

I.R.C.C.S. "S. De Bellis"



ALL. N° 11 DEL 30 MAR. 2021
D.C.S. 006
ALLA

PIANO TRIENNALE PER LA
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2021-2023
E
PIANO AZIENDALE
PER L'ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA
(P.T.P.C.T.)

ex Legge 6 Novembre 2012 n. 190

Redatto da : Responsabile per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza
Dott Michele Albino Di Lorenzo

Nominato con deliberazione del Direttore Generale n.15 del 22/01/2021

Verificato da : Commissario Straordinario

Adottato con : Deliberazione del C.S. n. 11 del 30/03/2021

Sommario

SEZIONE I	4
LA PREVENZIONE DELL'ILLEGALITÀ NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	4
1. Premessa	4
2. Cenni normativi	4
TITOLO II - IL PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	4
1. Introduzione e campo di applicazione	4
2. Obiettivi strategici del PTPCT	5
3. Coordinamento con il Ciclo della Performance	5
4. Soggetti, ruoli e responsabilità della strategia di prevenzione	6
4.1 Responsabilità del Direttore Generale	10
4.2 Responsabilità del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	10
4.3. Responsabilità dei dipendenti.....	10
5. Contesto interno	11
6. Contesto esterno	13
SEZIONE II	14
AGGIORNAMENTO PTPCT 2021-2023	14
1. Gestione del rischio. Premessa	14
2. Mappatura dei processi	14
3. La metodologia di analisi del rischio.	17
4. Trattamento del rischio e misure per neutralizzarlo	19
5. Misure di prevenzione della corruzione.....	19
a) Misure generali	20
Misure sull'imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici	20
1) Misure sull'accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica.....	20
2) Trasferimento del dipendente per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314	20
3) La prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e delle assegnazioni agli uffici.....	21
4) Inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico.....	22
5) Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio	23
6) Rotazione straordinaria	23
7) Ulteriori strumenti di natura anticipatoria-preventiva.....	23
Misure di deterrenza a prevenzione del rischio corruzione	23
A) Trasparenza: rinvio all'apposita sezione del Piano	23

B) Codice di comportamento	23
C) Formazione del personale	24
D) Rotazione ordinaria del personale.....	25
E) Rotazione straordinaria nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva	25
F) Il Whistleblowing	28
G) Inconferibilità, incompatibilità degli incarichi e conflitto di interesse presso la pubblica amministrazione	29
H) Conflitto di interessi nel conferimento di incarichi a consulenti	30
I) Il conflitto di interessi nel codice dei contratti pubblici	30
J) Gli incarichi extraistituzionali	31
K) Acquisti di beni e servizi	32
L) Patti di integrità.....	32
M) Il pantouflage.....	32
N) Responsabile RASA	34
O) Sponsorizzazioni	34
P) Sperimentazioni cliniche	34
Q) Gestione attività ALPI e Liste di attesa.....	35
R) Gestione alienazione immobili.....	35
S) Gestione donazioni e comodati d'uso	35
T) Referente monitoraggio Opere Pubbliche.....	36
U) Gestore segnalazioni UIF	36
b) Misure specifiche	36

SEZIONE III 38

TRASPARENZA 38

1. Introduzione.....	38
2. Responsabilità e competenze.....	38
3. Relazione annuale	41
Aggiornamento del Piano	42
Entrata in vigore.....	42

- Allegato 1 - Riferimenti normativi
- Allegato 2 - Stato attuazione misure al 31-12-2020
- Allegato 3 - Relazione annuale RPCT anno 2020
- Allegato 4 - Documento di aggiornamento di Mappatura dei processi e di Valutazione del rischio

SEZIONE I

LA PREVENZIONE DELL'ILLEGALITÀ NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

1. Premessa

La legge 6 novembre 2012 n. 190 si inquadra negli indirizzi della normativa internazionale in tema di lotta alla corruzione con la scelta di rafforzare la prevenzione accanto allo strumento della repressione. A fronte della pervasività del fenomeno si è ritenuto di incoraggiare strategie di contrasto che anticipino la commissione delle condotte corruttive.

Ai fini del presente piano il concetto di corruzione è inteso in senso lato come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso di attività propriamente amministrative o tali in connessione ad attività sanitarie, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto della corruzione, sono pertanto più ampie delle fattispecie penalistiche disciplinate negli artt. 318, 319 e 319 ter c.p.

Sono, altresì, ricomprese quelle situazioni previste dagli artt. 24 e 25 del D.lgs. n. 231/01 e ricomprese nell'intera gamma dei "Delitti contro la pubblica amministrazione" disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale in parte modificati dalla stessa Legge 190/2012.

L'ANAC (Autorità) ritiene opportuno precisare, pertanto, che naturalmente con la legge 190/2012 non si modifica il contenuto tipico della nozione di corruzione ma per la prima volta in modo organico si introducono e, laddove già esistenti, si mettono a sistema misure che incidono e configurano 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.

Il Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) è uno strumento di programmazione che indica le attività svolte in termini di prevenzione della corruzione e gli intenti da conseguire nel corso del triennio al quale si riferisce. Il PTPCT è adottato annualmente e si inserisce tra gli strumenti di Programmazione dell'Istituto ponendosi in stretta correlazione con il Piano della Performance redatto ai sensi del D. Lgs. 150/2009, col fine di integrare le intenzioni di prevenzione della corruzione a correlati obiettivi da raggiungere in concreto dai dipendenti dell'amministrazione.

