



**Allegato PIAO - Prevenzione della
Corruzione e Trasparenza**
*Azienda Ospedaliera per l'Emergenza
"Cannizzaro" di Catania*

INDICE

PREMESSA	4
DEFINIZIONE DEL FENOMENO	4
RUOLI NELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE	5
Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)	5
Soggetti coinvolti nella strategia anticorruzione.....	4
Individuazione dei referenti del RPCT	6
Organismo Indipendente di Valutazione.....	7
Il Collegio sindacale	7
Ufficio Procedimenti Disciplinari.....	8
Assessorato Regionale della Salute	8
ANALISI DEL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO	8
CONTESTO INTERNO	8
IL PNRR.....	8
La Mappatura dei processi.....	9
ANALISI CONTESTO ESTERNO	11
Statistiche criminali	11
Rilevazione sulla percezione ed esperienza	12
VALUTAZIONE D'IMPATTO	15
METODOLOGIA DI IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI	15
Identificazione dei rischi.....	15
Valutazione dei rischi	15
MISURE ORGANIZZATIVE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO	18
Misure generali e obbligatorie	18
Formazione	18
Codice etico-comportamentale.....	19
Rotazione del personale	20
Conflitto di interessi	20
Attività ed incarichi extra-istituzionali.....	23
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors).....	24
Inconferibilità e incompatibilità nel conferimento di incarichi dirigenziali.....	26
Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione	27

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)	28
Responsabile anti-riciclaggio	29
Patto di integrità.....	29
MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ E SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE TRASPARENZA.....	30
TRASPARENZA.....	30
Accesso civico	30
Adozione di una procedura e di un responsabile per la gestione del sito web.....	32
Obiettivo Trasparenza	33
Aggiornamento sezione Amministrazione Trasparente e sito web	33
Albo Pretorio	34
Rapporto con la Privacy.....	34
Modulo Anticorruzione in software gestionale Protezione Dati.....	35
OBIETTIVI STRATEGICI DELL'ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	35
ALLEGATI	37

PREMESSA

Il presente documento “Allegato PIAO - Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, allegato al PIAO 2023-2025, è stato predisposto in ottemperanza alle disposizioni contenute dalla normativa vigente in materia (L. 190/2012) e nei documenti redatti dall’Autorità Nazionale Anticorruzione nonchè in attuazione del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia” (art 6), convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113; del D.P.R. n.81 del 24 giugno 2022 “Adempimenti relativi ai piani assorbiti nel PIAO” (art. 1); dal D.M. 132 del 30 giugno 2022 “Regolamento «PIAO» (Redazione del PIAO)”; e dalla Circolare n.2/2022 del D.P.F. “Indicazioni operati e in materia del PIAO di cui all’art. 6 del D.L. 80/2021”.

La pianificazione anticorruzione e i documenti correlati perseguono tre obiettivi strategici:

- la riduzione delle condizioni organizzative che possano dare luogo a casi di corruzione;
- il potenziamento delle misure di ampio spettro che riducano, all’interno delle amministrazioni, il rischio che i pubblici funzionari adottino atti di natura corruttiva (in senso proprio)” PNA 2019;
- la realizzazione di un contesto sfavorevole alla corruzione.

La sottosezione anticorruzione e trasparenza del PIAO concorre in particolare a realizzare gli obiettivi di Valore Pubblico a tutela degli stakeholder di seguito di seguito riportati:

Valore Pubblico # 1 : Riduzione dei tempi di attesa per accesso alle prestazioni sanitarie

Strategie 1) Riorganizzazione del PS

2) Scelta di prestazione su cui lavorare sui tempi e con che modalità

Valore Pubblico #2 : Semplificazione delle procedure amministrative correlate all’assistenza al paziente

Strategie 1) Introduzione della cartella clinica elettronica integrata

2) Introduzione di uno Smart ERP

DEFINIZIONE DEL FENOMENO

Il concetto di corruzione è inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell’attività istituzionale, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati facendo prevalere un interesse primario diverso dal fine istituzionale dell’ente.

Come indicato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione nel PNA 2019, con la legge 190/2012 è stata delineata una nozione ampia di “Prevenzione della Corruzione”, che comprende una vasta serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l’adozione di comportamenti di corruzione nelle amministrazioni pubbliche. [...] Non si modifica il contenuto tipico della nozione di corruzione ma si introducono e si mettono a sistema misure che incidono su condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio.

Come specificato nel PNA 2022 “La corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione, tra l’altro, contribuisce ad una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all’agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia essa stessa considerata nell’impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell’amministrazione dei cittadini e delle imprese”.

ANAC sostiene che, se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una erosione a causa di fenomeni corruttivi.

RUOLI NELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)

In questa Azienda Ospedaliera il ruolo della Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza era già stato affidato a un unico soggetto, prima che entrasse in vigore il d.lgs 97/2016, che ha stabilito di unificare le due figure in un unico soggetto. A seguito del collocamento in quiescenza del RPCT, con delibera n.1855 del 28/11/2022 è stata nominata Responsabile della Prevenzione e della Corruzione - ai sensi dell'art. 1 comma 7 della legge 6 novembre 2012 n.190 - la dott.ssa Letizia Santonocito – Dirigente Amministrativo dell'AOEC.

L'ANAC sancisce che il ruolo di Responsabile dell'Anticorruzione sia svolto in condizioni di autonomia ed il PNA 2019 mette in risalto che il Responsabile dell'Anticorruzione debba essere nelle condizioni di: "...esercitare poteri di programmazione, impulso e coordinamento" e in questo processo devono essere coinvolti e responsabilizzati tutti coloro che, a vario titolo, partecipano dell'adozione e dell'attuazione delle misure di prevenzione. Per attuare una strategia efficace di prevenzione della corruzione è fondamentale il coinvolgimento della struttura organizzativa. Come specificato nell'allegato 1 al PNA 2019, è opportuno che il RPCT, nell'esercizio del suo ruolo, mantenga un atteggiamento attivo, attento ad individuare eventi rischiosi che non sono stati rilevati dai responsabili degli uffici, dovendosi intendere che "una adeguata gestione del rischio è responsabilità dell'intera amministrazione e non unicamente del RPCT".

In capo al RPCT, in qualità di Responsabile anche della trasparenza, l'art. 46 del d.lgs. n. 33 del 2013 e s.m.i. pone una responsabilità per la violazione degli obblighi di trasparenza.

Il RPCT si impegna, secondo quanto disposto nel D.lgs. 97/2016, a comunicare agli uffici preposti le misure da adottare e le relative modalità.

Soggetti coinvolti nella strategia anticorruzione

L'art. 8, D.P.R. 62/2013 prevede un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del RPCT, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente e da valutare con particolare rigore. È imprescindibile, dunque, un forte coinvolgimento di tutti i dipendenti (dirigenti e non) in tutte le fasi di predisposizione e di attuazione delle misure anticorruzione.

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Azienda, in sinergia al RPCT, sono:

- il Direttore Generale, il Direttore Amministrativo e il Direttore Sanitario;
- i Dirigenti per l'area di rispettiva competenza;
- i Referenti per l'anticorruzione
- l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e gli altri organismi di controllo interno;
- l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, U.P.D.;
- tutto il Personale e i Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione.

Ai fini della concreta attuazione delle misure anticorruzione, è richiesto un ruolo attivo dei dirigenti, che secondo l'art. 16, c. 1, del D.Lgs n. 165/2001 concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti; forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulino specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo; 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; soddisfano ed adempiono nell'ambito delle proprie specifiche competenze agli obblighi di pubblicazione e informazione previsti dal D.Lgs 14.03.2013 n. 33, e ss.mm.ii.

Con riferimento alle rispettive competenze, costituisce elemento di valutazione della responsabilità dei dipendenti, dei titolari di posizioni organizzative, dei titolari di incarichi di coordinamento e dei dirigenti, la mancata osservanza delle disposizioni inerenti alla Prevenzione della Corruzione e alla Trasparenza.

Tutti i dirigenti ed i dipendenti, per l'area di rispettiva competenza:

- a. assicurano attività informativa nei confronti del RPCT, dei Referenti e dell'autorità giudiziaria e contabile;
- b. partecipano al processo di gestione del rischio;
- c. coadiuvano il Direttore Responsabile di Macrostruttura alla proposta delle misure di prevenzione (art. 16, d.lgs. n. 165 del 2001 e l. 190/2012);
- d. assicurano l'osservanza del Codice di comportamento;
- e. adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale (artt. 16 e 55-bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- f. osservano le misure contenute nella Sezione Anticorruzione e Trasparenza (art. 1, c. 14, della l. n. 190/2012);
- g. possono indicare al RPCT le criticità riscontrate tanto nell'attuazione delle misure, gli eventuali casi di corruzione/violazione del codice di comportamento per gli aspetti di competenza dello stesso, i bisogni formativi in tema di integrità/trasparenza, con l'individuazione nominativa del personale da formare, nonché le azioni di miglioramento individuate e gli eventuali suggerimenti, al fine di aggiornare e migliorare la Sezione; a questi dati si aggiungono i dati relativi ai procedimenti giudiziari e disciplinari rilevanti, da trasmettere entro il 31 dicembre di ciascun anno, così da consentire al RPCT di predisporre la propria Relazione annuale;
- h. garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dal d.lgs n. 33/2013 così come modificato dal d.lgs 97/2016, secondo quanto riportato in tabella 2), allegata al presente documento;
- i. assicurano al RPCT e alla Direzione Generale il necessario supporto istruttorio, in sede di esame delle segnalazioni di presunti episodi corruttivi ricevute dall'Azienda.

Individuazione dei referenti del RPCT

Al fine di attuare la legge 190/2012 e ss.mm.ii., i contenuti dell'aggiornamento 2015 e del PNA 2016, come previsto nel PTPC 2016-2017, l'Azienda ha individuato, fra i dipendenti, "Referenti per la prevenzione della corruzione", che possano collaborare in maniera più diretta per l'area di rispettiva competenza e, maturando particolare competenza ed esperienza, rendere più efficiente l'azione anticorruzione dell'intera Amministrazione. Restano confermati, nell'organizzazione di questa Azienda, i seguenti referenti:

Area Sanitaria:

- Rischio Clinico: dott.ssa Anna Maria Longhitano
- U.O. Farmacia: dott.ssa Agata La Rosa
- Area Medica e Chirurgica: dott. Alberto Favetta
- Area Infermieristica: dott. Mario Conti

Area Amministrativa Tecnica e Professionale:

- Provveditorato ed Economato: dott.ssa Daniela Granata
- Risorse Economiche e Finanziarie: dott. Fortunato Costantino
- Risorse Umane: dott.ssa Maria Spampinato
- Settore Tecnico: ing. Maurizio Rampello
- Servizio Legale: dott. Carmelo Leocata;
- Ufficio Rapporti con l'utenza: dott. Salvatore Vitanza
- Comunicazione Istituzionale: dott. Orazio Vecchio

I suindicati referenti sono di supporto all'attività del RPCT nel controllo, nella prevenzione e nel contrasto alla corruzione e all'illegalità; individuano il personale che partecipa ai programmi di formazione specifica in materia di anticorruzione, suggeriscono le modalità organizzative atte a favorire la rotazione dei dipendenti, devono ottemperare a quanto previsto nella normativa vigente in materia di anticorruzione. In particolare, entro il 31 ottobre di ogni anno inviano al RTPC idonea relazione annuale nella quale saranno descritti i processi ed i relativi rischi, suggerendo misure per la prevenzione del rischio, nella relazione devono segnalare procedimenti attivati e sanzioni irrogate. Sono chiamati a dare ampia diffusione ai contenuti del piano e del Codice di condotta.

Organismo Indipendente di Valutazione

L'attuale Organismo di Valutazione di questa Azienda Ospedaliera è stato costituito con deliberazione n. 1824 del 27/10/2021.

Le funzioni dell'OIV (Organismo indipendente di valutazione) sono state disciplinate dal D.P.R. del 9 maggio 2016 n.105: "Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle amministrazioni pubbliche" e in maniera significativa dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n. 74. Le attribuzioni di questo Organismo, nei rapporti con l'anticorruzione, trovano un substrato legislativo ovviamente nella legge 190/2012, ma anche nel Decreto Legislativo 33/2013 così come integrato e modificato dal d.lgs 97/2016.

E' opportuno richiamare il PNA 2019 che in merito testualmente recita: "La nuova disciplina, improntata ad una logica di coordinamento e maggiore comunicazione tra OIV e RTPC e di relazione dello stesso OIV con l'ANAC, prevede un più ampio coinvolgimento degli OIV chiamati a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici"

Permangono e sono l'ossatura portante determinati compiti attribuiti all'OIV:

- Esprimere parere obbligatorio sui codici di comportamento (art.54 , comma 5, d.lgs 165/2001)
- Accertare che gli obiettivi del piano della performance e della trasparenza siano coerenti (D.lgs 150/2009 e D.lgs. 33/2013)
- Accertare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza (Art.14, comma 4. lett. g)

Il Collegio sindacale

E' un organismo che è stato disciplinato dall'art 3-ter del D.Lgs 502/92 come modificato dall'art. 1 comma 574 della legge 190 del 2014 che ha previsto una riduzione del numero dei componenti dei Collegi sindacali delle Aziende Sanitarie.

