, quindi, un momento fondamentale per garantire l'effettivo rilancio dell'economia reale e per scongiurare, allo stesso tempo, l'inevitabile alterazione degli equilibri di mercato che deriva da una partecipazione della criminalità organizzata, diretta o indiretta, alle gare di appalto. Interferenze che, se da un lato si concretizzano ancora nell'utilizzo dei tipici mezzi intimidatori mafiosi, con la conseguente estromissione degli imprenditori legittimi, dall'altro rappresentano l'occasione per reinvestire, in iniziative legali, gli ingenti capitali, frutto della gestione delle attività criminali di cosiddetta accumulazione primaria. Forte di questa positiva esperienza e delle riflessioni maturate, il Ministro dell'Interno pro tempore, con un'ulteriore Direttiva intitolata "Circolarità informativa in tema di lotta alla criminalità organizzata", ha nuovamente ribadito il ruolo centrale assegnato alla DIA a supporto delle Prefetture per le attività istruttorie volte al rilascio

della documentazione antimafia, e per questo punto di confluenza e di raccordo tra le Forze di Polizia dell'attività informativa in materia di criminalità organizzata di stampo mafioso. La Direttiva in parola e le Disposizioni attuative emanate hanno infatti tracciato delle linee operative che rappresentano una pietra miliare nella strategia nazionale di prevenzione alle mafie, rivolgendo specifiche raccomandazioni alla DIA, alle Forze di Polizia ed ai Prefetti, nell'ottica di garantire la piena attuazione alla circolarità del flusso informativo, un maggiore impulso all'attività di controllo dei cantieri e il conseguente aggiornamento delle banche dati gestite dalla Direzione. Grazie a queste importanti iniziative la DIA potrà disporre, a livello centralizzato, del patrimonio informativo idoneo a supportare tutti i Gruppi Interforze istituiti presso le Prefetture, nella prospettiva di fornire, alle locali Autorità di Governo, adeguati elementi di valutazione per individuare fenomeni di infiltrazione mafiosa nelle imprese interessate alla realizzazione di opere pubbliche e, quindi, per consentire l'adozione di eventuali provvedimenti interdittivi. In riferimento all'Amministrazione della Giustizia penale dalla relazione sull'amministrazione della giustizia nel distretto di Messina redatta in data 30.01.2016 dal Presidente della Corte di Appello di Messina, si evince che il flusso dei delitti contro la pubblica amministrazione registra nell'ultimo anno un decremento, nel complesso, del 27%; per i reati di corruzione la diminuzione è del 6%, per il peculato del 3%, mentre aumentano quelli di concussione (+13%). Le denunce per delitti di associazione a delinquere di stampo mafioso aumentano del 65% e stessa tendenza per gli omicidi volontari consumati e tentati che aumentano nell'ultimo anno rispettivamente del 54% e del 190%. Gli omicidi colposi e le lesioni colpose, derivati da violazione delle norme sulla circolazione sono leggermente diminuiti (del 14%), così come i reati omologhi derivati da infortuni sul lavoro (-25%). Costante è la sopravvenienza dei reati contro la libertà individuale e dei reati di stalking ed in particolare i reati di pedofilia, mentre aumentano i reati in tema di pornografia del 29%. Si sono registrati quattro delitti di riduzione in schiavitù e tratta delle persone. Anche per questo anno si è avuto un aumento percentualmente considerevole dei reati informatici. Una diminuzione del 4% si è verificata anche per i reati contro il patrimonio, nel loro complesso, con un aumento invece per i reati di estorsione (del 16% e di riciclaggio (30%). Il reato di falso in bilancio aumenta dell'8%, mentre la bancarotta fraudolenta patrimoniale, registra un decremento del 67% e i reati in materia tributaria dell'11%. Si contraggono del 18% le violazioni in materia di inquinamento e di rifiuti. Aumentano del 49% le lottizzazioni abusive. Il settore delle misure di prevenzione ha visto un aumento costante e significativo delle proposte di misure personali (da 36 a 63) mentre quelle patrimoniali, registrano un lieve decremento pur rimanendo numericamente considerevoli (24), così come le proposte di sequestro (157). Va altresì rilevato che alcune delle misure sono sfociate in sequestri di ingentissimi patrimoni (mobiliari ed immobiliari) e che ne conseguono attività particolarmente impegnative di gestione dei patrimoni sequestrati o confiscati, in via non ancora definitiva. La percentuale delle prescrizioni sul totale delle definizioni nei Tribunali del Distretto continua a mantenersi alta. In Corte di Appello si registra una percentuale del 10% con 129

prescrizioni su 1354 sentenze, certamente inferiore alla media annua delle prescrizioni, accertata durante la verifica ispettiva, anche se, come si è detto, il dato è destinato a crescere notevolmente. Sull'Amministrazione della giustizia civile l'andamento delle controversie con la pubblica amministrazione tende al ribasso: i nuovi procedimenti civili sopravvenuti in materia sono n. 139 con una diminuzione del 35% rispetto all'anno precedente di riferimento. Un rilievo preminente assumono i dati statistici delle controversie di lavoro e di quelle di previdenza. A livello distrettuale (comprensivo della Corte e dei tre tribunali) le iscrizioni delle controversie di lavoro diminuiscono del 9% in particolare presso il tribunale di Barcellona P.G. (del 27%), e presso il Tribunale di Patti dell'11% mentre in controtendenza aumentano, anche se di poco (1%) presso il Tribunale di Messina. Il dato segnala, malgrado la sua disomogeneità, la grave e prolungata crisi economica del territorio distrettuale; costante si mantiene invece la pendenza dei relativi procedimenti. In materia previdenziale è da registrare un aumento presso i tribunali delle sopravvenienze: presso il tribunale di Messina, 4707 contro i 4185 dell'anno precedente. Dato negativo è comunque, nel settore previdenziale, quello dell'aumento delle pendenze nella misura del 9% rispetto all'anno precedente, passate da 24.697 a 27.016. Rimangono sostanzialmente stabili tanto le separazioni che i divorzi, sia nella forma consensuale che in quella contenziosa. Rimane insignificante l'incidenza delle controversie di espropriazione per pubblica utilità, che registrano in appello una riduzione del 25% (iscrizione di soli 21 procedimenti), tendendo a scomparire dagli uffici di primo grado (n. 7 procedimenti). Le iscrizioni dei ricorsi di equa riparazione si riducono da 417 a 402, anche per effetto della mutata disciplina di sostanza e di rito; grazie ad una alta aliquota di definizioni la pendenza si è decisamente contratta, risultando, alla fine del periodo di riferimento, di soli 106 affari. Diminuisce del 42% il flusso delle procedure esecutive mobiliari e del 18% quello delle procedure esecutive immobiliari. Aumenta del 47% il numero delle istanze di fallimento (338) a causa della prolungata crisi economica. Diminuisce del 6% la pendenza delle procedure fallimentari. Innanzi ai giudici di pace le cause risarcitorie dei danni da circolazione stradale diminuiscono nella misura del 19% (nuove iscrizioni n. 1521); diminuiscono pure sensibilmente del 22% le opposizioni a sanzioni amministrative: conseguenza della introduzione del contributo unificato che non rende conveniente il ricorso al giudice di pace. Nell'anno, sono stati iscritti 1190 procedimenti di mediazione; ne sono stati definiti 1170 e, in percentuale pari al 42%, si è raggiunto l'accordo. La natura degli affari relativi a detti procedimenti di mediazione riguarda i contratti bancari in n. di 309, i diritti reali in n. di 239, condominio 118, locazione 88 responsabilità medica n. 45 ed altri.