L'IRCCS Saverio de Bellis adempie al dettato normativo mediante l'approvazione del presente Piano 2021-2023 continuando e revisionando le attività implementate dai precedenti PTPCT, in riferimento ai contenuti dettati dall'ultimo PNA approvato con deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019.

2. Cenni normativi

Con riferimento a quanto inerente gli aspetti normativi riguardanti la materia della prevenzione della corruzione e della trasparenza, si rinvia per approfondimenti all'Allegato 1, dove si riporta un sintetico riferimento delle disposizioni aggiornate emanate sino alla data di predisposizione del presente PTPCT, che comprende non solo le disposizioni normative ma anche le circolari e le linee guida emanate a scopi interpretativi o di indirizzo di cui si è tenuto conto nella redazione del presente piano.

TITOLO II - II PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1. Introduzione e campo di applicazione

Il presente PTPCT è un atto formale che attesta ed espone la politica di prevenzione del rischio corruttivo che l'IRCCS intende perseguire al fine di garantire il corretto e trasparente funzionamento in attuazione della Legge 190 del 2012.

Ritenuto, pertanto, che la ratio della L. 190/12 è quella di prevenire condotte anche solo prodromiche ai reati di corruzione sopra indicati, il presente piano mira a individuare e a sanzionare, mediante gli strumenti giuridici dell'ordinamento (D.lgs. n.165/01 e CCNL di riferimento) nel rispetto delle relative funzioni e ruoli gerarchici, quei comportamenti dei propri dirigenti e dipendenti in contrasto con i principi che disciplinano il Pubblico Impiego e in particolare i casi anche quando venga in evidenza un mal funzionamento dell'Amministrazione.

Il presente Piano si applica a tutti i dipendenti dell'IRCCS e recepisce dinamicamente le modifiche alla legge, ai decreti attuativi, alle circolari, alle linee guida, alle direttive nonché le eventuali prescrizioni del piano nazionale anticorruzione dell'ANAC.

In prima applicazione i Responsabili delle unità operative complesse e semplici sono tenuti a notificare il Piano ai rispettivi dipendenti; esso, inoltre, a cura dell'Amministrazione sarà reso disponibile a tutti i dipendenti mediante comunicazione del numero della delibera di adozione del Piano per mezzo delle email aziendali.

All'atto dell'assunzione in servizio dovrà essere riportata formale dichiarazione nei contratti individuali di lavoro della consegna e ricevuta di copia del presente Piano con indicazione dell'indirizzo del sito web aziendale per la conoscibilità dei successivi aggiornamenti che il dipendente si renderà parte diligente di consultare e che in tal modo si avranno per conosciuti e notificati.

2. Obiettivi strategici del PTPCT

Gli obiettivi strategici presi in considerazione dal presente PTPCT, sono individuati nel successivo elenco:

- a) chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità del proprio personale;
- b) verificare i rapporti tra Amministrazione e soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere;
- c) l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- d) sviluppo e monitoraggio di meccanismi di supporto, attuazione e controllo delle decisioni per rafforzare la cultura dell'integrità e, nelle aree di cui alla lettera c), l'effettuazione di percorsi formativi secondo un approccio che sia al contempo normativo specialistico e valoriale, in modo da accrescere le competenze e rinforzare il senso etico;
- e) creazione di uno stretto collegamento tra comportamento etico e attività lavorativa;
- f) coinvolgimento dei dirigenti e di tutto il personale addetto alle aree a più elevato rischio corruttivo nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure di monitoraggio per l'implementazione del Piano;
- g) definizione degli obblighi di informazione e di comportamento etico da parte dei Referenti individuati nei confronti del Responsabile della Prevenzione;
- h) monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per lo svolgimento dei procedimenti;
- i) l'adozione delle misure in materia di trasparenza come disciplinate dal D.lgs. 33/13, così come modificato dal Dlgs 97/16, recante il "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" (riportato nella seconda Sezione del presente piano)

3. Coordinamento con il Ciclo della Performance

In linea con le indicazioni fornite dall'ANAC e dalla normativa vigente, il PTPC deve necessariamente coordinarsi con il Ciclo della Performance dato il carattere strategico degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (art 1, co. 8, Legge 190/2012, come novellato dall'art. 41 del d.lgs. 97/20166). In buona sostanza gli obiettivi e gli indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione devono diventare obiettivi organizzativi e individuali e, pertanto, diventare oggetto di misurazione e valutazione della performance organizzativa e di quella individuale dell'Istituto, al pari degli altri obiettivi strategici e operativi aziendali. Dei risultati raggiunti si terrà conto nella Relazione Annuale della Performance, con rilevazione degli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi programmati, oltre che nella stessa relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione.

Un secondo momento di raccordo si realizza all'atto del monitoraggio periodico e sistematico del Responsabile delle Prevenzione della Corruzione mediate apposite comunicazioni ad hoc, inerenti sia tematiche legate alla prevenzione della corruzione che quelle attinenti alla trasparenza dell'azione amministrativa, dirette sempre all'Organismo Indipendente di Valutazione.