"Il collegio sindacale esercita il controllo sulla regolarità amministrativa e contabile, con riferimento non solo alla legittimità degli atti, ma anche alla ragionevolezza dei processi", inoltre l'art. citato evidenzia che: "I componenti del collegio sindacale possono procedere ad atti di ispezione controllo anche individualmente" ed infine: "Il collegio sindacale in quanto organo istituzionale della Azienda, ferme restando le competenze e le responsabilità ad esso assegnate dalla normativa, ispira l'esercizio delle sue funzioni al principio della massima collaborazione e della sinergia operativa"

L'attuale collegio sindacale è stato costituito con deliberazione n. 1824 del 27/10/2021 ed è composto da tre componenti (ai sensi dell'art. 1 comma 574 della legge n.190/2014) che sono espressione del Presidente della Giunta Regionale, del Ministero dell'Economia e delle Finanze, del Ministero della Salute, ed è coadiuvato da una segretaria. L'organismo resta in carica tre anni. L'insediamento è avvenuto il 02/11/2021 alla presenza del Direttore Generale e del Direttore Amministrativo. In quella data i tre componenti hanno firmato il modulo, ai sensi dell'art.20 del D.Lgs n. 39 del 08/04/2013 con il quale si attestava l'insussistenza di cause di incompatibilità e inconferibilità di incarichi.

I verbali del collegio sono pubblicati sul portale P.I.S.A.

Con i componenti si è stabilito un proficuo circolo virtuoso, infatti i verbali del collegio vengono puntualmente trasmessi a RPCT.

Ufficio Procedimenti Disciplinari.

Anche l'U.P.D. del personale Dirigenziale e l'U.P.D. del personale Comparto, viene coinvolto, con la richiesta da parte della RPCT di trasmissione dei report sui procedimenti disciplinari, ai fini della compilazione della Relazione annuale del RPCT.

Assessorato Regionale della Salute

Occorre ricordare che fra gli Obiettivi Generali assegnati nel contratto di lavoro al Direttore Generale, in data 21 maggio 2019, dalla Regione siciliana al punto C : "l'osservanza degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione, con specifico riferimento ai rischi corruttivi in sanità nonché degli obblighi di trasparenza di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013 n.33, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016 n.97, al fine di rendere i dati pubblici di immediata comprensione e consultazione per i cittadini, con particolare riferimento ai dati di bilancio sulle spese e ai costi del personale, da indicare sia in modo aggregato che analitico" .

L'Assessorato alla Salute della Regione Siciliana, ha dato un impulso determinante alla prevenzione della Corruzione e della Trasparenza attraverso l'emanazione di due circolari: "Atto di indirizzo per l'adeguamento dei piani triennali Anticorruzione delle Aziende e degli Enti del SSN in rapporti con fornitori e aziende farmaceutiche" (Prot n. 19302 del 04/03/2019) e "Ulteriori misure in materia di anticorruzione per le Aziende del SSN" (Prot. n. 25687 del 25/03/2019). In ottemperanza alle disposizioni assessoriali brevemente si illustrano le misure adottate dall'Azienda per rendere operative le direttive contenute nelle note citate note.

L'Assessorato ritiene necessario suggerire alle Aziende di: "porre particolare attenzione ai rapporti che insorgono tra il personale della Azienda ed i soggetti portatori di interessi nei settori delle forniture di dispositivi sanitari/medicali e di prodotti farmaceutici" (Prot n. 19302 del 04/03/2019).

Attraverso la delibera n.1035 del 02/05/2019 sono stati approvati sei modelli*, atti a disciplinare l'accesso nell'Azienda degli informatori farmaceutici e provider, la partecipazione dei dipendenti ad eventi e le Convenzioni con gli associati.

*I modelli sono stati pubblicati sul sito aziendale alla voce: SERVIZI – MODULISTICA AUTORIZZATIVA.

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO

CONTESTO INTERNO

L'Analisi del contesto interno, secondo quanto indicato dall'ANAC, riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo (All. 1 PNA 2019) ed è finalizzata a ricavarne strumenti utili a interpretare l'insieme in termini di gestione del rischio.

L'Azienda Ospedaliera per l'Emergenza Cannizzaro è stata formalmente costituita con Legge n. 5 del 14 aprile 2009 e ricade nel territorio definito "Bacino Sicilia Orientale".

La struttura organizzativa dell'Azienda definita nell'atto aziendale ha come missione la gestione delle patologie ad alta complessità, attraverso l'utilizzo di un approccio multidisciplinare e la definizione e l'applicazione di modelli e linee guida per il miglioramento dei percorsi diagnostico-terapeutico – assistenziali.

L'Azienda ha il mandato di contribuire a sviluppare procedure diagnostiche e terapeutiche innovative ed a favorire il rapido trasferimento applicativo delle acquisizioni sperimentali.

L'Azienda organizza i propri servizi e definisce il livello qualitativo e quantitativo degli stessi sulla base di un costante monitoraggio dei bisogni sanitari, del territorio e degli utenti.

L'Azienda soddisfa il bisogno di salute della utenza attraverso prestazioni di diagnosi e cura in area medica e chirurgica in regime sia di ricovero ordinario che di day hospital e day surgery, nonché con prestazioni ambulatoriali e di day service, Espleta esami specialistici e di consulenza anche in regime di convenzione con altri Enti Sanitari.

Per le definizioni di dettaglio del contesto interno si rinvia alla sezione anagrafica e organizzazione del PIAO.

Gli elementi del contesto interno particolarmente rilevanti ai fini della prevenzione della Corruzione sono il rilevante numero di personale stabilizzato, per il quale necessita avviare una adeguata formazione in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza e i finanziamenti assegnati all'Azienda con il PNRR (*Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*).

- II PNRR

L'AEO Cannizzaro è stata ammessa a finanziamenti PNRR a valere sulla MISURA 6 – C2 Salute.

In particolare i finanziamenti ad oggi ricevuti riguardano le azioni di ammodernamento del parco tecnologico e digitale ospedaliero (DEA I e II livello).

I finanziamenti che riguardano l'ammodernamento del parco tecnologico prevedono la sostituzione di una serie di apparecchiature ad alta tecnologia che risultano installate presso l'AOEC da più di 5 anni.

Le apparecchiature oggetto del finanziamento sono:

- 2 TAC
- 2 RMN
- 1 PET TC
- 1 GAMMA CAMERA
- 2 ANGIOGRAFI
- 1 MAMMOGRAFO

Per quanto riguarda la parte di ammodernamento digitale ospedaliero (DEA I e II livello) l'AOEC ha ricevuto un finanziamento di 9.935.000 euro destinati ad interventi di ammodernamento tecnologico della parte infrastrutturale (digitale) e della componente SW al fine di raggiungere il livello 4 di digitalizzazione.

In questo contesto, le risorse assegnate all'Azienda, con particolare riferimento al PNRR, rappresentano una leva decisiva di sostegno all'Azienda, ma anche un elemento cui prestare la massima attenzione in termini di prevenzione dei fenomeni corruttivi e di "maladministration". A fronte di tale situazione, però, è da rilevare come da tempo l'Azienda si sia dotata di strumenti anticorruttivi e di rimozione della trasparenza, il cui uso risulta consolidato, e rispetto ai quali si potrà intervenire in termini di integrazione e rafforzamento, anche alla luce dei numerosi interventi legislativi in materia di contratti delle grandi opere previste nel PNRR, che hanno prodotto una sorta di "stratificazione normativa", per via dell'introduzione di specifiche legislazioni di carattere speciale e derogatorio, che, in sostanza, hanno reso più che mai esposto e variegato l'attuale quadro legislativo di riferimento.

- La Mappatura dei processi

Come descritto nel PNA 2022 "La mappatura dei processi costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno. ", rafforzando quanto già descritto nel PNA 2019: "L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno [...] è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. Una mappatura dei processi adeguata consente all'organizzazione di evidenziare duplicazioni, ridondanze e inefficienze e quindi di poter migliorare l'efficienza allocativa e finanziaria, l'efficacia, la produttività, la qualità dei servizi erogati e di porre le basi per una corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo.

Nel PNA 2019, l'allegato 1 "indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" l'ANAC traccia un elenco delle principali "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi, distinte in generali e specifiche. Sono generali quelle comuni a tutte le Amministrazioni, mentre sono specifiche quelle

che riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Aree di rischio generali :

- Acquisizione e progressione del personale;
- Affidamento di lavori, servizi e forniture;
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (cioè autorizzazioni o concessioni)
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (cioè sovvenzioni, contributi , sussidi);
- Gestione delle Entrate delle Spese e del Patrimonio;
- Controlli, Verifiche, ispezioni e sanzioni;
- Incarichi e nomine;
- Legale e contenzioso

Aree di rischio specifiche:

- Attività libero professionale intramoenia e liste di attesa;
- Rapporti contrattuali con privati accreditati ed i soggetti erogatori;
- Farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie: ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni;
- Attività conseguenti al decesso in ambito ospedaliero;

Al fine di dare il via alla graduale e progressiva - mappatura dei processi - l'ente intende realizzare nel corso dell'ano 2023, appositi incontri con i referenti anticorruzione delle seguenti aree: liste di attesa; accesso al pronto soccorso; attività libero professionale; esecuzione dei contratti pubblici (con particolare riferimento ai contratti PNRR), ai quali verrà chiesto di compilare la seguente scheda:

MAPPATURA DEI PROCESSI

<i>AREA</i>	<i>PROCESSO</i>	<i>ATTIVITÀ</i>	<i>RESPONSABILE DEL PROCESSO</i>

Attraverso la presente scheda i dipendenti saranno guidati nell'identificazione dei seguenti elementi:

AREA	Settore o Dipartimento dell'ente a cui è riconducibile il processo analizzato
PROCESSO	Percorso con cui l'ente produce un «output» (prodotto)
ATTIVITÀ	Azioni collegate che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'ente
RESPONSABILE	Soggetto a capo del processo / fase /attività

Non è stato possibile aggiornare in maniera completa il documento del precedente RPCT – D.ssa Mirella Cannada, atteso che il PNA 2022 è stato approvato definitivamente il 17 gennaio 2023. La dott.ssa Letizia Santonocito, nominata RPCT a decorrere dal 28 novembre 2022, procederà pertanto, nel corso dell'anno

2023, ad identificare i rischi corruttivi inerenti ai processi analizzati, a programmare le misure correttive ed il relativo monitoraggio, seguendo le indicazioni contenute nel PNA 2019 e 2022, attraverso la compilazione della scheda di seguito riportata:

IDENTIFICAZIONE ANALISI E PONDERAZIONE DEI RISCHI

EVENTO CORRUPTIVO	FATTORE ABILITANTE	VALORE DEL RISCHIO	MISURA DI PREVENZIONE GIÀ IN ATTO	MISURA DI PREVENZIONE DA ATTUARE	TEMPI DI ATTUAZIONE DELLA MISURA	RESPONSABILE DELLA MISURA

Legenda del rischio

Alto
Medio
Basso

CONTESTO ESTERNO

L'Analisi del contesto esterno restituisce all'amministrazione le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui L'Azienda opera.

L'ambiente esterno per l'Azienda Ospedaliera per l'Emergenza Cannizzaro è costituito dal complesso degli Operatori del sistema produttivo e dei cittadini della Provincia e della Regione Sicilia. Un insieme estremamente ampio e variegato, rispetto al quale l'Azienda eroga un servizio Sanitario e di primo Soccorso.

Le conseguenze economiche determinate dall'emergenza pandemica, in fase di miglioramento, sono ora esposte agli effetti della situazione internazionale, con particolare riferimento all'aumento dei prezzi di energia e materie prime.

Statistiche criminali

Secondo quanto emerge dalla Relazione del secondo semestre 2022 del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (visualizzabile al seguente link:

https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/wp-content/uploads/2022/09/Relazione_Sem_II_2021-1.pdf) "la città di Catania epicentro dell'area metropolitana più densamente popolata della Sicilia rappresenta il fulcro economico e infrastrutturale del distretto del sud-est della Sicilia oltre che il principale polo industriale, logistico e commerciale dell'isola peraltro sede di un aeroporto internazionale che è il quarto in Italia per traffico passeggeri e di un grande porto commerciale e turistico che rappresenta uno snodo strategico per il trasporto pesante su gomma da e verso i porti più importanti del centro e nord Italia. Catania può essere parimenti considerata il centro di gravità dei principali interessi criminali la cui gestione e controllo è saldamente nelle mani delle più importanti famiglie mafiose operanti nella Sicilia Orientale. [...] Nella Sicilia orientale ed in particolare nella città di Catania cosa nostra è rappresentata dalle storiche famiglie alle quali si affiancano altri sodalizi che, seppur fortemente organizzati e per quanto regolati secondo gli schemi tipici delle consorterie mafiose, evidenziano maggiore fluidità sul piano strutturale non configurandosi organicamente in cosa nostra. Le numerose attività repressive condotte nell'arco degli anni hanno determinato l'arresto dei vertici e creato dei vuoti nelle posizioni di comando. [...] Le indagini condotte negli ultimi anni dimostrano proprio la capacità delle mafie catanesi di reinvestire importanti profitti derivanti dai traffici criminali, in attività economiche apparentemente lecite ma realizzate o acquisite con metodi mafiosi con il conseguente depotenziamento e inquinamento dell'iniziativa imprenditoriale "sana". [...]