3.2 Contesto interno

L'aggiornamento del Piano per la prevenzione della Corruzione di questo Istituto per il triennio 2017-2019 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, in via Salita Contino (sede legale e amministrativa)- 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. Orbene con Protocollo d'intesa sottoscritto il 7/7/2016 con l'ASP di Trapani, sono state realizzate presso l'Ospedale "Vittorio Emanuele III" di Salemi, nel territorio dell'Asp di Trapani delle U.O. di riabilitazione di eccellenza, che possano garantire una continuità riabilitativa su parte del territorio siciliano.

Nel corso dello stesso anno è prevista l'apertura di altri centri "satelliti"(codici 75, 56) 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 dei 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, 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 -Piemone 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.

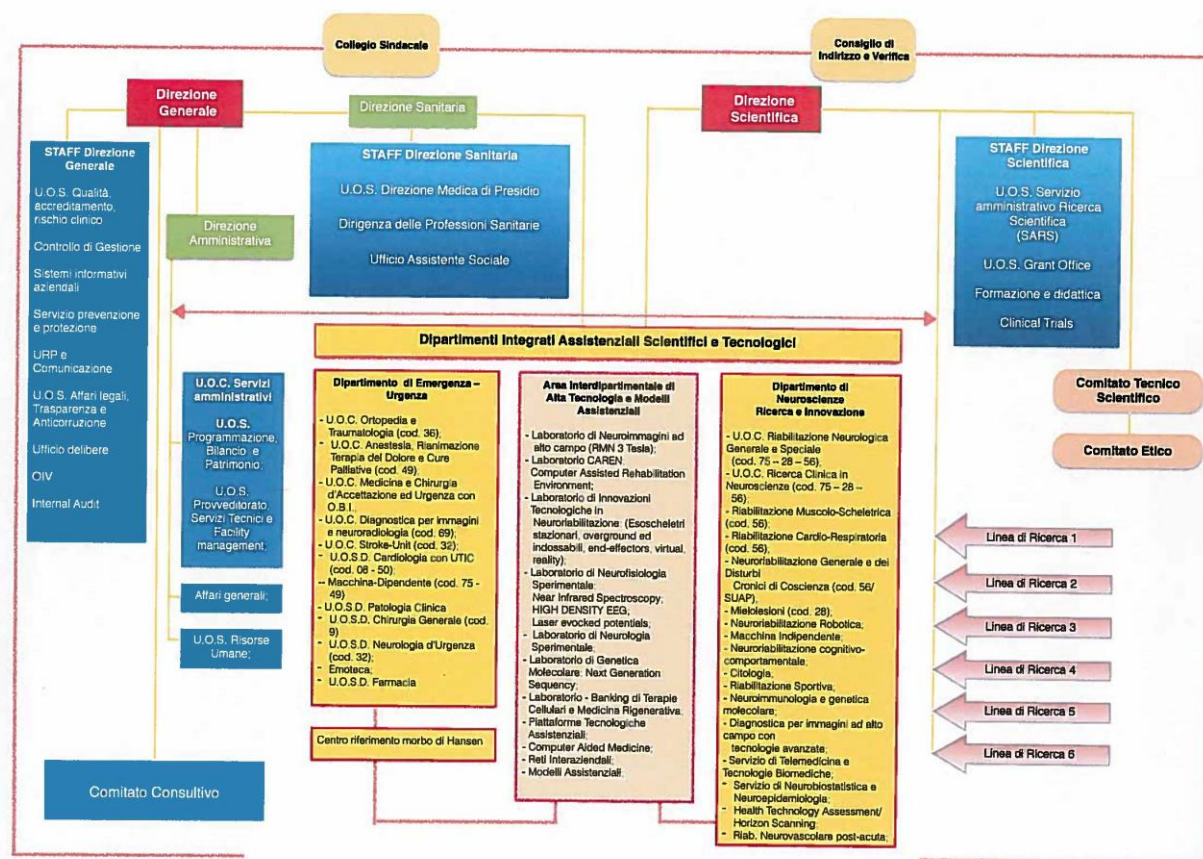
Si riportano alcuni passaggi dell'analisi del contesto organizzativo delineati nel piano annuale aziendale qualità e rischio clinico aggiornamento annuale 2017 dell'IRCCS, adottato con deliberazione n. 41 del 26.1.2017: *“L'area di ricerca traslazionale individuata al momento del riconoscimento quale IRCCS era quella delle “Neuroscienze nell'ambito della prevenzione, del recupero e trattamento delle gravi neurolesioni acquisite”. Con la Legge n° 24 della Regione Siciliana, del 9 ottobre 2015 ed il relativo Decreto attuativo del Presidente della Regione Siciliana n° 551 del 30 maggio 2016 è stata ampliata l' area oggetto del riconoscimento“... non più limitata esclusivamente alle neurolesioni, ma con una mission estesa più in generale alle neuroscienze, superando il limite relativo alla riabilitazione e allargando il settore anche nell'area delle acuzie ...”*Nello stesso Decreto attuativo sono stati quantificati anche i posti letto trasferiti dall'Istituto ospedaliera “Papardo” di Messina all'IRCCS Centro Neurolesi “Bonino Pulejo” di Messina: *Medicina interna e d'urgenza 7, Cardiologia con UTIC 8+6, Neurologia 4, Chirurgia Generale e d'urgenza 8, Ortopedia e Traumatologia 8, Riabilitazione 31, Hanseniani 4, per un totale di 84 posti letto. A questi sono da aggiungere i posti letto già assegnati all'IRCCS, alla data della pubblicazione del Decreto attuativo. Dal mese di luglio 2016 è stato avviato, presso il presidio ospedale “Piemonte” il percorso assistenziale di terapia del dolore, prima in convezione con l'Istituto “Papardo”, dal 01/10/2016 in qualità di IRCCS; ciò si è tradotto nell'impianto di stimolatori spinali e di pompe a regolazione telemetrica per il trattamento della spasticità con baclofene intratecale. Quest'ultima terapia viene erogata in regime di ricovero ordinario o di day-hospital riabilitativo. In tal modo l'IRCCS è in grado di prestare assistenza in tutto il processo, dal bolo-test discreening all'impianto o sostituzione della relativa pompa di erogazione, alla gestione di eventuali problematiche connesse al sistema pompa-catetere. L'operazione di accorpamento rappresenta l'evento fondamentale del contesto in cui l'IRCCS ha operato nell'ultimo trimestre del 2016 e quello su cui si proietta l'attività nel 2017. I codici di ricovero, alla data del 01/10/2016, presso il presidio ospedale “Piemonte” erano: 2601 (Medicina d'urgenza), 4901 (Terapia intensiva), 5001 (UTIC), 0801 (Cardiologia) 3601 (Ortopedia), 0901 (Chirurgia generale) 5201 (Hanseniani). In data 10/11/2016 sono stati attivati presso il presidio ospedale “Piemonte”, i posti letto codice 75. Altri posti letto codici 75, in aggiunta ai codici 56 e 28, sono in atto presenti al presidio “Casazza”. Sono attivi anche un day-hospital e un day-service sia per la chirurgia che per l' ortopedia, nonché un day-hospital riabilitativo con l'utilizzo di tecnologia robotizzata e cognitiva avanzata ed un day-surgery. La riabilitazione robotizzata e cognitiva avanzata viene effettuata tramite Lokomat, ArmeoPower, Erigo Pro Erika, Power-Afa, BTS-Nirvana, CAREN(Computer Assisted Rehabilitation Environment). Sono operativi, inoltre, un Laboratorio di neuro-olfattometria (olfattometro unico in Italia), che eroga prestazioni di ricerca, ma anche di assistenza (iposmie o anosmie in seguito a trauma cranico, ma anche in seguito a patologie neurodegenerative e sclerosi multipla), un Laboratorio di*