In questo modo, ci si assicura che nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, si tenga conto anche del grado di raggiungimento degli obiettivi collegati alle politiche di prevenzione della corruzione e di trasparenza amministrativa. Inoltre, secondo quanto già disposto dall'art. 44 del D.lgs. 33/2013, l'Organismo Indipendente di Valutazione, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, verifica che il PTPC sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e, altresì, che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

In tal modo, le attività svolte dall'Istituto per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del PTPCT vengono introdotte in forma di obiettivi nel Piano della performance sotto il profilo della:

- performance organizzativa (art. 8 del d.lgs. 150/2009) e, cioè, attuazione di piani e misure di prevenzione della corruzione, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle

fasi e dei tempi previsti (art. 8, co. 1, lett. b), d.lgs. 150/2009); sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione (art. 8, co. 1, lett. e), d.lgs. 150/2009), al fine di stabilire quale miglioramento in termini di accountability riceve il rapporto con i cittadini l'attuazione delle misure di prevenzione;

- performance individuale (art. 9 del d.lgs. 150/2009). Vanno inseriti gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori, in particolare gli obiettivi assegnati al RPCT, ai dirigenti apicali in base alle attività che svolgono per prevenire il rischio di corruzione ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. l-bis), l-ter), l-quater) del d.lgs. 165/2001, ai referenti del responsabile della corruzione, qualora siano individuati tra il personale con qualifica dirigenziale.

Dell'esito del raggiungimento di questi specifici obiettivi individuati nel PTPCT (e dunque dell'esito della valutazione delle performance organizzativa e individuale), l'Istituto ne darà specificamente conto nella Relazione delle performance (art. 10, d.lgs. 150/2009).

4. Soggetti, ruoli e responsabilità della strategia di prevenzione

In considerazione della complessa organizzazione amministrativa e sanitaria dell'Istituto e al fine di assicurare una puntuale osservanza della L. 190/12, i Direttori, i Dirigenti e i Responsabili di tutte le articolazioni e unità operativa aziendali, sia amministrative che sanitarie, sono *ipso facto* individuati quali "Referenti" del RPCT (art.1 c.8 periodo 2°), fermo restando la facoltà del Direttore Generale di individuare, per specifiche necessità, ulteriori Referenti in possesso di specifica professionalità.

In particolare, le figure coinvolte sono:

- **Il Direttore Generale**, il quale:

- designa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e ne dà comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione (D.lgs. 97/2016, art. 41, co. 1, lett. g);
- assicura al Responsabile della Prevenzione e della Trasparenza lo svolgimento di adeguati percorsi formativi e di aggiornamento annuale e un adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio;
- adotta tutti i provvedimenti e gli atti che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- adotta, su proposta del Responsabile della Prevenzione e Trasparenza, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e i relativi aggiornamenti;
- decide in ordine all'introduzione di modifiche organizzative per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività;
- riceve la relazione annuale del RPCT e può chiamare quest'ultimo a riferire sull'attività, nonché riceve dalle stesse segnalazioni su eventuali disfunzioni riscontrate inerenti all'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza

- **Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**

La figura del RPC è stata interessata in modo significativo dalle modifiche introdotte dal D.lgs. 97/2016. La nuova disciplina unifica in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e ne rafforza il ruolo, riconoscendo poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative. Si elencano gli aspetti caratterizzanti tale attore, come, peraltro, dettagliatamente illustrati nell'Allegato 2 (Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza) alla Delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018 e nell'Allegato 3 alla Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019:

- è individuato dal Direttore Generale, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio (art. 41, co. 1, lett. f, d.lgs. 97/201613);
- il nominativo deve essere comunicato all'ANAC (con indicazione del relativo indirizzo di posta elettronica certificata), così come deve essere comunicata all'Autorità il provvedimento di revoca dell'incarico;
- nell'affidamento dell'incarico si segue un criterio di rotazione/alternanza tra più dirigenti. Qualora nei confronti del Responsabile siano avviati procedimenti disciplinari o penali si procede all'applicazione dell'obbligo di rotazione e alla conseguente revoca dell'incarico;
- opera in piena autonomia e indipendenza dall'organo di indirizzo (Art. 41, co. 1 lett. f) D.lgs. 97/2016);
- segnala all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici

competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (Art. 41, co. 1 lett. f) D.lgs. 97/2016);

- eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni devono essere segnalate all'Autorità Nazionale Anticorruzione, che può chiedere informazioni all'organo di indirizzo e intervenire nelle forme di cui al comma 3, articolo 15, Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 3915;
- in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni (responsabilità dirigenziale), nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano (art. 41, co. 1, lett. l), D.lgs. 97/2016). I dirigenti, pertanto, rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, ove il RPCT dimostri di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull'osservanza del Piano;
- al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA)16, il RPCT è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT;
- fatti salvi i diversi termini stabiliti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, entro il 15 dicembre di ogni anno, il RPCT trasmette all'Organismo Indipendente di Valutazione e al Direttore Generale, una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito web dell'amministrazione.

Nei casi in cui l'organo di indirizzo lo richieda o qualora il dirigente responsabile lo ritenga opportuno, quest'ultimo riferisce sull'attività (art. 41, co. 1, lett. l), D.lgs. 97/2016).

Ai sensi della Legge 190/2012:

- elabora e propone al Direttore Generale il Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- definisce le priorità di trattamento dei rischi;
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- propone modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- verifica, d'intesa col Direttore/Responsabile di struttura competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione;

A norma dell'art. 15 del D.lgs. 39/2013:

- cura, anche attraverso le disposizioni del presente Piano, che nell'Istituto siano rispettate le disposizioni in materia di inconfiribilità e di incompatibilità degli incarichi;
- contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgenza delle situazioni di inconfiribilità e di incompatibilità;
- segnala all'Autorità Nazionale Anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative, i casi di possibile violazione del citato Decreto Legislativo; In base all'art. 15 del D.P.R. n. 62/2013, cura la diffusione della conoscenza dei Codici, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, nonché la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione dei relativi risultati.