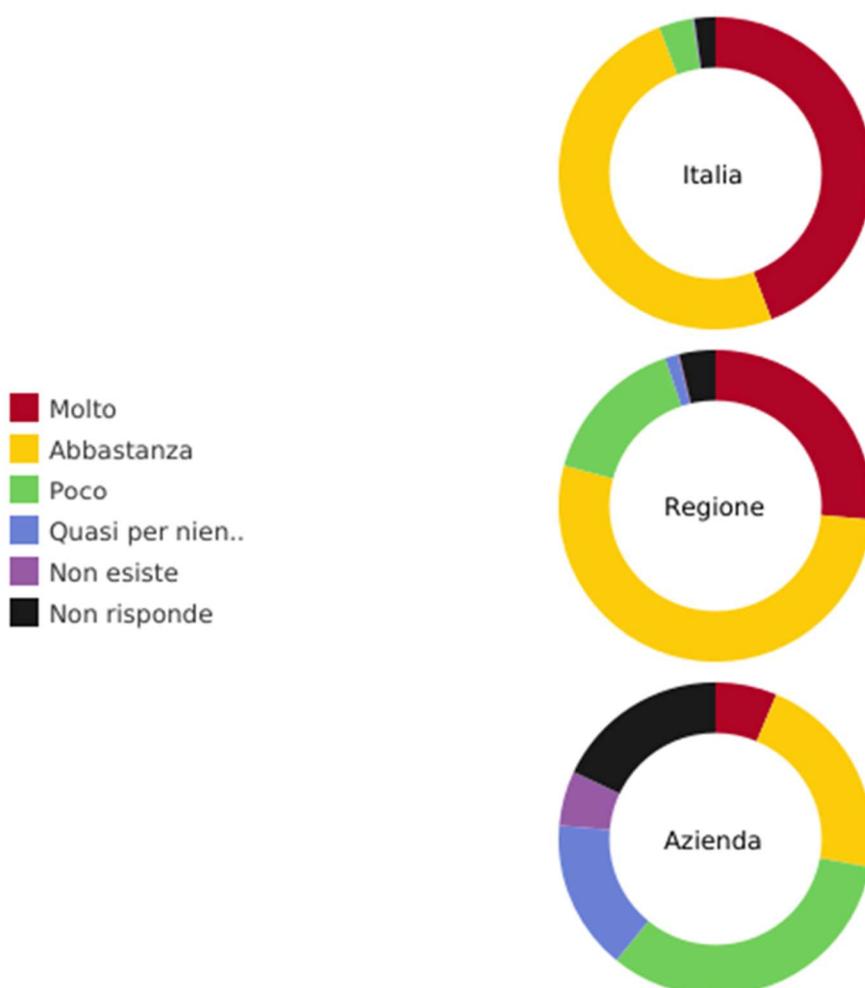
Rilevazione sulla percezione ed esperienza

Una fotografia è stata scattata da React e Transparency International, che hanno condotto una ricerca sulla percezione del fenomeno corruttivo a circa 4mila soggetti appartenenti al mondo sanitario e ne hanno dato diffusione al Forum per l'integrità in Sanità.

E' emerso che per i dipendenti delle strutture intervistate la corruzione è ancora molto diffusa, sia a livello nazionale (94%) che nella propria regione (79%). Anche rispetto all'ente di appartenenza i dati non sono confortanti: 1 dipendente su 4 (28%) ritiene ci sia corruzione all'interno della propria azienda sanitaria. La pandemia sembra aver aumentato i rischi: il 70% degli intervistati reputa che l'attuale emergenza sanitaria abbia fatto crescere il rischio di corruzione nella sanità italiana ed il 39% ritiene che il rischio sia aumentato anche nel proprio ente. Con l'emergenza pandemica, le preoccupazioni maggiori sono risultate, soprattutto, legate a irregolarità nella somministrazione di tamponi e vaccini, al favoreggiamento di particolari fornitori di dispositivi di protezione individuale, e alla sottrazione di questi da parte del personale (vedi figure a seguire).

La percezione della corruzione nella sanità italiana

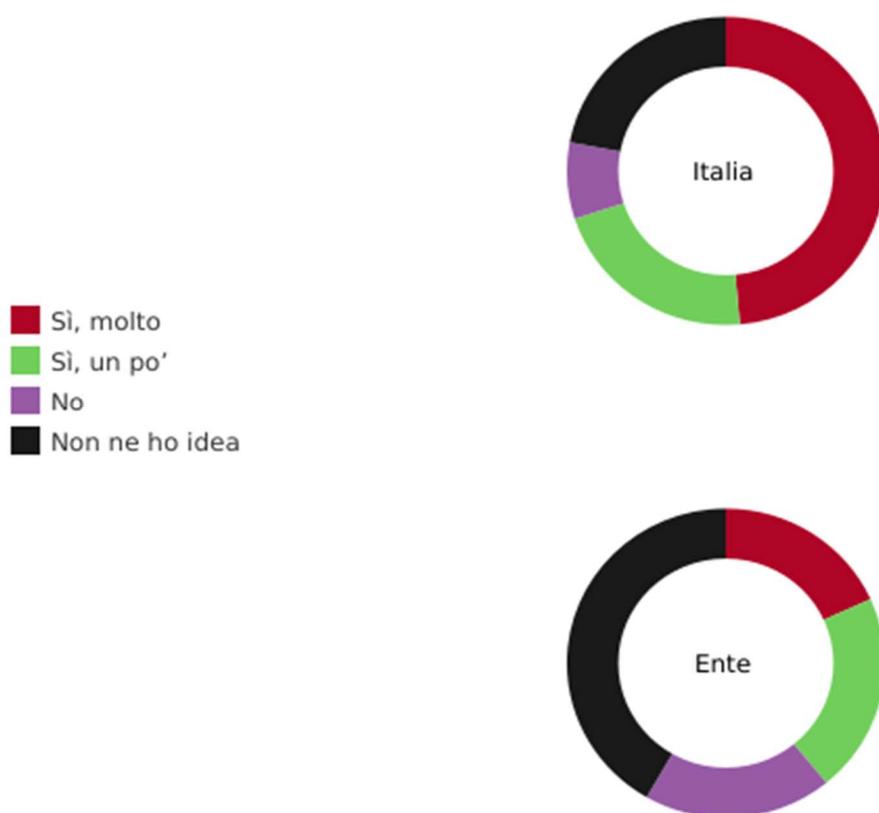
Fonte: report "Il valore pubblico dell'integrità 2022" - Forum per l'integrità in sanità



L'indagine ha coinvolto quasi 4mila dipendenti di 9 tra aziende sanitarie e ospedaliere, che hanno risposto alla domanda: "quanto è diffuso il fenomeno della corruzione in Italia, nella sua regione e nel suo ente?"

L'effetto della pandemia sulla corruzione nella sanità italiana

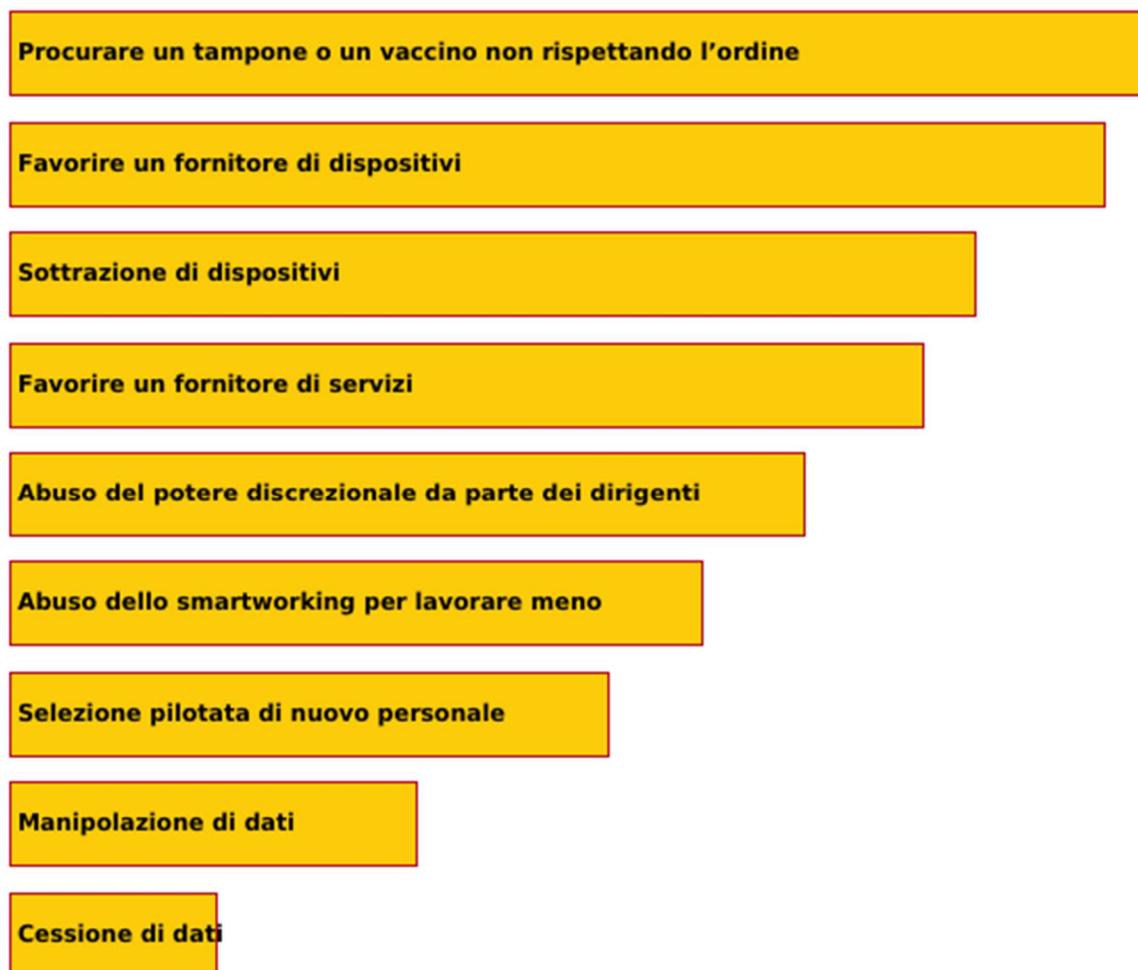
Fonte: report "Il valore pubblico dell'integrità 2022" - Forum per l'integrità in sanità



L'indagine ha coinvolto quasi 4mila dipendenti di 9 tra aziende sanitarie e ospedaliere, che hanno risposto alla domanda: "l'emergenza Covid-19 ha aumentato il rischio di corruzione nella sanità italiana e nel suo ente?"

Come si dispiega la corruzione durante l'emergenza Covid-19

Fonte: report "Il valore pubblico dell'integrità 2022" - Forum per l'integrità in sanità



L'indagine ha coinvolto quasi 4mila dipendenti di 9 tra aziende sanitarie e ospedaliere, che hanno risposto alla domanda: "quali situazioni potrebbero capitare più facilmente nel suo ente a causa dell'emergenza Covid-19?"

Gli episodi di corruzione hanno subito un incremento significativo: il tasso di vittimizzazione rilevato è pari all'8,4%, il doppio rispetto a quanto registrato dall'Eurobarometro negli anni 2019-2020 pari al 4%. Gli strumenti per prevenire la corruzione ci sono, tuttavia non tutti sembrano funzionare allo stesso modo. I Codici di Comportamento sono adeguatamente conosciuti da almeno il 75% dei rispondenti, le percentuali si abbassano al 52% per il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e solo 1 dipendente su 2 è a conoscenza dei canali di segnalazioni interni.

Tra le fattispecie di possibili comportamenti corruttivi proposti ai dipendenti coinvolti nella rilevazione emerge che, proporre un tampon o un vaccino non rispettando l'ordine, risulti essere quella più probabile. Questo dato permette un collegamento con il tema della gestione delle liste d'attesa, il quale rappresenta un'area in rischio che la stessa Autorità Anticorruzione ha evidenziato come da attenzionare.

Infine, dal rapporto si evince che la formazione (27%), l'analisi dei rischi (22%) e la rotazione del personale (21%) sono considerati gli strumenti da rafforzare per il contrasto agli illeciti in sanità, secondo i dipendenti intervistati.

«Ci preme evidenziare che la pubblica amministrazione non sembra cogliere appieno l'evoluzione del fenomeno criminale in fase emergenziale», afferma Lorenzo Segato, Direttore scientifico di React. E se «la sottrazione di dispositivi di protezione o l'abuso di potere per far ottenere un tampon o un vaccino

appartengono a una fase critica probabilmente alle spalle», ora è necessario «porre attenzione ai rischi più attuali, che riguardano il traffico illecito di dati sanitari, soprattutto in forma elettronica, ed i grandi investimenti del PNRR programmati in sanità per i prossimi anni».

VALUTAZIONE D'IMPATTO

L'Azienda Cannizzaro intende porre particolare attenzione sui risultati delle analisi di contesto svolte: quanto emerso dalla rilevazione realizzata da React e Transparency International, l'impatto della gestione dei progetti PNRR sull'attività dell'ente e i dati relativi ai fenomeni criminali, permettono all'ente di individuare nella mappatura dei processi legati alla gestione delle liste d'attesa e all'esecuzione dei contratti (con particolare riferimento ai contratti PNRR) la priorità di intervento per il 2023.

METODOLOGIA DI IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI

Come evidenziato dal PNA 2019, "l'identificazione del rischio, o meglio degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

Questa fase è cruciale perché un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione.

L'identificazione dei rischi deve includere tutti gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi. Anche in questa fase, il coinvolgimento della struttura organizzativa è fondamentale "poiché i responsabili degli uffici (o processi), avendo una conoscenza approfondita delle attività svolte dall'amministrazione, possono facilitare l'identificazione degli eventi rischiosi."

In ogni caso, come specificato nell'allegato 1 al PNA 2019, è opportuno che il RPCT, nell'esercizio del suo ruolo, mantenga un atteggiamento attivo, attento ad individuare eventi rischiosi che non sono stati rilevati dai responsabili degli uffici, dovendosi intendere che "una adeguata gestione del rischio è responsabilità dell'intera amministrazione e non unicamente del RPCT".

Identificazione dei rischi

Al fine di analizzare correttamente il rischio corruttivo, l'ente coinvolgerà i dipendenti in un percorso diretto ad identificare degli elementi che costituiscono il rischio: l'evento e i fattori abilitanti interni ed esterni all'ente.