Neuropsicologia Clinica e Sperimentale, che supporta le attività di ricerca e di assistenza delle varie unità operative e degli ambulatori. Sono stati già definiti i percorsi organizzativi per la riabilitazione cardiologica che intende essere non solo strettamente assistenziale ma anche di ricerca, quale modello esportabile in altri contesti regionali e nazionali; sarà di fatto la prima unità operativa del genere in Sicilia.

Agli inizi del 2017 è stato aperto un centro “satellite” a Salemi, per la riabilitazione neurologica robotizzata; nel corso dello stesso anno è prevista l’apertura di altri centri “satelliti”(codici 75, 56) nella Sicilia occidentale, centrale e sud-orientale, con progetti di ricerca e di assistenza. Il percorso assistenziale e riabilitativo prevede anche un monitoraggio dello stato di salute del paziente anche al proprio domicilio, tramite la telemedicina. Per il 2017 è prevista l’apertura di unità operative di ricerca clinica neurologica (sclerosi multipla, disordini del movimento, malattie rare e del motoneurone,...) e di gestione delle patologie neurologiche acute. L’IRCCS è anche dotato di ambulatori di cardiologia, diagnostica cardiologica, controllo pacemaker, ortopedia, chirurgia generale, dermatologia. Relativamente alla neurologia, oltre ad un ambulatorio generale, sono attivi ambulatori specialistici: sclerosi multipla (centro Hub), cefalea, disordini del movimento, demenza, cerebrovascolare, epilessia, malattie rare, riabilitazione; di prossima apertura un ambulatorio di medicina dello sport. L’IRCCS è anche fornito, nei due presidi, di due Laboratori di Neurofisiopatologia, uno tradizionale ed uno di ricerca clinica (elettroencefalografia, potenziali evocati, elettroencefalografia-elettomiografia). Vengono anche effettuati esami neurosonologici ed ecocardiografici. L’IRCCS è in grado di erogare anche prestazioni relative all’imaging diagnostico: ecografie, Tomografia Computerizzata, Risonanza Magnetica 1.5 Tesla e ad alti campi 3.0 Tesla. Nella dotazione dei servizi sono attivi un Laboratorio di Patologia Clinica convenzionale ed uno di ricerca di Neuroimmunologia. Per l’esecuzione della ricerca di base è possibile condurre in situ studi su modelli animali, essendo l’IRCCS dotato di uno stabulario. Tre sono le linee di ricerca per il triennio 2014-2016: 1) Neuroriabilitazione–Neurofisiologia Clinica e Strumentale. 2) Neuroscienze cliniche e Neurobioimmagini 3) Neuroimmunologia, Neurologia Sperimentale, Biologia molecolare.