Ai compiti sopraindicati si aggiungono quelli derivanti dall'incarico di Responsabile della trasparenza, e in particolare:

- il controllo dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- l'aggiornamento del programma triennale per la trasparenza e l'integrità (attualmente sezione del PTPCT);
- la regolare attuazione dell'accesso civico;
- la segnalazione dei casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla vigente normativa.

In base alla raccomandazione ricevuta dal Consiglio dell'ANAC, nell'adunanza del 15 Novembre 2017, come confermato nel PNA 2019, il RPCT dell'Istituto presidia l'area dei conflitti di interesse, con particolare riguardo alle effettive dichiarazioni di assenze di conflitti, al dovere di astensione in caso di conflitti, all'irrogazione delle sanzioni disciplinari in caso di violazione.

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

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

- I referenti per la prevenzione della corruzione e i dirigenti

In considerazione dell'impegnativo e delicato compito di raccordo con tutte le strutture aziendali da parte del RPCT, l'Istituto individua nel successivo elenco un gruppo di referenti aziendali per la prevenzione della corruzione, ai quali è attribuita l'importante funzione di collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione al fine di rendere concreti e applicabili i principi contenuti nel Piano e quelli dettati dalla normativa, nonché realizzabili le attività di monitoraggio e controllo.

I referenti per la prevenzione della corruzione sono identificati con i Direttori / Dirigenti responsabili delle seguenti articolazioni aziendali:

- Direzione Scientifica
- Direzione Sanitaria
- U.O.C. Chirurgia I
- U.O.C. Chirurgia II
- U.O.C. Gastroenterologia I
- U.O.S.D. Oncologia
- U.O.C. Gastroenterologia II
- U.O.C. Anestesia e Rianimazione
- U.O.C. Patologia Clinica, Laboratori Specialistici, Laboratori di Ricerca e Core Facilities
- U.O.C. Genetica Medica
- U.O.C. Anatomia Patologica
- U.O.S.D. Cardiologia
- U.O.S.D. Diagnostica per Immagini
- U.O.S. Farmacia Ospedaliera
- U.O.C. Area Gestione Risorse Economico Finanziarie e CG
- U.O.S. Burocratico-legale e Affari Generali
- U.O.C. Area Gestione Risorse Umane
- U.O.C. Area Gestione Patrimonio e Gestione Tecnica

In tal senso, i referenti svolgono un'attività informativa nei confronti del Responsabile (affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione e sull'attività dell'amministrazione) e di costante monitoraggio sull'attività svolta dai dirigenti assegnati agli uffici di riferimento, anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale. I referenti osservano le misure contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012). Svolgono, inoltre, assieme ai dirigenti:

- attività informativa nei confronti del responsabile, dei referenti e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3,1. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione (art. 16 D.lgs. n. 165 del 2001);
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano, ove in loro potere, 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);
- osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n.190 del 2012).

- Il personale dipendente e i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Istituto

Tutti i dipendenti dell'Istituto partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel PTPCT e segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'UPD, segnalano casi di personale conflitto di interessi. Essi rispettano le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, i dipendenti osservano le prescrizioni contenute nel piano per la Prevenzione della corruzione e trasparenza, prestano la loro collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalano al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui siano venuti a conoscenza.

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Istituto osservano le misure e le prescrizioni contenute nel Piano e segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della struttura cui afferiscono o al RPCT o all'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (artt. 2 e 8 DPR 62/2013), come meglio disciplinato nel Codice di Comportamento aziendale adottato con la DDG n.289 del 17/06/2020.

- **L'Organismo Indipendente di Valutazione**

Il D.lgs. n. 74/201720 è intervenuto sulla disciplina della misurazione e valutazione della performance dei dipendenti pubblici, introducendo una serie di modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione della Legge n. 124 del 2015. Il Decreto Legislativo n. 74, teso a superare le criticità riscontrate nella concreta attuazione del D.lgs. 150/2009, enfatizza il Ruolo dell'OIV, ne rafforza le competenze in materia di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa e Individuale, ma non riserva un particolare trattamento agli obiettivi in tema di prevenzione della corruzione. Pertanto, in coerenza al passato, ai fini delle attività di prevenzione della corruzione, l'OIV:

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 D.lgs. n. 33 del 2013);
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Azienda (art. 54, comma 5, D.lgs. n. 165 del 2001);
- Per quanto riguarda, le previsioni di cui all'art 43 del D.lgs. n. 33 del 2013 si sottolinea che, l'OIV:
 - riceve segnalazione dal responsabile della corruzione/trasparenza circa ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
 - riceve segnalazione dal responsabile della corruzione/trasparenza circa i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità;
 - riceve la Relazione annuale che il RPCT è tenuto a trasmettere allo stesso OIV oltre che all'organo di indirizzo dell'amministrazione (art. 1, co. 14, della l. 190/2012). Nell'ambito di tale verifica, l'OIV ha la possibilità di chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritiene necessari e può anche effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012).

Per quanto riguarda, le previsioni di cui all'art 44 D.lgs. n. 33 del 2013 si sottolinea che, l'organismo indipendente di valutazione verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

In base alla previsione di cui all'Art. 45 del D.lgs. n. 33 del 2013 l'autorità nazionale anticorruzione, controlla l'operato dei responsabili per la trasparenza a cui può chiedere il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno delle amministrazioni.

L'autorità nazionale anticorruzione può inoltre chiedere all'organismo indipendente di valutazione (OIV) ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente. Il D.lgs. 97/2016 ha aggiunto, all'art. 8 della Legge 190/2012, l'art. 8-bis in base al quale «l'Organismo indipendente di valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Esso verifica i contenuti della Relazione di cui al comma 14 in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. A tal fine, l'Organismo medesimo può chiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti. L'Organismo medesimo riferisce all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza».