Di seguito si riporta la descrizione degli elementi citati:

EVENTO CORRUTTIVO	Manifestazione dell'abuso che l'ente intende prevenire
FATTORE ABILITANTE INTERNO	Elemento organizzativo e strutturale che aumenta il rischio
FATTORE ABILITANTE ESTERNO	Elemento di contesto che aumenta il rischio

I dipendenti, durante il 2023, verranno coinvolti tramite specifici incontri nella identificazione dei citati elementi all'interno dei processi sopra elencati, di loro competenza. Ciò permetterà all'ente di realizzare, oltre alla mappatura dei processi, la contestuale analisi dei rischi.

Valutazione dei rischi

L'Azienda Cannizzaro adotta un modello di valutazione dei rischi in termini di probabilità di accadimento e di impatto, ed in particolare la metodologia della matrice **RACM (Risk Assessment Criteria Matrix)**.

La matrice RACM prevede una scala di misurazione come seguito dettagliato:

(P) PROBABILITÀ (*) DI ACCADIMENTO		
RATING	PROBABILITA'	DESCRIZIONE
1	Impossibile	Evento negativo mai o raramente verificatosi o verificabile ($\leq 5\%$)
2	Improbabile	Evento negativo che si può generare solo in particolari circostanze ad oggi inesistenti per la tipologia di attività svolta ($\leq 25\%$)
3	Possibile	Evento che si è verificato in realtà analoghe e che potrebbe presentarsi anche nella Azienda come conseguenza di particolari circostanze ($\leq 60\%$)
4	Probabile	Evento negativo che si è verificato nell'Azienda seppur raramente, e tale da influenzarne lo svolgimento delle attività ($\leq 80\%$)
5	Molto Probabile	Evento negativo quasi certo generato anche da circostanze routinarie e già verificatosi nell'Ente ($> 80\%$)

() Probabilità: è la frequenza del manifestarsi del rischio (significativa è l'esperienza e la capacità di giudizio del responsabile di processo e dell'auditor).*

RATING	IMPATTO	DESCRIZIONE
1	Immateriale	Conseguenze praticamente nulle sull'attività e sugli obiettivi
2	Basso	Conseguenze minime che non generano una priorità di intervento
3	Medio	Conseguenze che influenzano l'efficiente conduzione dell'attività e in quanto tali meritevoli di considerazione
4	Alto	Conseguenze rilevanti sull'efficienza e adeguatezza dell'attività e che potrebbero comportare modifiche anche di strategie aziendali
5	Elevato - Significativo	Conseguenze pericolose per la continuità dell'attività e in quanto tali il presidio deve essere prioritario e costante

*(**) Impatto: livello in cui il manifestarsi del rischio potrebbe influenzare il raggiungimento delle strategie e degli obiettivi.*

Per la valutazione finale del rischio, la probabilità viene moltiplicata per l'impatto ed il risultato finale viene usato per misurare il rating del rischio secondo le tabelle seguenti:

RACM (Risk Assessment Criteria Matrix)			IMPATTO				
			1	2	3	4	5
			Immateriale	Basso	Medio	Alto	Pericoloso
PROBABILITA'	5	Molto Probabile	5	10	15	20	25
	4	Probabile	4	8	12	16	20
	3	Possibile	3	6	9	12	15
	2	Improbabile	2	4	6	8	10
	1	Impossibile	1	2	3	4	5

MISURAZIONE DEL LIVELLO DI RISCHIO INERENTE		
RATING	RISCHIO INERENTE	DESCRIZIONE
1	Remoto	Rischio inerente non rilevante
2 ≤ 5	Basso	Rischio inerente esiguo per il quale le azioni di mitigazione non sono una priorità
5,01 ≤ 11	Medio	Rischio inerente meritevole di considerazione per il quale è opportuno attivare una risposta al rischio stesso
11,01 ≤ 18	Alto	Rischio inerente elevato per il quale è necessario attivare un costante presidio e una efficiente risposta
≥18,01	Elevato	Rischio inerente massimo per il quale è indispensabile una risposta efficiente, tempestiva, costante e immediata

MISURE ORGANIZZATIVE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Come indicato dal PNA 2019, “il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. In tale fase, le amministrazioni non devono limitarsi a proporre delle misure astratte o generali, ma devono progettare l’attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili. La fase di individuazione delle misure deve quindi essere impostata avendo cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili. L’individuazione e la progettazione delle misure per la prevenzione della corruzione deve essere realizzata tenendo conto di alcuni aspetti fondamentali. In primo luogo, la distinzione tra misure “generali” e misure “specifiche.”

Misure specifiche

Tramite l’individuazione delle misure di prevenzione specifiche l’ente intende indicare chiaramente l’intervento organizzativo che l’amministrazione ha individuato e vuole attuare, coinvolgendo la struttura organizzativa e valutando le indicazioni dei soggetti interni interessati.

Per definire le misure specifiche si procederà dando priorità ai processi relativi alle aree inerenti gli obiettivi di valore pubblico descritti nel PIAO.

Così come richiesto dal PNA 2022, ciascuna misura organizzativa sarà definita prevedendo appositi indicatori e obiettivi (valori attesi), necessari per verificare la corretta attuazione delle stesse.

Al fine di identificare in maniera puntuale le misure da adottare che ogni singolo processo/rischio mappato, l’ente utilizzerà la seguente scheda:

<i>MISURA DI PREVENZIONE IN ATTO</i>	<i>MISURA DI PREVENZIONE DA ATTUARE</i>	<i>TEMPI DI ATTUAZIONE</i>	<i>INDICATORE DI MONITORAGGIO</i>	<i>RESPONSABILE DELLA MISURA</i>

Misure generali e obbligatorie

Formazione

La strategia generale di prevenzione della corruzione si basa su una costante e approfondita attività di sensibilizzazione/formazione del personale sui temi della trasparenza, della prevenzione della corruzione, dell’integrità dell’attività amministrativa e dell’etica pubblica

Nel P.N.A. 2019, parte III: “Le misure generali di prevenzione della corruzione e il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza” paragrafo 2: “PTPCT e formazione” , si pone in evidenza che “... formazione in materia di prevenzione della corruzione basata prevalentemente sull’analisi della regolazione e delle disposizioni normative rilevanti in materia: Tale approccio non vuole essere assolutamente svalutato, ma si ritiene debba essere arricchito sia con il ruolo più attivo dei discenti, valorizzando le loro esperienze, sia con un lavoro su casi concreti che tengano conto della specificità di ogni amministrazione”

Questa Azienda anche nel triennio 2023/2025, farà propri i contenuti del PNA 2019, in materia di formazione e agirà coerentemente alle linee delineate nel Piano soprattutto fa proprio il concetto secondo il quale la formazione: “sia sempre più orientata all’esame di casi concreti calati nel contesto delle diverse amministrazioni e favorisca la crescita di competenze tecniche e comportamentali dei dipendenti pubblici in materia di prevenzione della corruzione”.

E' opportuno ricordare che al fine di valorizzare il ruolo strategico della formazione, la Direzione apicale di questa Azienda Ospedaliera, con deliberazione n. 3002 del 29/11/2016 e nell'ambito dei Percorsi Attuativi di Certificabilità (P.A.C.), ha approvato il "Piano Formativo aziendale in materia di controlli di legalità e trasparenza" redatto in ossequio alla normativa vigente in materia di anticorruzione.

Il documento costituisce, dunque, esplicitazione dei principi generali già definiti e formalmente adottati da questa Azienda attraverso l'individuazione di un percorso formativo dedicato al personale interno all'Azienda che sia frutto al contempo della lettura critica delle novità introdotte dalla recente normativa in materia di controlli, legalità e trasparenza.

Annualmente l'Azienda adotta il Piano Formativo Aziendale che è preceduto dal monitoraggio del fabbisogno formativo inviato ai Direttori delle UU.OO. e ai Coordinatori delle UU.OO. affinché gli attori del sistema presentino proposte in sintonia con la mission aziendale.

Per completezza di informazione si sottolinea che l'Ufficio Formazione Permanente per l'aggiornamento professionale di questa Azienda, in ottemperanza alle recenti disposizioni in materia di accreditamento ha predisposto per il Personale dell'AOE Cannizzaro, il Piano formativo aziendale 2021, 2022, 2023 (PFA), approvati rispettivamente con deliberazioni n. 565 del 30/03/2021, n. 543 del 24/03/2022 e n. 365/CS del 07/03/2023, trasmesse sia all'Agenas che alla Regione.

Di seguito si riporta la tabella programmatica riassuntiva dell'obiettivo ed azioni in tema di *formazione*.

Obiettivo	Accrescere la conoscenza dei dipendenti in tema di metodologie di mappatura ed analisi dei rischi
Azione da realizzare	Realizzazione di eventi formativi pratici ed operativi diretti alla mappatura dei processi all'analisi dei rischi
Indicatore	Organizzazione e svolgimento di almeno 2 eventi formativi
Tempistica	Entro 31/12/2023

Codice etico-comportamentale

Il Codice di questa Azienda Ospedaliera rappresenta l'applicazione della disciplina tracciata dall'ordinamento giuridico italiano in materia di buon andamento della Pubblica Amministrazione e di prevenzione della corruzione poiché le norme in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento degli operatori, indirizzando l'azione sanitaria ed amministrativa dell'Azienda.

Il Codice è stato definito in ossequio alle "Linee Guida per l'adozione dei Codici di comportamento negli enti del SSN" approvate dall'ANAC con delibera n. 358 del 29 marzo 2017, quale esito del Tavolo tecnico congiunto ANAC – Ministero della Salute – Agenas sul tema "Conflitto di interesse e Codici di comportamento" costituito in data 16 dicembre 2015 a seguito del Protocollo d'intesa stipulato in data 5 novembre 2014 fra ANAC ed Agenas.

Il Codice Etico-Comportamentale integra, ai sensi dell'art. 54, comma 5 del D.L.vo n. 165/2001 e s.m.i., le previsioni del Codice Generale di comportamento dei dipendenti pubblici contenute al DPR n. 62/2013 ai cui contenuti si fa integrale rinvio, in quanto interamente applicabili e cogenti per tutto il personale dell'Azienda.

Le norme contenute nel Codice si applicano non soltanto ai dipendenti, ma anche: "a tutti i collaboratori e consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico a qualsiasi titolo"

All'atto della immissione in servizio dei dipendenti a tempo determinato che indeterminato, viene consegnato a ciascuno una copia del codice e contestualmente viene fatta firmare una dichiarazione di incompatibilità

Di seguito si riporta la tabella programmatica riassuntiva dell'obiettivo ed azioni in tema di *Codice etico-comportamentale*:

Obiettivo	Ampliare la conoscenza del Codice di Comportamento
Azione da realizzare	Realizzazione di eventi formativi
Indicatore	Organizzazione e svolgimento di almeno 2 eventi formativi
Tempistica	31/12/2013

Rotazione del personale

Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione, assume particolare rilievo l'applicazione del principio di rotazione ordinaria del personale, addetto principalmente alle aree a rischio.

Tale misura organizzativa è finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che alimentano dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. La ratio della norma si fonda sul presupposto che l'alternanza possa ridurre il rischio derivato dal fatto che i dipendenti pubblici, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività e instaurando relazioni frequenti con gli stessi fornitori o utenti, possano essere sottoposti a pressioni esterne o consolidare posizioni di privilegio.

Si prende atto che in materia altri fondamentali documenti sono rappresentati dalle Linee guida contenute nella Determinazione n. 1134 dell'8 novembre 2017 e dalla delibera n. 215 del 26 marzo 2019 (Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l – quater, del d.lgs n.165 del 2001.)

E' opportuno che si adotti un criterio di gradualità nella rotazione, partendo dai responsabili delle aree maggiormente esposte a rischio.

L'Autorità suggerisce di mappare gli incarichi in maniera di contemperare l'esigenza di professionalità con quella di mantenimento del principio di competenza

Per il personale non dirigenziale si potrebbe attivare una procedura di interpello. Nello stesso ufficio si può realizzare una rotazione così detta "funzionale", che si basa sulla rotazione periodica dei responsabili dei procedimenti e delle relative istruttorie. Negli uffici a contatto con il pubblico può realizzarsi l'alternanza tra chi opera nel back office e chi lavora nel front office.

L'Azienda Ospedaliera per l'Emergenza Cannizzaro, al verificarsi di fenomeni corruttivi, si impegna ad applicare lo strumento della "rotazione straordinaria" ai sensi dell'art. 16, c. 1, lett. 1 quater del D.lgs. 165/2001, novellato, secondo cui "i dirigenti provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, svolte dall'Ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nel caso di avvio di procedimenti disciplinari per condotte di natura corruttiva .

Corre d'obbligo in calce rilevare che, attualmente la rotazione non viene effettuata a causa della esiguità delle risorse umane e della infungibilità di determinate figure dirigenziali (Avvocato; Ingegnere)

Conflitto di interessi

Come indicato dall'OCSE *il conflitto di interessi emerge quando un funzionario pubblico ha un interesse privato che potrebbe influenzare impropriamente lo svolgimento dei propri doveri e responsabilità pubbliche.*

Il conflitto di interessi e l'obbligo di astensione sono due fattispecie disciplinate dall'art. 1 comma 41 della legge 190/2012, nonché dagli artt. 6 e 7 del Codice di condotta dei dipendenti pubblici, D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62.