L’IRCCS è dotato di un proprio Comitato Etico ed è provider per l’erogazione di Eventi Formativi ECM. Lo scenario è quello di nuovi ampi spazi con dentro una struttura organizzativa sanitaria da integrare, ridefinire, proceduralizzare all’interno del sistema ISO 9001:2015. L’ampliamento dell’offerta di salute dell’IRCCS, che riguarderà sia l’ambito riabilitativo (neurologico e cardiorespiratorio), che la gestione di pazienti dalla fase acuta delle patologie al monitoraggio al proprio domicilio tramite la telemedicina, rappresenta una grande sfida per tutti...”

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, e di cui si riporta di seguito relativo organigramma



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 riveste 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 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 Legge 24/2015." Per quanto sopra, in atto 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 dal settore Risorse Umane al 31.10.2016, a decorrere dal 1/10/2016 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, n.q. di novato datore di lavoro 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 per specifica previsione di Legge (art.16, co.1 D.lgs. n.165/2001 e s.m.i.) rivestono un ruolo 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, è composto per la quasi totalità da unità a tempo determinato. Le peculiarità dell'assetto organizzativo e funzionale sopra descritto nel corso del 2016, in riferimento specifico all'esiguità delle risorse umane a disposizione (figure dirigenziali), cui attribuire ruoli, compiti e responsabilità ben definite, per il periodo di competenza 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 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. Dall'attuale contesto si ritiene, pertanto, nel presente piano la individuazione formale di referenti a supporto del RPCT, cui attribuire ruoli e responsabilità ben definite, scelti anche tra figure non dirigenziali, nelle more che procedure di contrattualizzazione di figure dirigenziali a tempo indeterminato possano essere espletate e suffragate da apposita normativa, oltre alla costituzione di un Gruppo di Supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nominato con provvedimento formale del Direttore Generale.

Art.4 Collegamento al ciclo di gestione della performance

Un strategia di prevenzione della corruzione si pone in stretta sinergia con il Piano della performance Aziendale e la sua attuazione, attraverso il collegamento delle misure di prevenzione indicate nel presente Piano agli obiettivi previsti per gli stessi soggetti 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. 150/2009) 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 quali e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e 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 verranno inseriti, ai sensi dell'art. 10 del citato decreto, nel Piano della Performance gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed

i relativi indicatori nonché ai dirigenti apicali delle unità operative Aziendali; nel sistema di misurazione e valutazione della performance ai sensi dell'art. 7 del medesimo decreto, gli obiettivi, individuali e/o di gruppo, assegnati al personale che opera nei settori esposti alla corruzione.

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 da ultimo con la delibera n.831 del 3 agosto 2016 resa dall'ANAC.

5.1 Il Direttore Generale

Il Direttore Generale, ai sensi della Legge 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, 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. 165/2001;
- e) ha facoltà di convocare il RPCT a riferire sull'attività svolta;
- f) 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.
- g) 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; adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, quali, a titolo meramente esemplificativo, il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti ex art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001;

h) adotta tutti i provvedimenti e gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, quale, a titolo di esempio, il Codice di Comportamento Aziendale, nonché gli atti volti a garantire il necessario coordinamento e collegamento tra il Piano e gli altri atti di programmazione Aziendale.

5.2 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

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 l'unificazione 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 del Settore 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. 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 190/2012:

- elaborare la proposta di piano della prevenzione alla corruzione, che sottopone in tempo utile al Direttore Generale per l'approvazione entro il 31 gennaio; 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;
- definire 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;
- 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);
- elaborare la proposta di piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo (art. 1, comma 8);
- verificare l'efficace attuazione del piano e della sua idoneità (art. 1, comma 10 lett. a);
- 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);
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, comma 10, lett. c);

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 Piano Anticorruzione, che nell'amministrazione siano rispettate le disposizioni del decreto medesimo sulla inconfiribilità e 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;
- 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 nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e della 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 della prevenzione.

Tutte le comunicazioni di carattere non informale con il Responsabile per la prevenzione della corruzione, quali trasmissioni di atti, dati, documenti, relazioni, devono avvenire attraverso l'apposita casella e-mail predisposta dall'istituto.

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., nonché 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 e di aver 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 Direttore Generale.

-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**” ed alla **individuazione di Referenti Aziendali**. 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.

La Struttura Gestione Risorse Umane dell'Istituto impartisce indirizzi ed istruzioni, affinché sia assicurato che tutte le unità organizzative forniscano il loro apporto collaborativo al Responsabile della prevenzione della corruzione.

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, così come agli artt. 8-9 del Codice di Comportamento, 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 peculiare organizzazione amministrativa e sanitaria dell'Istituto, in termini di risorse umane come illustrata nell'art. tre del presente piano, questo Istituto si propone di individuare 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).

-RPCT e 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'U.O.S. Provveditorato/Servizi tecnici.**

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 de 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.

Stante il contesto organizzativo interno in termini di risorse umane, come descritto (cfr. art.3), tale tipologia di supporto al R.P.C.T. per l'anno 2016 si è rilevata poco efficace per cause oggettive. Per tale ragione, con il presente aggiornamento annuale si rende necessario procedere alla individuazione formale di referenti cui conferire poteri di iniziativa e di impulso, responsabilità ben definite,” per la realizzazione degli obiettivi del presente Piano ed una efficace ed efficiente sistema di prevenzione della corruzione, reclutati tra i funzionari dell'istituto, necessariamente anche tra figure non dirigenziali, nelle more che procedure di contrattualizzazione di figure dirigenziali a tempo indeterminato possano essere espletate e suffragate da apposita normativa.

5.4 L'Organismo Indipendente di valutazione (OIV)

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 adottato dall'Istituto.

- Assicura il coordinamento tra i contenuti del Codice di Comportamento 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, 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, riferendone nella relazione annuale;
- attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed integrità, secondo le linee guida fornite all'Autorità Nazionale Anticorruzione

5.5 Gli Uffici Procedimenti disciplinari (UPD)

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;
- 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, 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.

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 del D.lgs. 165/2001) 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).

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. 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 aziendale applicabili al personale convenzionato, 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 reputazione.

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 PTPC, 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.

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 piano, riservando opportuni successivi aggiornamenti, si propone di avviare un percorso di rivisitazione ed integrazione della identificazione delle aree contenute nel precedente PTPC 2016-2018 adottato dall'Ente.