- **L'Ufficio per i procedimenti disciplinari**

L'ufficio preposto all'azione disciplinare:

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);

- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;
- ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazioni dei Codici di comportamento, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari può chiedere parere facoltativo all'Autorità Nazionale Anticorruzione secondo quanto stabilito dall'art. 1, comma 2, lett. d), della legge 190/2012;
- svolge le attività di vigilanza e, in raccordo col Responsabile della Prevenzione, di monitoraggio previste dall'art. 15 del DPR 62/2012 e dal Codice di Comportamento aziendale.

4.1 Responsabilità del Direttore Generale

Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge 114/2014, nei casi di omessa adozione, da parte del soggetto obbligato, dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione, dei Programmi Triennali di Trasparenza e dei Codici di Comportamento, l'ANAC applica, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000

4.2 Responsabilità del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

A fronte dei compiti che la legge attribuisce al Responsabile sono previste consistenti responsabilità in caso di inadempimento. In particolare:

- ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale";
- ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:
 - (1) di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano (di cui al comma 5) e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 del presente articolo;
 - (2) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.

4.3. Responsabilità dei dipendenti

Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione e informazione e segnalazione previste dal presente Piano, nonché delle regole di condotta previste nel Codice di Comportamento aziendale da parte dei dipendenti dell'azienda è fonte di:

- per il personale non dirigenziale, responsabilità disciplinare;
- per i dirigenti, anche di responsabilità dirigenziale.

I Referenti delle Macroaree, i Responsabili di struttura e i Dirigenti sono altresì responsabili in caso di inadempimento degli obblighi di controllo e vigilanza posti a loro carico dal presente Piano e dal Codice di Comportamento. Il procedimento di applicazione delle sanzioni, così come disciplinato dal D.lgs. 165/2001 e dal citato regolamento aziendale, garantisce il rispetto dei principi del contraddittorio e del diritto di difesa dell'incolpato.

L'irrogazione di una sanzione disciplinare rileva:

- ai fini del conferimento di incarichi aggiuntivi e/o dei provvedimenti in materia di svolgimento di incarichi o attività extra-istituzionali;
- ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato/produttività collettiva, per la parte correlata alla valutazione della performance individuale,

Ai predetti fini, l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari comunica i provvedimenti di applicazione delle sanzioni disciplinari alle strutture competenti all'adozione dei provvedimenti nelle suddette materie.

Per la violazione degli obblighi previsti dal codice di comportamento aziendale, le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla Legge, dal Codice generale, dai regolamenti e dai contratti collettivi delle Aree Dirigenziali e del Comparto, incluse quelle espulsive, come riepilogate dalla regolamentazione interna dell'Istituto.

- Il Responsabile per l'anagrafe unica delle stazioni appaltanti (RASA)

Al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il PNA 2016 richiede l'indicazione all'interno del Piano del nominativo del RASA, quale misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Tale previsione è stata mantenuta anche nell'ultimo PNA 2019.

A seguito della richiesta formale del RPCT indirizzata all'Organo di vertice, l'incarico è stato conferito in data 04/10/2017 giusta DDG 662, al Dirigente dell'Area Gestione del Patrimonio, quale RASA aziendale. Considerato che a seguito del Trasferimento di detto responsabile specificatamente nominato con la menzionata deliberazione per mobilità nel corso del 2020, si rileva la necessità di richiedere la nomina di successore con nuovo atto di nomina. Ad ogni buon conto si rileva che le attività di comunicazione da parte della stazione appaltante verso l'Autorità, richieste a detto responsabile, sono state effettuate nel corso del 2020.

- Il Gestore delle segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio e finanziamento del terrorismo

In ottemperanza a quanto disposto dal decreto del Ministero dell'interno del 25 settembre 2015 «Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione», sarà necessario individuare il gestore da designare mediante richiesta di atto di nomina.

5. Contesto interno

L'Ente Ospedaliero Specializzato in Gastroenterologia "Saverio de Bellis" è una struttura ospedaliera ad indirizzo specialistico gastroenterologico medico e chirurgico che opera in tale campo quale Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico di diritto pubblico. L'IRCCS svolge la propria attività nel campo delle "Malattie Gastroenterologiche" sulla base di programmi annuali e pluriennali che pianificano l'attività di ricerca e di assistenza secondo un principio di stretto collegamento, perseguendo, secondo standard d'eccellenza, finalità di ricerca nel campo biomedico ed in quello dell'organizzazione dei servizi sanitari, di innovazione nei modelli d'assistenza e di trasferimento delle conoscenze, unitamente a prestazioni sanitarie di alto livello. In particolare, l'Istituto pianifica l'attività di ricerca coerentemente con il programma di ricerca sanitaria di cui all'art. 12-bis del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e con gli atti di programmazione regionale in materia, privilegiando i progetti eseguibili in rete e quelli sui quali possono aggregarsi più enti, anche al fine di evitare duplicazioni di attività e dispersione dei finanziamenti. Di rilievo è il recente orientamento di sviluppare attività clinica e di ricerca ampliando e facendo propri i concetti di "medicina partecipata, quella di precisione e soprattutto la predittiva/preventiva" che prevede un allargamento delle competenze anche al territorio. I volumi e le tipologie dell'attività assistenziale sono definiti mediante appositi accordi (DIEF annuali) con la Regione da stipularsi secondo le norme nazionali e regionali vigenti, tenendo conto delle peculiarità dell'attività svolte dall'Istituto. Detti accordi costituiscono riferimento per l'attività di indirizzo e programmazione. L'IRCCS Saverio de Bellis si presenta come un sistema sanitario complesso in cui interagiscono continuamente fattori interni ed esterni che concorrono alla determinazione di punti di forza, punti deboli e minacce o opportunità. Il contesto consente di tracciare i confini entro i quali si svolge la complessa interazione tra l'Istituto e i molti soggetti che sono interessati al suo funzionamento. Nella strategia di prevenzione della corruzione risulta di fondamentale importanza analizzare il contesto di riferimento esterno ed interno, per poter efficacemente individuare i fattori e le dinamiche che possono influire sulla valutazione e sulle strategie di gestione del rischio complessivo.