Il PNA 2019, ai sensi del d.lgs 39/2013; prospetta che: "Un'altra ipotesi di conflitto di interesse, può presentarsi nei casi in cui una carica nelle pubbliche amministrazioni ... configuri una situazione di conflitto di interessi non limitata ad una tipologia di atti o procedimenti, ma generalizzata e permanente, c.d. strutturale, in relazioni alle posizioni ricoperte e alle funzioni attribuite. In altri termini, l'imparzialità nell'espletamento della attività amministrativa potrebbe essere pregiudicata in modo sistematico da interessi personali o professionali derivanti dall'assunzione di un incarico, pur compatibile ai sensi del d.lgs 39/2013"

Altra norma richiamata dall'ANAC è l'art. 6-bis "conflitto di interesse" della legge 241/1990, introdotto dall'art.1 comma 41, della legge 190/2012 che testualmente recita: "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare 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". E' fondamentale rilevare che tale disposizione: "ha una valenza prevalentemente deontologico- disciplinare e diviene principio generale di diritto amministrativo che non ammette deroghe". Da questa norma sorge l'obbligo di astenersi, da parte dei dipendenti o di altri soggetti, alle decisioni o alla partecipazione ad atti che possano configurarsi come potenziale conflitto di interesse. La segnalazione del conflitto di interesse (ai sensi dell'articolo appena citato e degli art. 6 e 7 del D.P. R. n.62 del 2013 già richiamati) deve essere immediatamente comunicata al superiore gerarchico all'organo di indirizzo: "che, esaminate le circostanze, valuta se la situazione rilevata realizza un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo.". L'ANAC nell'aggiornamento 2019 sottolinea che: "le violazioni del Codice di comportamento sono fonte di responsabilità disciplinare accertata in esito ad un procedimento disciplinare, con sanzioni applicabili in base a principi di gradualità e proporzionalità, ai sensi dell'art. 16 del D.P.R. n.62/2013, fatte salve eventuali ulteriori responsabilità civili, penali o contabili o amministrative."

E' opportuno mettere in risalto che questa amministrazione nel Codice di comportamento aziendale, ha stabilito determinate regole al riguardo. In particolare, è stato disposto che il dipendente ha l'obbligo di segnalare il verificarsi dell'eventuale conflitto.

Nel caso in cui il dipendente sia sollevato dall'incarico, l'attività relativa sarà affidata ad un altro dipendente; in mancanza di dipendenti idonei, il medesimo dirigente avocherà a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Costituisce violazione dei doveri del pubblico dipendente la mancata presentazione della richiesta di astensione.

Inoltre, nel predetto Codice di comportamento aziendale è stato stabilito che il dipendente, al momento della assegnazione all'ufficio e fatti salvi gli obblighi previsti da leggi e regolamenti, è tenuto ad informare per iscritto il dirigente dell'ufficio medesimo di eventuali rapporti diretti e indiretti dal primo intrattenuti a titolo di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, e che lo stesso dipendente abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni. In ogni caso, è obbligo del dipendente aggiornare le informazioni che incidono sugli interessi finanziari dell'Amministrazione e in conflitto con essa, e ciò all'atto dell'assegnazione all'ufficio e con cadenza almeno annuale.

Resta inteso che ove il conflitto riguardi i dirigenti apicali, la valutazione delle iniziative da assumere sono a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione, e ciò in sintonia con quanto dispone il Piano Nazionale della Corruzione. Per quanto concerne l'astensione del dipendente, si dispone in concreto che sulla stessa debba decidere il responsabile dell'U.O., oppure dell'ufficio di appartenenza, con l'onere di provvedere ad organizzare un sistema di archiviazione dei casi di astensione.

L'art. 1 comma 9 lett. e) della legge 190/2012 stabilisce che le pubbliche amministrazioni sono tenute 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". La norma comporta che al momento dell'insediamento della commissione di gara in materia di appalti o beni e servizi, i dirigenti

e/o il RUP del Settore tecnico e del Settore Provveditorato provvedano a far compilare ai componenti della Commissione di gara idonea dichiarazione attestante l'inesistenza di relazioni di parentela con i rappresentanti delle ditte partecipanti, al fine di valutare potenziale conflitto di interessi ex art. 42, D.lgs. n. 50/2016.

L'Azienda ha altresì approvato il "Regolamento aziendale per il conferimento di incarichi di struttura complessa del ruolo sanitario", pubblicato sul sito aziendale, che in ottemperanza alle disposizioni del Decreto assessoriale n. 2274 del 24/12/2014 disciplina la materia in attuazione dell'art. 15, comma 7/bis del D.Lgs n. 502/1992 e,s.m.i., in esso viene definita ogni fase della procedura per il conferimento dell'incarico.

Si sottolinea infine che nell'ambito del suddetto regolamento nell'art.6 intitolato "Operazioni di sorteggio e nomina della commissione", al punto 4 è sancito: "Concluse le suddette operazioni, l'Azienda provvede all'accertamento del possesso, da parte dei soggetti estratti, dei requisiti concernenti la sussistenza di cause di incompatibilità o di altre situazioni nelle quali potrebbe essere compromessa l'imparzialità del giudizio." Si richiamano, a tal fine, le disposizioni di cui agli articoli 51 del Codice di procedura civile, 35, c. 3 lett. e), 35 - bis, c.1 lett. a), del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. nonché le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 39/2013. All'atto dell'accettazione della nomina, l'interessato dovrà dichiarare di non trovarsi nelle condizioni di cui sopra e di non trovarsi in situazioni, attuali o potenziali, di conflitto di interessi rispetto allo svolgimento del proprio operato.

Per quanto riguarda l'obbligo di astensione, ferme restando le regole generali di cui all'art. 7 del D.P.R. 62/2013, che dispongono l'obbligo di astensione per attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di parenti e/o affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali si abbiano rapporti di frequentazione abituale, si dispone che sulla astensione del dipendente debba decidere il responsabile dell'U.O. o dell'ufficio di appartenenza, con l'onere di provvedere ad organizzare un sistema di archiviazione dei casi di astensione. Si dispone infine che sulla astensione del dipendente apicale dovrà decidere il Responsabile della prevenzione della Corruzione.

Ai sensi delle linee guida predisposte dall'ANAC, per l'adozione dei Codici di Comportamento negli Enti del Servizio Sanitario Nazionale, nelle more dell'aggiornamento del Codice di Comportamento, questa Azienda fa proprie le definizioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione sulle varie tipologie di conflitto come di seguito riportato:

- Attuale: presente nel momento dell'azione o decisione del soggetto tenuto al rispetto del Codice
- Potenziale: che potrà diventare attuale in un momento successivo
- Apparente: che può essere percepito dall'esterno come tale
- Diretto: che comporta il soddisfacimento di un interesse del soggetto tenuto al rispetto del Codice
- Indiretto: che attiene a entità o individui diversi dal soggetto tenuto al rispetto del Codice ma allo stesso collegati

Tenuto conto delle tipologie delineate, in ossequio alle disposizioni dell'ANAC si stabilisce che l'Azienda:

- adotta procedure uniformi per la gestione del conflitto di interessi valide per tutte le unità operative, con particolare riferimento alle situazioni che potrebbero determinare l'obbligo di astensione previsto dall'art.7 del Regolamento;
- dispone che la comunicazione della situazione di conflitto potenziale o attuale da parte del dipendente avvenga tempestivamente e non oltre 10 giorni dal momento in cui il conflitto potenziale o attuale si è manifestato o in cui la variazione si è manifestata;
- si stabilisce che l'Amministrazione – nella figura del RPCT – vigili sul rispetto dei tempi di presentazione delle dichiarazioni e sulla effettiva adozione dei provvedimenti conseguenti.

Ogni dipendente è tenuto a:

- valutare le condizioni che possano determinare conflitto di interessi (es. relazioni personali che interferiscono con ruolo, orario di lavoro o risorse dell'Ente)
- prevenire ogni situazione che possa creare conflitto di interessi, astenendosi dal prendere decisioni o svolgere attività che possano configurarsi in tal senso (es. vantaggi futuri che compromettano l'obiettività).

Un fondamentale impulso in materia di conflitto di interesse è stato dato in Sicilia dalle Circolari assessoriali (richiamate nel paragrafo dedicato al ruolo propulsivo dato dall'Assessore della Regione Siciliana). In ossequio alla nota ass. n. 25687 del 25/03/2019 è stato costituito: "Il Comitato di valutazione dei conflitti", atto a valutare i casi di maggiore complessità, del quale si è preso atto con deliberazione n. 2271 del 21/08/2019. Le figure professionali individuate sono quelle della Direttiva Assessoriale, qui di seguito indicate:

- Un Dirigente dell'area dei servizi legali
- Un dirigente delle risorse umane (autorizzazioni extra-istituzionali)
- Un dirigente della farmacia
- Il Risk Manager
- Un Dirigente della Direzione Sanitaria
- Un Dirigente esperto in sperimentazioni cliniche

Pertanto in questa Azienda sono stati nominati:

- Dott. Carmelo Leocata - Funzionario Amministrativo Servizio Legale
- Dott.ssa Maria Spampinato - Dirigente Amministrativo Settore del Personale
- Dott.ssa Agata La Rosa - Direttore del Servizio di Farmacia
- Dott.ssa Anna Maria Longhitano - Direttore UOC Staff Direzione Generale
- Dott.ssa Teresa Travaglianti - Dirigente Farmacista esperto in sperimentazioni cliniche

Per ottemperare alle direttive assessoriali, con nota n. 6405 del 09/04/2019, è stata diramata a tutti i Direttori delle UU.OO.CC. il modulo che era stato allegato alla nota assessoriale prot.n. 19302 del 04/03/2019, in materia di conflitto di interesse.

Di seguito si riporta la tabella programmatica riassuntiva dell'obiettivo ed azioni in tema di *Conflitto di Interessi*:

Obiettivo	Facilitare l'emersione di eventuali situazioni di conflitto di interessi
Azione da realizzare	Controllo sulla corretta acquisizione e conservazione delle dichiarazioni
Indicatore	Controllo su almeno il 3% delle dichiarazioni di conflitto di interesse da parte di ciascuna Unità Operativa di riferimento
Tempistiche	31/12/23

Attività ed incarichi extra-istituzionali

Lo svolgimento degli incarichi extra-istituzionali è disciplinato dall'art.53 del d.lgs.165/2001. Il suddetto articolo prevede che il dipendente pubblico sia autorizzato dalla amministrazione di appartenenza qualora svolga una attività retribuita conferita da altri soggetti pubblici o privati.

La norma ha lo "scopo di evitare che le attività extra istituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'ufficio o che possano interferire con i compiti istituzionali".

I dipendenti sono vincolati a rendere noto alle PP.AA. anche gli incarichi attribuiti gratuitamente. Restano esclusi dalla autorizzazione gli incarichi enucleati dalla lettera a) alla lettera f-bis) del comma 6 dell'art.53 del d.lgs. 165/2001.

Gli incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti vengono pubblicati, ai sensi dell'art.18 del D.lgs 33/2013, , nel rispetto della normativa, nella sezione "Amministrazione trasparente" nell'apposita voce "Personale", dove è attivo il link alla piattaforma della Funzione Pubblica www.consulentipubblici.gov.it da cui si può accedere alla consultazione degli incarichi conferiti dalla amministrazione a soggetti esterni, sia all'autorizzazione concessa ai propri dipendenti per lo svolgimento di attività esterne. Sono indicati i nominativi, la durata dell'incarico e il compenso spettante.

Questa Azienda ospedaliera al fine di regolarizzare la partecipazione dei dipendenti ad eventi, sulla scorta della direttiva emanata dell'Assessorato della Salute della Regione Siciliana, prot.n. 19302 del 04/03/2019, ha adottato una procedura per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi. In particolare, è stata predisposta una nuova modulistica – approvata con delibera n.1035 del 02.05.2019 – per la richiesta di autorizzazione preventiva per l'espletamento di incarichi occasionali ai sensi dell'art.53 del d.lgs 165/2001 e smi, che viene utilizzata dal dipendente che intendono svolgere attività occasionale extra -servizio e senza oneri per l'Azienda remunerate e non. Solo l'autorizzazione, formalmente concessa dal Direttore generale attraverso sua specifica comunicazione, abilita il dipendente a effettuare l'attività richiesta.

La modulistica è reperibile sul sito aziendale nella sezione Servizi alla voce Modulistica Organizzativa.

Di seguito si riporta la tabella programmatica riassuntiva dell'obiettivo ed azioni in tema di *attività ed incarichi extra-istituzionali*:

Obiettivo	Assicurare l'applicazione della procedura per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi
Azione da realizzare	Verificare il corretto utilizzo e la raccolta dell'apposita modulistica
Indicatore	Controllo su almeno il 3% delle richieste di autorizzazione da parte di ciascuna Unità Operativa di riferimento.
Tempistiche	31/12/23

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors)

L'applicazione della disciplina sul *pantouflage* comporta che il dipendente che ha cessato il proprio rapporto lavorativo "pubblicistico" svolga "un'attività lavorativa o professionale" presso un soggetto privato destinatario dell'attività della pubblica amministrazione.

In materia il riferimento è costituito dall'art. 1 comma 42 lett. l) della legge n. 190/2012 che ha introdotto il comma 16 –ter nell'ambito dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 stabilendo che: *" I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti"*.

L'Autorità anticorruzione mette in evidenza che il divieto di pantouflage, alla luce della normativa predetta, chiarisce che le suindicate sanzioni contenute nella norma siano volte a: "scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione potrebbe precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Allo stesso tempo il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati

possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di una amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione)”.

Ai fini dell’ambito di applicazione l’ANAC richiama l’art. 21 del d.lgs 39/2013, riguardo l’attuazione dell’art.53, co. 16 –ter del d.lgs. 165/2001, che stabilisce che soggiacciono alla disposizione anche i soggetti titolari di incarichi.

L’autorità sottolinea che il divieto di *Pantouflage* si applica per qualsiasi attività lavorativa o professionale con i soggetti privati e , quindi , sia per i rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato e sia per l’affidamento di incarichi o consulenze (a tal fine l’Autorità rimanda al parere espresso AG/2 del 4 febbraio 2015) e riguarda il divieto posto ai soggetti privati di assumere i dipendenti cessati dal servizio mediante l’assunzione a tempo determinato o indeterminato, ma anche l’affidamento di incarico o consulenza.