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 criteri contenuti nella determinazione ANAC n.12/2015.

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. Per ciascuno dei processi mappati la valutazione conduce ad una classificazione del rischio articolato in tre livelli:
 - livello rischio "Basso" con valori inferiori a 3,00;
 - livello rischio "Medio" con valori da 3,00 a 6,00;
 - livello rischio "Alto" con valori oltre il 6,00. Per completezza si riporta la formula per la

determinazione del coefficiente totale di rischio di corruzione : $R=P*D$, laddove il rischio è funzione di due variabili rappresentate dal valore di probabilità (P) e dal valore 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, secondo i valori contenuti nell'allegato n.5 del PNA 2013-2016, 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 di rischio individuato entro un range di valutazione il cui valore minimo è uguale ad 1 ed il valore massimo uguale a 25.

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

| VALUTAZIONE RISCHIO | COMPRESENZA DI ALCUNI DEI SEGUENTI CRITERI | PRIORITÀ E TIPOLOGIA INTERVENTO |
|---------------------|--|------------------------------------|
| BASSO | - Attività a bassa discrezionalità per presenza di: <ol style="list-style-type: none"> 1. Specifica normativa 2. Regolamentazione dell'IRCCS 3. Elevato grado di trasparenza degli atti procedurali - Valore economico del beneficio complessivo connesso | - Monitoraggio e verifiche annuali |

| | | |
|-------|--|--|
| | <p>all'attiva inferiore a 1.000,00 € in media</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 | |
| MEDIO | <ul style="list-style-type: none"> - Attività a media discrezionalità (regolamentazione dell'IRCCS o 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 | - Implementazione misure preventive |
| ALTO | <ul style="list-style-type: none"> - 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 | - Implementazione di misure preventive |

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 D.Lgs. 163/2006 e dal D.lgs. 24 aprile 2014 convertito con modifica dalla Legge 89 del 23 giugno 2014 illustrato alla delibera ANAC n. 22 del 2014;
- 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;

- un regolamento in materia di segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza e sua tutela;
- 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. Le misure sono classificate in:

- misure obbligatorie - sono quelle la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative;
- misure ulteriori - sono quelle che, pur non essendo obbligatorie per legge, sono ritenute necessarie o utili, tenuto conto del contesto di riferimento dell'Istituto. Allo stato, in questa prima fase di implementazione e con l'annuncio che entro breve tempo l'intera normativa sarà oggetto di modifiche ed aggiornamenti, si è ritenuto di non dover individuare misure ulteriori.

-Le misure obbligatorie -

Le misure obbligatorie di prevenzione, oltre alla elaborazione del PNA e del PTPC, sono le seguenti:

1. Codici di comportamento – diffusione di buone pratiche e valori;
2. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse.

Approfondendo in sintesi i sopra elencati punti, si può così esporre:

- Il Codice di comportamento definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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:

o negli atti relativi all'instaurazione del rapporto di lavoro/collaborazione, a cura della Gestione 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;

o 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. Il dipendente, in ogni caso, non può accettare per sé o per altri, regali o altre utilità di valore superiore a 150 euro;
- 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 e dal Regolamento Aziendale vigente.

➤ L'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse:

Ai sensi dell'art. 1 comma 41 della Legge n. 190/2012 che ha introdotto l'art. 6 bis nella Legge n. 241/90, rubricato "Conflitto di interessi", 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 contro interessati. 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 "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."* Il dipendente è tenuto a comunicare tempestivamente al Responsabile dell'ufficio di appartenenza ovvero, laddove si tratti di dirigenti apicali, al Dirigente Responsabile della prevenzione della corruzione dell'Istituto le ragioni che possono comportare un conflitto d'interesse con l'Istituto per le conseguenti determinazioni. Sull'astensione del dipendente decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza che provvede anche ad organizzare un sistema di archiviazione dei casi di astensione. Sull'astensione dei dirigenti apicali, decide il Responsabile della prevenzione della corruzione, sentito il parere dell'U.P.D." Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso dovrà essere affidato dal dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi un dirigente apicale a valutare le iniziative da assumere sarà il Responsabile per la prevenzione della corruzione. La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa. L'Istituto intraprende adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse. L'attività informativa è prevista nell'ambito delle iniziative di formazione contemplate nel P.T.P.C.

Art. 8 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 entro il termine del 15 giugno di ogni anno, 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 articolazione dell'IRCCS dovranno altresì programmare incontri sistematici, a cadenza almeno trimestrale, al fine di formare ed aggiornare il personale afferente su norme, procedure e prassi.

Di un tanto deve essere data evidenza periodicamente alla Direzione dell'IRCCS e al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Art. 9 Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti.

In ossequio al disposto di cui all'art.1, co.9, lettera d) della L. 190/12 i Responsabili delle articolazioni dell'IRCCS individuano i termini per la conclusione dei procedimenti di competenza, anche parziale, e provvedono al monitoraggio periodico del loro rispetto con cadenza almeno quadrimestrale.

Il prospetto dei termini di conclusione dei procedimenti di competenza deve essere inviato dal Responsabile di ogni singola articolazione dell'IRCCS alla Direzione Generale e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione verifica che i Responsabili delle articolazioni dell'IRCCS provvedano al monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, acquisendo dai Responsabili delle articolazioni dell'IRCCS reports periodici in materia, con cadenza quadrimestrale, all'uopo predisposti.

Art. 10 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 periodicamente, con cadenza quadrimestrale, alla Direzione dell'IRCCS e al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza attraverso appositi reports all'uopo predisposti.