L'Ente Ospedaliero Specializzato in Gastroenterologia "Saverio de Bellis" è un Ente a rilevanza nazionale dotato di autonomia e personalità giuridica che persegue finalità di ricerca, clinica e traslazionale, e di formazione nel campo biomedico, di organizzazione e gestione dei servizi sanitari in campo nazionale e internazionale, insieme a prestazioni di ricovero e cura di alta specialità. È parte integrante del Servizio Sanitario della Regione Puglia nel cui ambito svolge funzioni di alta qualificazione relativamente alle attività di assistenza, di ricerca e formazione. Sul piano organizzativo la struttura è regolamentata sulla base della normativa regionale quale Ente di ricerca non trasformato e pertanto la sua organizzazione e il suo funzionamento sono disciplinati dalla normativa regionale. L'organizzazione e funzionamento dell'Ente è disciplinato, altresì, dalle disposizioni contenute nel decreto legislativo n.288 del 2003, nonché dalle disposizioni statali e regionali in materia di Aziende Sanitarie in quanto applicabili. La struttura organizzativa dell'Azienda è consultabile all'indirizzo:

<https://www.sanita.puglia.it/web/debellis/articolazione-degli-uffici>

Il personale interno consta di 360 dipendenti rilevati al 01/01/2021:

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------|
| 1. di cui 318 a tempo indeterminato | e 42 a tempo determinato |
| 2. di cui 277 del comparto: | e 83 dirigenti |
| a. di cui 159 Sanitari | b. di cui 78 area Sanità |
| + 26 Amministrativi | + 5 area PTA |
| + 70 Tecnici | |
| + 22 afferenti alla Piramide Ricerca | |

In linea generale non si evidenziano particolari criticità ulteriori rispetto a quelle tipicamente insite nella natura dell'attività istituzionale svolta da questo IRCCS.

Trattasi di rischi comuni a tutte le Aziende che operano nel sistema S.S.N., in presenza di norme di legge di livello statale e regionale, regolamenti e procedure che disciplinano in modo alquanto puntuale tutte le fasi dei procedimenti e processi interni aziendali, delimitando gli ambiti di discrezionalità operativa.

Si registra una buona conoscenza dei contenuti del Codice di Comportamento Aziendale, soprattutto nelle aree percepite come maggiormente a rischio, vale a dire appalti e contratti pubblici, assunzioni, nomine, affidamenti incarichi e progressioni di carriera.

Tuttavia, questo IRCCS, nell'ottica di un maggiore efficientamento della lotta alla corruzione, intende implementare ulteriori misure preventive, nel triennio 2021-2023, al fine di migliorare il complesso sistema anti-corruttivo posto in essere, con particolare riferimento all'area della Ricerca e Sperimentazione.

Andamento positivo si registra con riferimento alle segnalazioni di illeciti disciplinari ricevute dall'UPD e ai conseguenti procedimenti avviati nei confronti del personale dipendente.

Nell'anno 2020 le segnalazioni gestite sono assenti: pari a 0 i rinvii al giudizio dell'UPD.

L'IRCCS, nella realizzazione della sua attività, ha prodotto una rete di relazioni.

I soggetti della rete sono i numerosi ed eterogenei portatori di interessi dell'Istituto. Gli stakeholder con cui si interfaccia e agisce l'IRCCS sono diversi e vanno differenziati a seconda che questi ultimi collaborino all'azione, insieme all'Istituto (stakeholder di input) o se, invece, risulta destinatario della loro azione (stakeholder di output).

Nel primo caso si è poi individuato il tipo di contributo apportato, classificandolo a seconda che riguardi la programmazione delle attività (input di programmazione), l'apporto finanziario (input di finanziamento), o il processo di realizzazione del servizio (input di produzione).

STAKEHOLDER DI INPUT

Di programmazione:

Soggetti pubblici:

Regione "Assessorato Salute"
Ministero della Salute
Enti di Ricerca
Università
Comunità scientifica
Associazioni di categoria

Soggetti privati

Di Finanziamento

Soggetti pubblici:

Regione
Ministero Salute
Altri soggetti pubblici

Soggetti privati:

Aziende
Cittadini

Di Produzione

Soggetti pubblici

Aziende di Servizi alla Persona

Soggetti privati

Fornitori
Dipendenti

STAKEHOLDER DI OUTPUT

Servizi resi a Soggetti pubblici

Regione "Assessorato Salute"
Ministero della Salute
Università
Enti di Ricerca
Comunità scientifica
Cittadini
Enti ed associazioni
Comunità scientifica