Sono esclusi dal *pantouflage* gli incarichi di natura occasionale, privi, cioè, del carattere della stabilità: l’occasionalità dell’incarico, infatti, fa venire meno anche il carattere di “attività professionale” richiesto dalla norma, che si caratterizza per l’esercizio abituale di un’attività autonomamente organizzata

I soggetti individuati dalla Autorità, nei confronti dei quali vige il divieto di *pantouflage*, sono principalmente coloro che all’interno della PA, occupano funzioni apicali e incarichi dirigenziali, (art.19 comma 6 del d.lgs 165/2001) o ai quali sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all’ esterno dell’Ente che svolgono concretamente poteri autoritativi e negoziali, ai sensi dell’art. 53 comma 16 ter del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165, attraverso l’emanazione di provvedimenti giuridici ed economici dell’Ente. L’ANAC chiarisce che il divieto si applica anche a coloro i quali abbiano partecipato alla istruttoria attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali (pareri, perizie, certificazioni), in tal modo “hanno inciso in maniera determinante alla decisione del provvedimento finale”. Si richiama per rafforzare il concetto il Parere dell’ANAC AG/74 del 21 ottobre 2015 e orientamento n.24/2015: “Pertanto il divieto di *pantouflage* si applica non solo al soggetto che abbia firmato l’atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento”

Tra i provvedimenti autoritativi e negoziali si annoverano i contratti per l’acquisizione di beni e servizi, sia i provvedimenti che incidono unilateralmente sui privati producendo vantaggi o utilità (autorizzazioni, concessioni etc).

Questa Amministrazione facendo proprio il suggerimento contenuto nell’aggiornamento 2019 al Piano Nazionale Anticorruzione, incarica il Settore del Personale a far sottoscrivere:

- All’atto della assunzione, apposite clausole che prevedano il divieto di *pantouflage*.
- All’atto della cessazione del servizio ai Dirigenti o ai dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell’Ente, apposita clausola che vieti l’attività lavorativa presso soggetti privati ai sensi dall’ art 53, co. 16-ter del d.lgs. n. 165 del 2001.

Per quanto riguarda gli atti di gara o gli atti podromici agli affidamenti di contratti pubblici, il RPCT si impegna a chiedere ai Settori competenti, Provveditorato e Tecnico, se sia stato inserito con regolarità nei bandi di gara: “l’obbligo per l’operatore economico concorrente di dichiarare di non aver stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi - tipo adottati dall’Autorità ai sensi dell’art.71 del d.lgs. 50/2016”.

Il RPCT si impegna, secondo il dettame dell’ANAC a segnalare all’autorità, qualora ne abbia conoscenza la violazione del *Pantouflage*.

Di seguito si riporta la tabella programmatica riassuntiva dell’obiettivo ed azioni in tema di *pantouflage*:

Obiettivo	Accrescere la conoscenza del divieto di <i>pantouflage</i>
Azione da realizzare	Controllo sui rapporti di lavoro cessati

Indicatori	Verifica sul almeno il 10% dei rapporti di lavoro cessati
Tempistiche	31/12/23

Inconferibilità e incompatibilità nel conferimento di incarichi dirigenziali

Il Decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39 tratta la fattispecie delle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi nelle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art.1 comma 2 del d.lgs 165/2001.

Il dettato normativo ha la finalità di garantire l'imparzialità dei funzionari pubblici, proteggendoli da influenze che derivano dai privati. Ai fini di tutelare la correttezza e la rispettabilità degli incarichi dirigenziali, l'art. 3 del citato decreto, vieta l'assunzione di incarichi in caso di sentenza di condanna anche non definitiva per reati perpetrati contro la P.A. (capo I del libro secondo del Codice Penale)

Preliminarmente, conviene sottolineare la differenza fra «incompatibilità» e «inconferibilità». Con la prima, infatti (disciplinata nei Capi V e VI del d.lgs. n. 39.), si fa riferimento all'obbligo, in capo al soggetto cui viene conferito l'incarico, di scegliere, a pena di decadenza, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico. La causa di incompatibilità può, quindi, essere rimossa, a differenza del caso di inconferibilità, mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi incompatibili. "Inconferibilità" si fa riferimento al divieto di conferimento di incarichi nel caso di sentenza di condanna anche non definitiva per reati perpetrati contro la P.A. (capo I del libro secondo del Codice Penale)

Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il responsabile della prevenzione deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 d.lgs. n. 39).

È previsto che, per dare concreto riscontro alle norme sulla incompatibilità all'interno dell'Azienda, i dirigenti trasmettano con cadenza annuale al Settore Personale una dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità allo svolgimento dell'incarico. La dichiarazione è pubblicata, a cura del Settore Personale, sul sito internet aziendale nell'apposita sezione del sito denominata "Amministrazione Trasparente", ciò consentirà di attuare un controllo diffuso sulla stessa.

Ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. 39/2013 la violazione della norma che si sostanzia nel conferimento degli incarichi in violazione del decreto, ha come conseguenza la nullità degli atti di conferimento e la risoluzione del contratto.

L'art. 18 comma 1 testualmente recita: *"I componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono responsabili per le conseguenze degli atti adottati. Sono esenti da responsabilità i componenti che erano assenti al momento della votazione, nonché i dissenzienti e gli astenuti"*. Nell'articolo citato è anche stabilito che i citati componenti per tre mesi non possono conferire incarichi.

Il RPCT esercita attività di "vigilanza interna", con l'obiettivo di prevenire situazioni ritenute anche potenzialmente portatrici di conflitti di interessi, si attiva per promuovere procedimenti di accertamento nel caso del conferimento di un incarico in contrasto delle disposizioni contenute nel d.lgs. n. 39/2013.

Questa Azienda pubblica sul sito Amministrazione trasparente, le dichiarazioni di insussistenza delle cause di incompatibilità e inconferibilità, ai sensi del D.lgs 8 aprile 2013 n. 39, delle figure apicali: Direttore Generale, Direttore Amministrativo e Direttore Sanitario, nonché dei Componenti del Collegio Sindacale e dell'OIV, che vengono rilasciate annualmente.

Di seguito si riporta la tabella programmatica riassuntiva dell'obiettivo ed azioni in tema di *Inconferibilità e incompatibilità nel conferimento di incarichi dirigenziali*:

Obiettivo	Assicurare il rispetto delle norme relative all'inconferibilità e all'incompatibilità
Azione da realizzare	Tempestiva pubblicazione degli atti di conferimento dell'incarico e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità
Indicatori	Verifica sulla corretta pubblicazione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità su almeno il 50% degli atti di conferimenti di incarico
Tempistiche	31/12/23

Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

L'articolo 35 bis, inserito nel d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dalla legge 190/2012, (art. 1 comma 46), pone determinate condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento ai dirigenti degli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione, *"laddove l'affidabilità dell'interessato sia incisa da una sentenza di condanna, anche non definitiva, per reati contro la Pubblica Amministrazione"* (PNA 2019). La norma in particolare prevede:

"1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

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

Al fine di dare attuazione alla presente disposizione, si prevede che

- la regolamentazione aziendale che disciplina la formazione delle commissioni di concorso o di gara e il conferimento di funzioni direttive sia integrata con l'esplicita previsione delle condizioni ostative ex all'art. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 2001.

- Le commissioni giudicatrici, che si formano ai sensi del Codice dei contratti pubblici, devono essere costituite nel rispetto della norma contenuta nell'art.35/bis come viene stabilito nell' art.77, co.6, del d.lgs 50 del 2016.

"L'art. 35-bis prevede, dunque, ipotesi interdittive allo svolgimento di determinate attività per qualsiasi dipendente, quale che sia la qualifica giuridica, condannato, anche con sentenza non passata in giudicato,

per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro II del codice penale” (PNA 2019). Pertanto, le nomine che non rispettano l’art. 35/bis sono nulle e il provvedimento emanato è illegittimo .

L’ANAC nel PNA 2019 sottolinea che il citato art. 35/bis presenta delle analogie con l’art. 3 del D.lgs 39/2013.

Il RPCT informa, pertanto, gli organi competenti, qualora durante l’espletamento di un incarico si verificano le cause dei divieti, affinché ai sensi della normativa richiamata, il dirigente venga assegnato ad altro ufficio o venga sostituito.

Anche in questo ambito vale, pertanto, il contenuto del paragrafo *“Incompatibilità e inconferibilità nel conferimento di incarichi dirigenziali”*, di seguito riepilogato:

- Ai sensi dell’art 3 (inconferibilità di incarichi in caso di condanna) del D.lgs. 39/2013 il RPCT se l’inconferibilità si manifesta durante l’espletamento dell’incarico, ai sensi dell’art.15 (Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità delle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico) si contesta l’interessato. I casi di possibile violazione, ai sensi del comma 2 e del comma 3 dell’articolo citato, devono essere segnalati all’Autorità anticorruzione, così come il provvedimento di revoca dell’incarico.
- Sarà cura dei Settori del Personale, del Provveditorato e del Tecnico inserire rispettivamente nei bandi di concorso e nei bandi di gara direttive o clausole atte ad effettuare controlli sui procedimenti penali.
- Secondo le direttive del PNA 2019: *“Se all’esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, l’amministrazione.....”*
 - si astiene di conferire l’incarico o dall’effettuare l’assegnazione
 - applica le misure previste dall’art.3 del d.lgs 39/2013
 - provvede a conferire l’incarico o a disporre l’assegnazione nei confronti di altro soggetto.

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

Questa Amministrazione con deliberazione n 374 del 30/01/2020 ha provveduto all’ *“Aggiornamento alla legge 30 novembre 2017 n. 179 del Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (Whistleblower) approvato con deliberazione n. 2102 del 13/05/2015”*.

Le segnalazioni di condotte illecite c.d. *“whistleblowing”* possono essere effettuate mediante il sito www.whistleblowing.it, sistema digitale gratuito promosso da Transparency International e dal Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani Digitali. Si tratta di una piattaforma informatica conforme alla legge sulla tutela dei segnalanti e alle linee guida Anac, che garantisce il mantenimento e l’aggiornamento della piattaforma, non richiede interventi tecnici da parte di soggetti interni o esterni all’ente e che risulta già adottata, allo stato, da oltre 400 PA tra le quali decine di enti di ambito sanitario e alcune del Servizio Sanitario Regionale.

Con delibera n. 1734 del 10 luglio 2019, l’Azienda ha aderito alla piattaforma e attivato il proprio account, predisponendo il format utilizzabile dal segnalante. Qualunque segnalazione compilata tramite Whistleblowing Pa viene canalizzata sulla posta elettronica aziendale del RPCT, il quale può così avviare i conseguenti adempimenti.

Con l’aggiornamento del sito web www.aocannizzaro.it, il link per accedere alla piattaforma è pubblicato sulla home page con modalità di evidenza e immediata riconoscibilità.

Il regolamento aziendale garantisce l’anonimato e a tutela del dipendente che denuncia fattispecie di varia natura (reati, violazione di legge e di regolamenti, etc.), ma stabilisce al contempo che la segnalazione debba essere completa ed esaustiva.

Le misure adottate da questa Azienda tutelano il dipendente anche attraverso la: *“sottrazione del diritto di accesso”* del documento inteso come atto di segnalazione, ma migliora l’efficienza del sistema in quanto viene garantita la prevalenza dell’interesse della collettività, atto a tutelare il comportamento del dipendente pubblico improntato alla correttezza e al perseguimento dell’interesse pubblico.

vengono rilasciate annualmente.

Di seguito si riporta la tabella programmatica riassuntiva dell'obiettivo ed azioni in tema di *whistleblowing*:

Obiettivo	Tutelare la riservatezza dell'identità dei segnalanti
Azione da realizzare	Realizzazione di momenti formativi in tema di whistleblowing
Indicatori	Organizzazione e svolgimento di almeno 2 eventi formativi
Tempistica	Entro 31/12/2023

Responsabile anti-riciclaggio

In ossequio al Decreto del Ministero dell'Interno del 25 settembre 2015: "Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione delle operazioni sospette di riciclaggio e finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione" e del PNA 2016, L'AOE Cannizzaro nel RPCT 2022-2024 ha individuato, quale Responsabile dell'Antiriciclaggio, il RPCT - D.ssa Mirella Cannada, in atto collocata in quiescenza. Questa Azienda procederà, pertanto, nel corso dell'anno 2023 a nominare il nuovo Responsabile dell'Antiriciclaggio.

Patto di integrità

L'articolo 1, comma 17 della 190/2012 dispone che "le Stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara".

Il punto 1.9 del Piano nazionale Anticorruzione 20 (dedicato ai Patti di integrità negli affidamenti) espressamente recita: "Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della L. n. 190/2012, di regola, predispongono ed utilizzano protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto".

I Patti di integrità configurano un complesso di regole di comportamento volte alla prevenzione del fenomeno corruttivo e a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti gli operatori economici e ...*"sono strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione ed operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite" ...*" (PNA 2019)

Si rileva che "**Il Patto di integrità relativo alle gare di appalto, lavori, beni e servizi svolti da questa Azienda Ospedaliera per l'Emergenza Cannizzaro**", predisposto nel rispetto della normativa vigente in materia di appalti e di Anticorruzione, viene allegato a tutti i bandi di questa Amministrazione ed è pubblicato come allegato al presente Piano, proprio per favorirne la massima conoscenza.

MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ E SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE

L'attività di monitoraggio consente di assicurare che il sistema di controllo interno sia sempre aggiornato e adeguato all'organigramma e ai processi dell'Azienda. Il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione e sul funzionamento dello strumento di programmazione è una fase di fondamentale importanza per il successo del sistema di prevenzione della corruzione. Nel PNA 2022 le amministrazioni e gli enti sono stati chiamati a rafforzare il proprio impegno sul monitoraggio effettivo di quanto programmato.