Art. 11 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 della Formazione e con i Direttori delle articolazioni 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. Nel corso del mese di Ottobre è stato eseguito 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.p.a. 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, consentendo di raggiungere i seguenti obiettivi:

- conoscenza e condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;
- creazione di una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta l'indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale e della competenza specifica necessaria per il dipendente per svolgere la nuova funzione da esercitare a seguito della rotazione e per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- occasione di confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio, reso possibile dalla compresenza di personale "in formazione" proveniente da esperienze professionali e culturali diversificate; ciò rappresenta un'opportunità significativa per coordinare ed omogeneizzare all'interno dell'ente le modalità di conduzione dei processi da parte degli uffici, garantendo la costruzione di "buone pratiche amministrative" a prova di impugnazione e con sensibile riduzione del rischio di corruzione;
- diffusione degli orientamenti giurisprudenziali sui vari aspetti dell'esercizio della funzione amministrativa, indispensabili per orientare il percorso degli uffici, orientamenti spesso non conosciuti dai dipendenti e dai dirigenti anche per ridotta disponibilità di tempo da dedicare all'approfondimento;
- attivazione di misure per evitare l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile;
- diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

L'attività formativa è strutturata su due livelli:

- un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, che riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- un livello specifico, rivolto al Responsabile della prevenzione della corruzione, ai Referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio; il livello specifico riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'ambito delle attività dell'Istituto.

I fabbisogni formativi sono individuati dal Responsabile della prevenzione della corruzione, in sinergia con la Direzione Generale ed in raccordo con il Responsabile del Servizio Formazione. Le iniziative formative sono inserite anche nel Piano triennale della Formazione di cui all'art. 7 bis del D.Lgs. n.165/2001.

Art. 12 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 nei propri PTPC anche oltre al rispetto di specifici obblighi di pubblicazione già contenuti in disposizioni vigenti.

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

Un nuovo ambito soggettivo di applicazione degli obblighi e delle misure in materia di trasparenza è definito all'art. 2-bis rubricato «*Ambito soggettivo di applicazione*», che sostituisce l'art. 11 del D.lgs. 33/2013. Recentemente il Consiglio dell'ANAC ha approvato la Delibera n. 1310 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. ”

Il decreto persegue, inoltre, 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. Nella sezione "Amministrazione trasparente" dei rispettivi siti istituzionali sarà inserito un mero collegamento ipertestuale alle banche dati contenenti i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione.

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.

Con riguardo al c.d. "accesso civico generalizzato", l'Autorità è stata investita, d'intesa con il Garante per la protezione dei dati personali e sentita la Conferenza Unificata Stato, Regioni Autonomie locali di cui all'art. 8 del D.lgs. 28 agosto 1997, n. 281, della regolazione attraverso l'adozione di specifiche Linee guida recanti indicazioni operative.

Si precisa sin da ora che le disposizioni transitorie dettate al co. 1 dell'art. 42 del D.lgs. 97/2016 prevedono che i soggetti di cui all'art. 2-bis del D.lgs. 33/2013 si adeguino alle modifiche allo stesso D.lgs., introdotte dal D.lgs. 97/2016, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del decreto correttivo medesimo (23 dicembre 2016), sia con riferimento agli obblighi di trasparenza sia all'accesso civico generalizzato. 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 PTPC 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. Negli approfondimenti del presente PNA sono esemplificate numerose ulteriori misure specifiche di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Con la Delibera 1310 del 28 dicembre 2016 l'ANAC ha dettato le 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, che possono essere così sintetizzate:

1- Indicazione nella sezione della trasparenza dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e delle informazioni quale contenuto necessario del PCPT.

2- Indicazione della data di aggiornamento del dato, documento, informazione (sia quella iniziale che quella del successivo aggiornamento)

3- Art.15 (del D.lgs. 33/2013 come modificato dall'art.14 D.lgs. 97/2016) –Titolari di incarichi di collaborazione e consulenza .Al dato sui contratti e sugli importi si aggiunge quello relativo all'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziali, stabilito dall'art. 53, comma 14 del D.lgs. 165/2001. Va precisato che all'interno della sottosezione "Consulenti e collaboratori" di cui all'art.15 ,devono essere pubblicati i dati relativi agli incarichi e alle consulenze che non siano riconducibili al "contratto di appalto di servizi" (da pubblicare nella sezione "bandi di gara e contratti").

4- La pubblicazione è estesa ai commissari esterni membri di commissioni concorsuali, quelli del Collegio Sindacale / Collegio dei revisori dei Conti.

5- Nei bandi di concorso è stato introdotto l'obbligo di pubblicare anche "i criteri di valutazione della Commissione e delle tracce delle prove scritte" al fine di rendere il più trasparente il processo di valutazione della Commissione anche in relazione alle esigenze di tutela degli interessati.

6- Vanno pubblicati anche i criteri e le modalità di valutazione delle prove concorsuali in modo tempestivo.

7- I bandi espletati devono rimanere rintracciabili sul sito per cinque anni, a partire dal primo gennaio dell'anno successivo a quello in cui occorre procedere alla pubblicazione.

8- Vanno pubblicati gli atti di concessione di importo superiore ai 1.000 euro.

9- Vanno pubblicati in una parte chiaramente identificabile della sezione "Amministrazione Trasparente" i dati dei propri pagamenti, permettendo la consultazione in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, nell'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari.

10- Vanno pubblicati integralmente i Bilanci di Previsione e consuntivi entro 30 giorni dalla loro adozione. Gli stessi vanno pubblicati anche in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche.

11- Vanno pubblicati il piano degli indicatori per fornire al cittadino la possibilità di esercitare un controllo sugli obiettivi della pubblica amministrazione.

12- Pubblicazione di tutti gli atti degli Organismi indipendenti di valutazione e le relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile al bilancio di previsione o budget.

13- Obbligo di pubblicazione delle carte dei servizi o un documento analogo ove sono indicati i livelli minimi di qualità dei servizi.

14- Dati sui tempi di pagamento

Ulteriore misura di trasparenza ai fini corruttivi è rappresentata dalla figura del RASA, ovvero dal Responsabile della Anagrafe Unica della Stazione appaltante, individuato nel Dott. Angelo Maccarone,

Collaboratore amministrativo dell'U.O.S. Provveditorato/Servizi tecnici, giusta delibera di nomina n. 925 del 23/09/2016.