Soggetti privati

6. Contesto esterno

Il PNA sollecita le amministrazioni a riportare nei Piani le informazioni riguardanti il contesto esterno ed interno, con riferimento ad eventi di illegalità nell'ambito pubblico, emersi e registrati nell'ambito territoriale di interesse. L'inquadramento del contesto presume un'attività attraverso la quale è possibile far emergere le notizie e le informazioni necessarie all'individuazione dei fattori di rischio corruttivo che possono impattare sull'Azienda, in virtù delle molteplici specificità derivanti dal contesto, eventualmente collegate alle Strutture territoriali, alle dinamiche sociali, economiche e culturali, nonché alle caratteristiche organizzative interne aziendali. L'IRCCS Saverio de Bellis è situato nel Comune di Castellana Grotte, nella provincia di Bari, con circa 19.675 abitanti, conosciuto soprattutto per il complesso carsico delle Grotte di Castellana. Tra i principali e più significati indici demografici calcolati sulla popolazione residente a Castellana Grotte, si registra nell'anno 2016 un indice di vecchiaia pari a 154,7, ossia ci sono 154,7 anziani ogni 100 giovani.

Tale indicatore ovviamente evidenzia il tessuto socioeconomico dell'ambito territoriale comunale in cui si trova ad operare l'Istituto con una notevole affluenza di assistiti sia dai comuni limitrofi e soprattutto dai bacini interregionali, risultando la specializzazione "gastroenterologica" alla qualificazione di ente di diritto pubblico di rilievo nazionale. Il numero dei ricoveri della Regione Puglia negli ultimi 10 anni è progressivamente diminuito, tale riduzione è avvenuta principalmente a carico dei ricoveri in regime ordinario. I dati dell'IRCCS rispecchiano tale andamento, i quali hanno evidenziato una stabilizzazione dei R.O. negli ultimi anni con incremento delle prestazioni in Day Service e Day Hospital con un incremento della complessità della casistica trattata.

Tale andamento potrebbe essere giustificato da due ordini di motivi: 1. scelta strategica territoriale della Regione Puglia, che finalmente ha riconosciuto l'IRCCS istituto di riferimento per la gastroenterologia dando ad esso la possibilità di allargare l'offerta Gastroenterologica, assegnando (con DGR n.1933 del 30.11.2016) nuove UU.OO., quali l'Oncologia e Malattie Endocrine-Metaboliche, strutture ad oggi attivate.

Con riferimento alla localizzazione territoriale dell'IRCCS, non si evidenziano significative presenze di organizzazioni criminali, pur non sottovalutando la potenzialità di possibili rischi specifici sui furti di farmaci. L'IRCCS ha consapevolezza del predetto rischio specifico, ancorché potenziale in ambito aziendale, avendo cognizione di quanto emerso dal secondo report "The theft of medicines from italian hospitals" pubblicato da Transcrime, il Centro interuniversitario di ricerca sulla criminalità transnazionale dell'Università Cattolica di Milano e dell'Università degli studi di Trento. Tra i farmaci più rubati quelli oncologici, seguiti da anti-reumatici, immunosoppressori e farmaci biologici. Campania e Puglia sono le regioni più colpite, in cui si concentrano il 45% di tutti i casi. Il business fa gola soprattutto alla criminalità organizzata e per quanto riguarda le destinazioni dei farmaci rubati i ricercatori individuano oltre all'Italia Slovacchia, Lettonia, Ungheria, Slovenia e Romania, definite "lavanderie" in cui questi farmaci vengono riciclati. I prezzi elevati e l'alta redditività, oltre che la possibilità di smercio sul mercato nero e la vendita sul web, sono tra i motivi che spingono le organizzazioni criminali a puntare sulla sottrazione dei farmaci in ospedale, favorita da pochi arresti e sanzioni inferiori a quelli di attività illecite simili, come il traffico di droga. L'attenzione sul contesto giudiziario e sul fronte delle indagini attivate dagli organi inquirenti porta ad individuare diversi filoni che possono coinvolgere il settore sanitario e che vengono qui sinteticamente riepilogati al fine di evidenziare quali possono essere i rischi connessi alle attività dell'Azienda e che devono essere considerati nella fase di individuazione dei processi e della loro graduazione di rischiosità:

- preparazione e somministrazione di farmaci imperfetti, non muniti di risultati di studio pre-clinici e clinici a dimostrazione dell'efficacia sull'uomo, nonché in assenza delle necessarie autorizzazioni degli Enti regolatori nazionali;
- traffico illecito di rifiuti speciali e pericolosi;
- falsi ricoveri;
- gestione delle liste d'attesa e prestazioni specialistiche, con elusione delle liste d'attesa stesse, nonché del previsto pagamento del ticket sanitario;
- commercio illegale di sostanze dopanti o anabolizzanti;

L'interazione dell'IRCCS con molteplici soggetti, sia interni che esterni, aventi interessi specifici differenti consentono, assumendo una posizione preliminarmente garantista, di poter considerare come "alto" il rischio corruttivo in particolar modo per i seguenti attori:

- RUP
- Operatori economici
- Imprese esecutrici di lavori pubblici
- Consulenti e collaboratori
- Componenti Commissioni bandi di gara e concorsi

- Aziende farmaceutiche e Sponsor
- Personale medico in ALPI.

I principali eventi rischiosi rilevati in fase di mappatura delle aree e dei processi sono riconducibili ai seguenti:

- conflitto di interessi
- alterazione ed utilizzo improprio delle informazioni e documentazione
- violazione del segreto d'ufficio
- pilotaggio di procedure per favoritismi
- alterazione dei tempi di attesa

I controlli periodici e la vigilanza sull'osservanza delle misure anti-corruttive da parte dei Referenti del RPCT e dello stesso Responsabile per la prevenzione della corruzione, evidenziano una generale sensibilizzazione del personale tutto sui temi dell'etica e legalità.