In merito al monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure adottate:

- l'Azienda si impegna a monitorare l'applicazione delle misure sia generali che specifiche.
- Per le misure generali per la verifica dell'azione di monitoraggio utilizzerà le tabelle riportate nei paragrafi precedenti.
- Per le misure specifiche il monitoraggio verrà fatto utilizzando la scheda descritta nella pag. 18. Una volta effettuata la mappatura verranno stabiliti gli indicatori di monitoraggio e la tempistica di monitoraggio.
- Il monitoraggio delle misure verrà effettuato periodicamente, tramite apposite richieste di rendicontazione che il responsabile anticorruzione invierà agli uffici competenti.

TRASPARENZA

L'Azienda ha tenuto aggiornato il sito web aziendale, attraverso la supervisione del responsabile della Comunicazione. In questo modo, attraverso la pubblicazione sul sito aziendale dei dati, si offre la possibilità ai portatori di interesse (stakeholders) di conoscere sia le azioni sia i comportamenti strategici che l'amministrazione intende adottare.

L'ente tiene conto della disciplina nazionale in tema di trasparenza ed integrità, dall'entrata in vigore del d. lgs. 97/2016 e dalla successiva delibera ANAC n. 1310/2016, di cui completa il procedimento di attuazione.

A seguito del d. lgs. 97/2016 ha operato una profonda revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di pubblicità e trasparenza, dettate dal d. lgs. 33/2013, come per esempio l'accorpamento del documento di gestione della trasparenza all'interno dell'ente (sostituzione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità con un'apposita sezione interna al PTCP) e la previsione di un unico soggetto responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza; le revisione dell'elenco dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria; l'introduzione del c.d. accesso civico generalizzato.

Vengono allegati su *altri contenuti prevenzione dell'anticorruzione* le schede degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D. lgs n. 33/2016, con anche l'aggiornamento pubblicato in allegato al PNA 2022 in tema di bandi e contratti pubblici.

Obiettivo	Garantire la trasparenza dell'attività dell'ente
Azione da realizzare	Definire i ruoli e responsabilità nella pubblicazione dei dati, secondo lo schema degli obblighi di pubblicazione
Indicatori	Indicazione dei ruoli e responsabilità per il 50% degli obblighi di pubblicazione – secondo lo schema presente nell'Allegato 2 del PNA 2022
Tempistica	Entro 31/12/2023

Accesso civico

Con deliberazione n. 3343 del 22/12/2016, l'Azienda ha adottato il "Regolamento aziendale per il diritto di accesso civico ai documenti amministrativi", ai sensi del D. lgs. 97/2016. I recenti dettati normativi hanno

infatti ampliato il concetto di trasparenza, intesa come accessibilità totale ai dati e documenti della Pubblica Amministrazione, al fine di promuovere la partecipazione dei cittadini alla attività amministrativa.

In particolare, le disposizioni in materia introdotte nell'ordinamento giuridico italiano dal Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33: "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", sono state modificate ed integrate dal Decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97 che ha comportato profonde innovazioni alla disciplina dell'accesso civico modificando profondamente il contenuto della legge 241 che garantiva l'accesso fin dagli anni '90. Infatti possono essere richiesti atti ulteriori rispetto a quelli per i quali è previsto l'obbligo di pubblicazione.

Si afferma il principio che niente di ciò che è pubblico può essere sottratto alla conoscenza del cittadino, e ancora attraverso il controllo si realizza la trasparenza nella pubblica amministrazione che valuta come viene utilizzato il denaro pubblico. È fondamentale che i dati siano pubblicati confrontabili e valutabili, questa innovazione mira al coinvolgimento della comunità nel controllo delle scelte politiche ed amministrative. È questo l'aspetto dell'open government, i cittadini possono elaborare i dati delle pubbliche amministrazioni e confrontarli. Tale istituto viene disciplinato nel Capo I-Bis della predetta normativa "Diritto di accesso a dati e documenti", articoli 5, 5-bis e 5-ter e rappresenta il diritto di chiunque, secondo un principio mutuato dal diritto anglosassone cosiddetto FOIA (Freedom of Information Act) di accedere a documenti e dati in possesso della Pubblica Amministrazione. In virtù di questa normativa, ai sensi dell'art. 5 comma 1 del D.lgs. 33/2013 entra a far parte dell'ordinamento giuridico italiano l'accesso civico che consiste nel diritto di qualsiasi cittadino di chiedere la pubblicazione di documenti soggetti all'obbligo di diffusione che non siano stati diffusi.

È importante sottolineare che viene meno per il cittadino l'obbligo di motivazione nella richiesta, così come previsto dalla legge 241/90. Secondo questo istituto, inoltre, l'utente può richiedere anche ulteriori atti rispetto a quelli per i quali è previsto l'obbligo di pubblicazione, nel rispetto di determinati limiti contemplati nella normativa. La finalità prevista dalla recente legislazione è quella di promuovere e diffondere forme di controllo sull'operato pubblico e sull'utilizzo di risorse.

L'Azienda, con deliberazione n. 3343 del 22/12/2016, ha approvato il: "Regolamento Aziendale per il diritto di accesso civico ai documenti amministrativi", pubblicato nella stessa data dell'adozione dell'atto deliberativo sul sito Aziendale "Amministrazione Trasparente", in Atti Generali, alla voce: "Atti Amministrativi generali".

Sinteticamente si riportano le parti essenziali del Regolamento adottato:

- La richiesta di accesso civico verrà compilata dal richiedente con le proprie generalità e l'indicazione dell'indirizzo di posta elettronica, ai fini della risposta da parte dell'Azienda.
- L'istanza non necessita di motivazione e può essere inviata, secondo le modalità previste dal recente Decreto Legislativo 26 agosto 2016 n.179 anche telematicamente oppure presentata al protocollo generale dell'Azienda o inviato a cura del Servizio Postale. La richiesta verrà assegnata al Dirigente competente per quella determinata materia. In questa fase l'Azienda, ai sensi dell'art. 5 comma 5 del D.Lgs. n. 97/2016, fatti salvi i casi di pubblicazione obbligatoria, individua gli eventuali controinteressati e dà comunicazione agli stessi che entro il termine di 10 giorni possono presentare opposizione motivata. Il termine della conclusione del provvedimento, stabilito in trenta giorni, si interrompe, per dare la possibilità ai controinteressati di opporsi. Decorso tale termine l'Azienda provvede alla richiesta.
- Il regolamento prevede i termini e le modalità entro i quali debba concludersi il procedimento e in caso di accoglimento della istanza sarà l'ufficio competente per materia trasmettere al cittadino i dati e i documenti richiesti.
- Nel regolamento è stato anche previsto che nel caso in cui la richiesta concerne la pubblicazione obbligatoria di dati e documenti ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e del D.Lgs. n.97/2016, l'amministrazione provvede tempestivamente alla pubblicazione sul sito aziendale dando comunicazione e indicando il collegamento ipertestuale al richiedente.

- Se l'amministrazione rifiuta o limita l'accesso la risposta fornita al cittadino deve essere motivata con riferimento ai casi previsti dalla normativa e indicati nel regolamento.

Vengono contemplati nel regolamento i limiti al diritto di accesso previsti nella normativa vigente per evitare un pregiudizio concreto sia degli interessi pubblici (sicurezza e l'ordine pubblico etc). Ancora vengono enucleati e disciplinati i casi in cui tale diritto viene rifiutato per evitare un pregiudizio concreto alla tutela degli interessi privati già garantiti dalla normativa che disciplina anche le richieste di accesso attinenti alle procedure di gara, nel rispetto del D.Lgs. 50/2016.

Vengono normati con particolare attenzione trattandosi di Azienda Ospedaliera, anche l'accesso ai dati sensibili nel rispetto della normativa in vigore. In particolar modo viene disciplinato anche l'accesso alle cartelle cliniche da parte di terzi.

Ad ulteriore precisazione si sottolinea che nell'ipotesi in cui la richiesta sia diretta a conoscere il contenuto di documenti concernenti dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale (cd. dati supersensibili) di terzi, l'accesso è consentito unicamente ex art. 60 del D.Lgs. 196/03 (attualmente D.lgs 101/2018) se la situazione giuridicamente rilevante che il richiedente intende far valere sia di rango almeno pari ai diritti del soggetto cui siano riferiti i dati di salute, ovvero consista in un diritto della personalità o in un altro diritto o libertà fondamentale o inviolabile. Le richieste di accesso a documenti contenenti dati sensibili (dati idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche o l'adesione a partiti, associazioni od organizzazioni a carattere sindacale, politico, religioso o filosofico) o giudiziari (dati idonei a rivelare provvedimenti in materia di casellario giudiziale, di carichi pendenti, o la qualità di indagato o di imputato) riconducibili a soggetti diversi dal richiedente devono essere sempre formali e dettagliatamente motivate. Tali documenti sono accessibili solo nei limiti in cui la conoscenza degli stessi sia strettamente indispensabile per la tutela e la difesa degli interessi giuridici dell'istante, ferma restando l'eventuale procedura della notifica ai controinteressati.

Il richiedente, in tale caso, ha l'onere di comprovare il rango dell'interesse sotteso all'istanza e l'indispensabilità del documento richiesto al fine indicato. Il responsabile del procedimento dovrà valutare l'ammissibilità della richiesta, bilanciare gli interessi delle due parti ed applicare le procedure descritte.

Adozione di una procedura e di un responsabile per la gestione del sito web

Con la delibera del Direttore Generale n. 2544 del 19 settembre 2019 questa Azienda ha adottato il 'Regolamento per la gestione e l'aggiornamento del portale web istituzionale'

Il responsabile, collaboratore amministrativo professionale, fa parte dell'area di Staff come responsabile "Ufficio Stampa".

Il regolamento stabilisce nell'esordio che: "l'impostazione e la gestione del sito sono volte a garantire agli utenti i diritti di trasparenza, accesso civico, cittadinanza digitale, ai sensi delle normative di riferimento" e che "tutte le strutture dell'Azienda hanno l'obbligo di contribuire ad alimentare e ad aggiornare i contenuti del sito e delle diverse pagine web".

Il regolamento individua cinque figure coinvolte nella gestione e aggiornamento del sito:

- a) il Responsabile della gestione del sito è il riferimento per l'organizzazione dei contenuti e ne supervisiona l'aggiornamento;
- b) il Responsabile del procedimento di pubblicazione: coincide con il Responsabile della gestione del sito tranne che per i bandi di gara e bandi di concorso per cui coincide con la figura del dirigente del Settore;
- c) il Responsabile della Trasparenza svolge funzione di monitoraggio sul rispetto degli obblighi previsti dalla normativa vigente nell'ambito della sezione "Amministrazione Trasparente";
- d) Il referente (per ciascuna Unità Operativa), incaricato di trasmettere i contenuti da inserire nel portale; l'utente pubblicatore (per ciascun Settore Amministrativo), con il compito di inserire e aggiornare i contenuti nel portale, secondo gli oneri di pubblicazione previsti per voce di competenza nella sezione Amministrazione Trasparente;
- e) Il Web master l'amministratore, o web master, è il fornitore esterno del sistema di pubblicazione.

Al fine di rafforzarne l'osservanza, in applicazione del D. Lgs. 33/2013 e del D. Lgs 97/2016 sugli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, e in ossequio alla legge 190/2012 per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, il regolamento specifica che " l'Azienda pone particolare attenzione all'aggiornamento costante, puntuale e completo della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito www.aocannizzaro.it". Inoltre, il Capitolo 3 riporta un passaggio rilevante: "Al netto degli oneri in capo al Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza, tutti i dirigenti hanno l'obbligo di adempiere alle indicazioni fornite dall'Amministrazione in ordine alle modalità di pubblicazione sul sito dei dati e delle informazioni secondo la periodicità, la tempistica e le modalità stabilite dalla normativa vigente. Per le sezioni più complesse, ove maggiore e più frequente è il flusso di informazioni/dati per cui è fatto obbligo di pubblicazione, l'Amministrazione individua referenti e utenti pubblicatori secondo quanto illustrato nel precedente cap. 2".

Il Regolamento costituisce un elemento che rafforza e migliora la gestione dei contenuti da pubblicare sul sito web aziendale, inclusi quelli soggetti ad obbligo di Amministrazione Trasparente, e indica la specifica procedura per la trasmissione, certa e tracciabile, dei contenuti richiesti, con definizione di modalità, tempistiche e soggetti autorizzati all'aggiornamento.

Obiettivo Trasparenza

Questa Amministrazione ritiene che la trasparenza sia da conseguire nelle informazioni pubblicate sulle pagine delle varie UU.OO, in virtù dell'art. 13, c. 1, lett. b) del d.lgs. n. 33/2013, così come modificato dal 97/2016, secondo il quale "le pubbliche amministrazioni pubblicano e aggiornano le informazioni e i dati concernenti la propria organizzazione", relative anche "all'articolazione degli uffici, le competenze di ciascun ufficio, anche di livello dirigenziale non generale, i nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici".

Pertanto, nel rispetto dei principi della normativa citata ("Le pubbliche amministrazioni garantiscono la qualità delle informazioni riportate nei siti istituzionali nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità") e in combinato disposto con la prescrizione dell'obiettivo del D.G., "al fine di rendere i dati pubblicati di immediata comprensione e consultazione per i cittadini", si è ritenuto di prevedere una modalità che garantisca l'aggiornamento della rispettiva pagina da parte di ogni UU.OO.

In tal modo, è stata creata una rete di referente sempre attiva e di immediato coinvolgimento.