Art. 13 Codice di comportamento e Codice etico

L'IRCCS ha già attivo il codice di comportamento dei dipendenti ed il Codice Etico. Entrambi i documenti sono pubblicati e disponibile a tutti, dipendenti e terzi, nel sito web dell'IRCCS e contengono tutte le indicazioni di buona condotta alle quali il dipendente pubblico deve ispirare le proprie azioni. Azioni di miglioramento da adottare in merito saranno:

- aggiornamento del Codice di Comportamento, in una logica di necessaria integrazione con il Codice Etico di cui l'Istituto si è dotato nel corso dell'anno 2016.
- 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

Art.14 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". Restano, naturalmente, ferme le discipline speciali di rotazione previste per particolari categorie di personale non contrattualizzato.

Art.14.1 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 RPCT 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 i dipartimenti sono comunque tenuti ad

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 quelle di trasparenza.

A titolo esemplificativo potrebbero essere previste dal dirigente modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione 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 RPCT, ma anche e soprattutto il forte coinvolgimento di tutti i dirigenti e dei referenti del RPCT, 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 RPCT 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 RPCT 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.

Art.15 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.

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, dichiarazione sostitutiva che deve essere acquisita, periodicamente aggiornata e pubblicata sul sito dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente a cura dell'U.O.S. 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.

La medesima struttura 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.

Art.16 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.

Art.17 Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.

La 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. 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”*

In merito all'attuazione di tale comma si dispone quanto segue:

- a) nei contratti di assunzione del personale sarà inserita la 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) 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;
- c) sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al presente punto.

Art. 18 Patti di integrità

I patti di integrità rappresentano 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:

1. 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;
2. 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;
3. 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 della U.O.S. Provveditorato e Servizi Tecnici 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.

Art.19 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) Istitutole saranno quindi raccolte tutte le segnalazioni da parte di utenti e società civile.

Sarà organizzata, insieme alla trasparenza Istitutole, una giornata di promozione della trasparenza ed anticorruzione.

Art.20 Tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblower)

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 ha inserito un nuovo articolo, il 54 bis, nell'ambito del D.lgs. 165/2001, rubricato "tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", in virtù del quale è stata introdotta nel nostro ordinamento una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing. Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire. La segnalazione (cd. whistleblowing), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower. Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

Ulteriore scopo, non secondario, è quello di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Art. 54 bis: "Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del codice civile, il pubblico 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 od 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.

L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni".

Non esiste una lista tassativa di reati o irregolarità che possono costituire l'oggetto del whistleblowing. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano comportamenti, rischi, reati o irregolarità,

consumati o tentati, a danno dell'interesse pubblico. In particolare la segnalazione può riguardare azioni od omissioni, commesse o tentate che siano penalmente rilevanti, poste in essere in violazione del Codice di Comportamento o di altre disposizioni aziendali sanzionabili in via disciplinare, suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico, suscettibili di provocare un pregiudizio all'immagine all'Istituto, suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di cagionare un danno all'ambiente, di creare pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'Istituto.

Il whistleblowing non riguarda doglianze di carattere personale del segnalante o rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento alla disciplina e alle procedure di competenza dell'Area Personale.

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili a consentire agli uffici competenti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Istituto;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dalla normativa, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato.

L'Istituto mette a disposizione dei propri dipendenti e dei propri collaboratori a qualsiasi titolo un apposito modello il cui utilizzo rende più agevole e rispondente ai requisiti della presente procedura.

La segnalazione può essere indirizzata:

- a) al Responsabile per la prevenzione della corruzione dell'Istituto;
- b) al Responsabile dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari;
- c) al Responsabile della struttura di appartenenza.

La segnalazione presentata ad uno dei soggetti indicati alle lett. b) e c) o ricevuta da qualsiasi altro dipendente dell'Istituto deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al Responsabile per la prevenzione della corruzione al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro. Qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione ai suddetti soggetti non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale. La segnalazione può essere presentata con le seguenti modalità:

- a) a mezzo del servizio postale o tramite posta interna; in tal caso, per poter usufruire della garanzia della riservatezza, è necessario che la segnalazione venga inserita in una busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata/personale";
- b) verbalmente, mediante dichiarazione rilasciata e riportata a verbale da uno dei soggetti legittimati alla loro ricezione;

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la prevenzione della corruzione che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. A tal fine, il Responsabile per la prevenzione della corruzione può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture Aziendali. Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- c) alla Direzione Generale e alle strutture competenti ad adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Istituto.

Ai sensi dell'art. 54 bis D.lgs. 165/2001 e del Piano Nazionale Anticorruzione, al whistleblower sono riservate le seguenti tutele:

- a) riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione. Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo, l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di

riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii.. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i.

b) divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower.

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'Istituto. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al Responsabile della struttura che valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

La segnalazione può essere anche rivolta all'U.P.D., che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

In tale prospettiva l'obiettivo perseguito dall'Ente è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari, modalità di trasmissione delle segnalazioni, e forme di tutela del segnalante, al fine rimuovere fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, quali i dubbi o le incertezze circa la procedura da seguire ed i timori di ritorsioni o discriminazioni.

Al fine di migliorare l'operatività del procedimento di gestione delle segnalazioni l'IRCCS mette a disposizione dei propri dipendenti e collaboratori un apposito modello 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@irccsme.it) a cui potranno

essere trasmesse le segnalazioni. Si segnala la previsione dell'emanazione di un regolamento interno dell'IRCCS che disciplinando in maniera più approfondita la gestione delle segnalazioni del whistleblower, rafforzi e concretizzi la garanzia dell'anonimato del denunciante.

Art.21 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.

21.1 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 2017.

Art.21.2 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 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 soggetti interni all'Ente rispetto ai dati pubblicati ed all'attuazione del programma | -Responsabile della Trasparenza/Gruppo di lavoro aziendale della Trasparenza (da costituire con formale provvedimento) |

| | | |
|--|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Reportistica periodica di monitoraggio e trasmissione all'OIV ❖ Attestazione OIV sull'assolvimento obblighi di pubblicazione | -Responsabile della trasparenza/Gruppo di lavoro Aziendale (da costituire con formale provvedimento/URP e Comunicazione -OIV |
|--|---|---|

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;
- c) Segnala i casi di inadempimento o parziale adempimento degli obblighi vigenti in materia di pubblicazione all'Ufficio competente, ai fini dell'eventuale attivazione di un procedimento disciplinare. Nei casi di estrema gravità, tale soggetto trasmette la relativa segnalazione alla Direzione Strategica e/o all'OIV, ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

Un ruolo fondamentale nell'individuazione dei contenuti del presente Programma è quello svolto dalle Unità operative deputate alla produzione dei dati. Infatti, ciascun dato viene prodotto a cura del Dirigente responsabile che ne attesta la veridicità, la correttezza la completezza e congruenza. I Dirigenti delle diverse strutture garantiscono, ex art.43 del D.lgs. n.33/13, 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 SIA (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;
- b) Direzione Scientifica
- c) Direzione Sanitaria;
- d) Direzione Amministrativa;

e le seguenti articolazioni organizzative:

- e) Staff Direzione Generale (Controllo di Gestione; Sistemi informativi Aziendali; URP e

comunicazione; Ufficio Delibere, Qualità, accreditamento e rischio clinico, Affari legali, trasparenza ed anticorruzione);

f) Staff Direzione Scientifica (S.A.R.S. -Servizio Amministrativo Ricerca Scientifica);

g) Staff Direzione Sanitaria: (U.O.S. Direzione Medica di Presidio);

h) Staff Direzione Amministrativa (U.O.S. Programmazione, Bilancio e Patrimonio, U.O.S. Risorse Umane; Affari generali, U.O.S. Provveditorato Servizi tecnici e Facility Management);

i) OIV;

j) Tutte le ulteriori strutture Aziendali aventi competenze in materia di trasparenza.

I responsabili delle strutture organizzative di cui sopra sono individuati quali referenti per la trasparenza.

Per gli anni di programmazione 2017-2019, 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. 21.3 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, 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.

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 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 dell'Amministrazione, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi all'Ufficio di Disciplina.

21.4 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.irccsneurolesiboninopulejo.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.

Come deliberato dall'Autorità nazionale anticorruzione (Legge n.190/2012), 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 dalle 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. 21.4.1. 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 2017, 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. 21.4.2 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.irccsneurolesiboninopulejo.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@pec.ircsneurolesiboninopulejo.it

d) Questionario sull'utilizzo del 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 del sito, 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 dei dati di accesso al sito. Al fine di rilevare il livello di interesse dei cittadini in merito a quanto pubblicato sul sito internet, il SIA procederà al monitoraggio dei dati di accesso alle diverse sezioni del sito per poi pubblicare un report sul sito stesso.

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 si 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". Nel corso della revisione del proprio sito internet l'Ente si propone di implementare l'accesso agli esiti di tali indagini unitamente alle relative azioni di miglioramento intraprese.

L'ascolto dei Dipendenti passa attraverso i seguenti strumenti:

Sede legale e amministrativa: via Salita Contino, cap.98124 Messina-www.ircsneurolesiboninopulejo.it

- Indagini sul benessere organizzativo. L'Ente si impegna, tramite l'Organismo Indipendente di Valutazione Aziendale a realizzare, nel corso del triennio, un percorso volto alla predisposizione di strumenti di indagine sui 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.

21.5 Struttura delle informazioni sul sito istituzionale

La struttura delle informazioni previste sul sito "www.irccsneurolesiboninopulejo.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 UU.OO. competenti alla loro produzione. Per l'esercizio del diritto è stata prevista apposita modulistica. 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 trimestrale 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;

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza svolge stabilmente attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'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.

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 .

21.6. 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:

“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;

I dipendenti sono stati appositamente formati su contenuto e modalità d’esercizio dell’accesso civico, nonché sulle differenze rispetto al diritto d’accesso.

Art.21.7 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 questionario on-line.

Art. 21.8 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 RPCT, di cui si prevede la costituzione con formale provvedimento della Direzione Generale per l’anno 2017, al fine di individuare i nominativi dei soggetti componenti l’anzidetto gruppo.

Il monitoraggio avrà cadenza semestrale 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 ad un report almeno semestrale di monitoraggio, nel quale 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 semestrale è comunque prevista la redazione di una Relazione annuale sullo stato di attuazione del Programma, redatta in uno a quella sulla prevenzione della Corruzione, e che sarà opportunamente inviata all’OIV e pubblicata sui sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente." L’audit svolto dall’OIV è

funzionale all'attestazione relativa all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione che deve essere pubblicata sul sito istituzionale dell'IRCCS e contestualmente trasmessa all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Art.21.9 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 |
|---|--|---|--|---------------------|
| Istituzione Registro istanze accesso civico | Cittadini | Ottimizzare la trasparenza delle informazioni, dei dati e dei documenti oggetto delle attività dell'IRCCS | Risorse interne | 31.12.2017 |
| Formazione specifica sulla trasparenza | Il Personale dei settori impegnati nella relativa attività | Maggiore consapevolezza e diffusione della cultura della trasparenza | Risorse interne e ricerca fondi specifici dedicati per la eventuale realizzazione di una piattaforma di e-learning | 31.12.2017 |
| Potenziamento informazione e comunicazione | Cittadini | Rendere sempre più semplice il flusso informativo circa i servizi erogati e le attività svolte dall'Ente | Risorse Interne | 31.12.2017 |
| Valorizzazione della cultura della legalità | Tutto il Personale | Codice di Comportamento | Risorse Interne | 30.09.2017 |

| | | | | |
|---|-------|--|-----------------|------------|
| per il miglioramento dei rapporti professionisti-cittadini, miglioramento dei rapporti Istituto-imprese | | Piano Anticorruzione | | |
| Individuazione dei responsabili di procedimento dei termini e relativo monitoraggio | UU.OO | Responsabilizzazione dirigenza e operatori Esito monitoraggio | Risorse Interne | 31.03.2017 |

Art. 22 Adeguamenti del Piano.

Il presente Piano verrà adeguato alle indicazioni che verranno fornite dalla Autorità Nazionale Anticorruzione con il Piano Nazionale Anticorruzione e 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 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, dovranno comunicare al responsabile della prevenzione l'effettiva conoscenza del Piano da parte di tutto il personale ad essi assegnato, anche attraverso la relazione annualmente predisposta.

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 e dai CCNL.

Art.23 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.

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**