Aggiornamento sezione Amministrazione Trasparente e sito web

L'effettiva attivazione del nuovo software di gestione della sezione "Amministrazione Trasparente", già acquisita dall'Azienda in adeguamento al D. Lgs. 97/2016 che ha aggiornato gli obblighi introdotti dal D. Lgs. 33/2013, è stata preceduta da un'analisi volta a: 1) individuare i settori maggiormente coinvolti nell'inserimento e aggiornamento dei dati e dunque da rendere autonomi nell'operatività; 2) individuare gli addetti per ciascun settore che potessero essere coinvolti nella formazione sulla nuova piattaforma. Il nuovo software, infatti, contiene al suo interno micro-applicativi, relativi a specifiche sezioni (es. Bandi di concorso, Bandi di gara etc.) che presuppone siano gestiti dai rispettivi settori di competenza; pertanto, la migrazione è subordinata all'acquisizione di autonomia nella pubblicazione, con inserimento diretto all'interno del portale anziché l'invio al Responsabile della Gestione del sito. D'intesa tra il Direttore Amministrativo, la Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza e il Responsabile della Gestione del Sito, sono stati individuati i seguenti contenuti e rispettivi uffici competenti:

Gli uffici e gli addetti sono stati individuati e invitati a contattare il fornitore Net Service per il training, come da comunicazione del D.A. prot. n. 23 del 12/09/2019. Nelle more, l'Azienda ha provveduto ad aggiornare l'intero sito web aziendale, attraverso un'attività di manutenzione ordinaria ed "evolutiva" che ha compreso l'adeguamento alle linee guida di Agenzia per l'Italia Digitale, come da delibera del Direttore Generale n. 1632 del 20 giugno 2019.

Il cambio di applicativo sottende un upgrade organizzativo, in quanto prevede l'aggiornamento a cura di singoli Settori, che pertanto potranno effettuare le pubblicazioni con maggiore tempestività e possibilità di controllo. Il passaggio di software è stato preceduto dalla indicazione di referenti per ciascun settore e da specifica formazione loro rivolta, nonché dall'adeguamento degli strumenti utili alla navigazione da parte degli utenti. Durante gli anni 2021 e 2022 lo switch si è concretamente materializzato a gennaio 2022, sicché la precedente versione mostra i contenuti pubblicati fino al 31-12-2021, mentre i contenuti pubblicati dall'1-1-2022 sono esposti mediante la nuova piattaforma.

CONTENUTO	UFFICIO
Articolazione degli uffici	Segreteria Direzione
Consulenti e collaboratori	Personale
Bandi di concorso	
Bandi di gara e contratti	Provveditorato
	Tecnico
Enti controllati	Economico-Finanziario
Bilanci	
Beni immobili e gestione patr	
Costi contabilizzati	
Dati sui pagamenti	
Liste d'attesa	Direzione Sanitaria / Generale

Albo Pretorio

Anche se non pienamente parte integrante della Trasparenza Amministrativa ex D. Lgs 33/2013 e ss.mm.ii., è utile riportare in questa sede le modalità adottate da questa Amministrazione per rafforzare la trasparenza e l'accessibilità dei provvedimenti, estendendo la durata della disponibilità online degli atti soggetti a pubblicazione in Albo Pretorio secondo la disciplina del TUEL 267/2000 e della legge 18/6/2009, n. 69. Infatti, a partire dalla data del 12 gennaio 2020, i documenti pubblicati in Albo Pretorio con decorrenza 1 gennaio 2019 sono consultabili interamente per la durata di cinque anni, mentre quelli pubblicati fino al 31 dicembre 2018 restano accessibili solo per "estratto".

Questo processo è stato possibile grazie alla personalizzazione del software. A seguito della creazione del nuovo indirizzo dell'Albo Pretorio, i rispettivi link sono stati integrati sul sito web. L'estensione della durata della disponibilità dei contenuti garantisce una maggiore trasparenza.

La decisione dell'Azienda segue diverse segnalazioni di utenti che, data la diffusione presso la maggior parte delle PA dell'uso di non limitare ai 15 previsti dalla legge la pubblicazione in Albo Pretorio, hanno richiesto tale estensione. Pur nella consapevolezza che l'obbligo riguardante l'albo pretorio e quello della sezione "Amministrazione trasparente" svolgono funzioni diverse, si è pertanto determinato di eguagliare la permanenza online a cinque anni. Si è ritenuto, oltretutto, che la possibilità di accesso più duratura possa ridurre le richieste di accesso civico.

Rapporto con la Privacy

Per quanto riguarda il rapporto tra trasparenza e dati personali, la Corte Costituzionale, (nella sentenza già citata n. 20/2019): "ha riconosciuto che entrambi i diritti sono contemporaneamente tutelati sia dalla Costituzione che dal diritto europeo primario e derivato"... "La Corte precisa che il bilanciamento della trasparenza e della privacy va compiuto avvalendosi del test di proporzionalità che: richiede di valutare se la norma oggetto di scrutinio, con la misura e le modalità di applicazioni stabilite, sia necessaria e idonea al conseguimento di obiettivi legittimamente perseguiti, in quanto tra più misure appropriate, prescriva quella meno restrittiva dei diritti a confronto e stabilisca oneri non sproporzionati rispetto al perseguimento di detti obiettivi". Infine è opportuno ricordare che la pubblicazione sul web dei dati personali da parte delle PPAA, deve essere preceduta dalla verifica dell'obbligo di pubblicazione ai sensi del 33/2013 e deve avvenire in ottemperanza ai principi contenuti all'art.5 del Regolamento UE 2016/679: "liceità, correttezza e trasparenza,

minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di “responsabilizzazione” del titolare del trattamento”.

Per quanto concerne le misure specifiche sulla trasparenza il PNA sottolinea che, ai sensi del d.lgs 97/2016, le misure sulla trasparenza devono essere integrate nel Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza PTPCT. Ai sensi della delibera 1310/2016 il Piano racchiude: “una sezione dedicata alla trasparenza, impostata come atto fondamentale, per il quale sono organizzati flussi informativi necessari a garantire l’individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati”. Nel rispetto dell’art.43 co.3 d.lgs 33/2013 sono stati individuati in ogni settore i soggetti responsabili della elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati. Nella sezione è necessario che le amministrazioni indichino i termini entro cui pubblicare i dati e la periodicità in cui effettuare il monitoraggio, nella sezione è opportuno indicare i dati non pubblicati perché non pertinenti. Infine l’Autorità ricorda che: “gli obiettivi strategici in materia di trasparenza che devono essere adottati dagli organi di indirizzo (Art.1 co.8.1 l. 190/2012) da pubblicare unitariamente a quelli di prevenzione della corruzione sia la sezione della trasparenza con l’indicazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e delle informazioni (Art.10, co.1 d.lgs 33/2013) costituiscono contenuto necessario del PTPCT”.

Il PNA 2019 afferma che OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) sostanzialmente, sugli obblighi di trasparenza ha mantenuto inalterate le mansioni stabilite nel D.lgs. 150/2009. L’attestazione degli obblighi di pubblicazione trova fondamento ai sensi dell’art.14, comma 4 lett. G) del decreto citato e dall’art. 44 del D.lgs 33/2013.

Gli OIV verificano la pubblicazione dei dati e ne attestano la pubblicazione entro il 30/aprile di ogni anno e sono chiamati a: “esprimersi anche sui profili qualitativi che investono la completezza del dato pubblicato (ovvero se riporta tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative se è riferito a tutti gli uffici, se è aggiornato, se il formato di pubblicazione è aperto ed elaborabile)” - (nel 2022 il termine è stato spostato al 30/06/2022).

L’Autorità anticorruzione verifica a campione le attestazioni dell’OIV, ed eventualmente, gli esiti delle verifiche sono comunicati attraverso indicazioni agli Enti: “che devono favorire l’attuazione delle norme in materia di trasparenza e in report pubblicati sul sito dell’Autorità”.

Modulo Anticorruzione in software gestionale Protezione Dati

Al fine di introdurre un gestionale che possa facilitare e velocizzare tutte le procedure relative alla compliance in materia di GDPR, il Responsabile Protezione Dati dell’Azienda, unitamente al Responsabile del Settore Provveditorato e del CED. Esso, quindi, consente di gestire gli adempimenti relativi alla mappatura dei processi e dei rischi nonché delle misure di prevenzione, in quanto in grado di censire: tutti i processi che vengono posti in essere a vario titolo all’interno delle unità organizzative o strutture/uffici comunque denominati; tutti i comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell’amministrazione e tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo, tutti gli elementi di contesto, interni ed esterni all’Organizzazione, che possono agevolare il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione; tutte le misure, generali e specifiche, che l’Organizzazione adotta al fine di attuare la propria strategia di lotta contro il fenomeno corruttivo. L’acquisizione di tale applicativo, tra l’altro per una durata di tre anni a fronte di un ulteriore risparmio sul costo della singola annualità, potrà permettere all’Azienda Cannizzaro una gestione ancora più efficace delle attività legate alla prevenzione della corruzione, grazie all’informatizzazione e alla possibilità di “distribuire” gli adempimenti ai vari Uffici/Settore interessati. L’acquisto dell’applicativo è stato formalizzato il 21 dicembre 2021 ed è prontamente stata avviata l’impostazione e la formazione del personale.

OBIETTIVI STRATEGICI DELL’ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Al fine di perseguire il valore pubblico descritto all’interno del PIAO, l’Ente intende definire i seguenti obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza.

In particolare, l'ufficio anticorruzione è in grado di apportare un proprio contributo all'obiettivo di "Riduzione dei tempi di attesa per accesso alle prestazioni sanitarie", programmando e realizzando nel corso del 2023 una puntuale mappatura dei processi legati principalmente alle liste d'attesa e all'accesso dei pazienti al Pronto Soccorso.

Infatti, come indicato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (Aggiornamento PNA 2015), la "[...] gestione delle liste di attesa e [...] delle procedure di gestione delle prenotazioni e di identificazione dei livelli di priorità delle prestazioni, può rappresentare un'area di rischio di comportamenti opportunistici che possono favorire posizioni di privilegio e/o di profitti indebiti, a svantaggio dei cittadini e con ripercussioni anche dal punto di vista economico e della percezione della qualità del servizio. Per queste ragioni è opportuno che i PTPC (ora Sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO) considerino questo settore come ulteriore area specifica nella quale applicare il processo di gestione del rischio".

Quindi, la realizzazione di uno specifico focus anticorruzione sui processi legati alla gestione delle liste d'attesa permette di prevenire eventuali comportamenti illeciti con conseguenti malfunzionamenti e ritardi e risulta essere coerente con l'obiettivo di Valore Pubblico.

Inoltre, l'attività di mappatura permette di analizzare in maniera puntuale la filiera delle azioni, attività, ruoli e responsabilità che costituiscono un particolare processo. La mappatura di un processo permette di revisionare e controllare i meccanismi di funzionamento dell'ente, individuando eventuali anomalie organizzative ed operative che necessitano di essere risolte o semplificate nell'interesse dell'utente. In questa dimensione la realizzazione della mappatura dei processi legati alle liste d'attesa e all'accesso dei pazienti al Pronto Soccorso può portare un contributo anche rispetto al secondo obiettivo di valore pubblico: "Semplificazione delle procedure amministrative correlate all'assistenza al paziente".

Infine, viene programmata sin da ora anche la mappatura dei processi riferibili ad ulteriori aree di rischio rispetto alle quali l'Autorità Nazionale Anticorruzione richiede che nel settore sanitario sia prestata particolare attenzione.

Obiettivo	Garantire una continua e progressiva mappatura di tutti i processi ritenuti sensibili
Azione da realizzare	Mappatura analitica dei processi relativi a: a) liste di attesa b) accesso al Pronto Soccorso c) attività libero professionale d) esecuzione dei contratti pubblici (con particolare riferimento ai contratti PNRR)
Responsabile	Responsabile della Prevenzione della Corruzione
Baseline	Mappatura non realizzata
Target	Processi mappati, secondo le attività con individuazione dei possibili eventi corruttivi e fattori abilitanti
Indicatore	Percentuale dei processi mappati secondo le attività ed individuazione di possibili eventi rischiosi e dei fattori abilitanti
Strumento di monitoraggio per valutazione	Verifica schede di mappatura elaborate
Tempi monitoraggio	Dicembre 2023

ALLEGATI (link di collegamento)

Schede pubblicazione dati Sezione Amministrazione Trasparente

- Scheda obblighi di pubblicazione <https://www.aocannizzaro.it/trasparenza/details.aspx?contentID=667>
- Elenco degli obblighi di pubblicazione della sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione 1° livello - Bandi di gara e Contratti <https://www.aocannizzaro.it/trasparenza/details.aspx?contentID=671>

Codice etico-comportamentale dei dipendenti

<https://www.aocannizzaro.it/trasparenza/default.aspx?obligation=130&title=Atti-generalis&titlesub=Codice-disciplinare-e-codice-di-condotta>

Regolamento aziendale per il diritto d'accesso civico ai documenti amministrativi

<https://www.aocannizzaro.it/trasparenza/default.aspx?obligation=127&title=Atti-generalis&titlesub=Atti-amministrativi-generalis>

Patto di integrità relativo alle gare di appalto di lavori, beni e servizi

<https://www.aocannizzaro.it/trasparenza/default.aspx?obligation=239&title=Prevenzione-della-Corruzione&titlesub=Regolamenti-per-la-prevenzione-e-la-repressione-della-corruzione-e-dell-illegalit%c3%a0>

Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

<https://www.aocannizzaro.it/trasparenza/default.aspx?obligation=239&title=Prevenzione-della-Corruzione&titlesub=Regolamenti-per-la-prevenzione-e-la-repressione-della-corruzione-e-dell-illegalit%c3%a0>

Regolamento per la gestione dei pazienti deceduti in Ospedale

<https://www.aocannizzaro.it/trasparenza/default.aspx?obligation=239&title=Prevenzione-della-Corruzione&titlesub=Regolamenti-per-la-prevenzione-e-la-repressione-della-corruzione-e-dell-illegalit%c3%a0>