SEZIONE II

AGGIORNAMENTO PTPCT 2021-2023

1. Gestione del rischio. Premessa

Pur in continuità con i precedenti PNA, l'Autorità ha ritenuto di sviluppare e aggiornare nel PNA 2019 le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo, secondo quanto indicato nell'Allegato 1 allo stesso Piano Nazionale Anticorruzione.

L'Istituto ha già impostato i PP.TT.PP.CC.TT. negli anni ricorrendo all'allegato 5 al PNA 2013, gli sforzi nel 2020 si sono concentrati su una prima rielaborazione della mappatura dei processi benché l'analisi del rischio sia rimasta ancorata ad una matrice di ordine quantitativo piuttosto che qualitativo.

Il presente Piano si è posto come obiettivi, da un lato, quello di perfezionare la mappatura dei processi, attraverso l'individuazione delle macroaree più esposte al rischio di realizzazione dei fenomeni corruttivi, con una più capillare individuazione dei procedimenti connessi e, dall'altro quello di adottare il nuovo approccio valutativo (di tipo qualitativo) illustrato nell'Allegato 1 al PNA 2019, in modo tale da garantirne l'operatività a partire dall'adozione del presente Piano.

2. Mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un modo "razionale" per individuare e rappresentare tutte le attività dell'Istituto per fini diversi.

La mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

All'interno dell'Istituto è stata costruita una mappa integrata dei processi che si svolgono nell'ente. Per processo si intende una sequenza di attività che genera servizi rivolti all'interno o all'esterno dell'Istituto.

La costruzione di questa mappa è stata realizzata attraverso l'approfondimento e la rielaborazione di quanto analizzato nei precedenti anni e apportando le implementazioni necessarie al fine di rendere più conforme il piano alla realtà operativa dell'Istituto.

La mappatura valse per il triennio 2019-2021, è stata rivisitata alla luce delle Linee Guida di snellimento della gestione del rischio.

Infatti, con l'allegato 1 al PNA 2019 si sollecitava l'adozione di una nuova metodologia per la mappatura che identificava le fasi della mappatura dei processi, individuandole in:

1. l'identificazione;
2. la descrizione;
3. la rappresentazione.

La mappatura dei processi, pertanto, doveva essere realizzata applicando il principio di gradualità, partendo dalle tre fasi, sopra elencate per giungere al seguente risultato:

identificazione > Elenco dei processi > Elenco completo dei processi che riassumono tutta l'attività dell'ente;
descrizione > Scheda di descrizione > Valuto solo alcuni processi > Valuto tutti i processi;

rappresentazione > Tabella o diagramma dei processi > Valuto solo alcuni elementi descrittivi > Valuto tutti gli elementi descrittivi.

Il passaggio successivo suggerito dall'ANAC nell'allegato "1" del PNA 2019, è di finalizzare l'analisi del livello di esposizione al rischio dei vari processi rilevati dalla mappatura, prevedendo di:

1. scegliere un approccio di tipo valutativo;
2. individuare i criteri di valutazione;
3. rilevare i dati e le informazioni;
4. formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

Nell'approccio qualitativo l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, non prevedono (o non dovrebbero prevedere) la loro rappresentazione finale in termini numerici, ma in ottica sintetico-valoriale.

Le indicazioni dell'ANAC hanno reso, di fatto, superati i precedenti riferimenti metodologici e hanno comportato, per gli enti – soprattutto quelli di piccola e media dimensione – una complessa ed impegnativa attività di analisi approfondita e mirata che presuppone:

1. una iniziale individuazione dei criteri di valutazione;
2. una rilevazione dei dati;
3. la formulazione di un giudizio per ogni processo "mappato".

Quest'ultimo aspetto – certamente non secondario nella redazione del nuovo Piano Triennale – deve essere attentamente valutato dal RPCT, tenendo conto che l'ANAC, sin dal 24 luglio 2019 – data di presentazione del PNA per la consultazione online – aveva chiarito che i soggetti tenuti a predisporre il Piano potevano già da allora riferirsi alle indicazioni metodologiche contenute nell'allegato 1 del nuovo PNA.

Nella realtà fattuale, però, la versione definitiva del PNA e dei suoi allegati è stata fatta conoscere il 22 novembre 2019, quando il testo è stato pubblicato nel sito dell'ANAC.

In considerazione di ciò, sono stati molti i RPCT e le amministrazioni che hanno denunciato di non aver potuto procedere, nel Piano 2020/2022, a "mappare" i processi con il nuovo metodo di tipo qualitativo. Nel caso dell'IRCCS, per il triennio 2020/2022 si è proceduto con una prima rimodulazione della mappatura secondo le indicazioni, mantenendo tuttavia la vecchia valutazione quantitativa per l'analisi del rischio.

Nel presente piano, valido per il triennio 2021-2023, il nuovo approccio di cui innanzi è stato applicato in maniera graduale, attenendosi scrupolosamente a quanto previsto dall'Al. 1 al PNA 2019.

Nello specifico, si è proceduto, nell'ottica di applicare la nuova metodologia della mappatura dei processi, ad identificare le macroaree di rischio, che fungono da aggregatori di processi omogenei, individuandolo nelle seguenti:

- Area A: Gestione delle risorse umane
- Area B: Gestione contratti pubblici
- Area C: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (Provvedimenti che si caratterizzano per la erogazione diretta di contributi economici, anche se nella forma della sovvenzione o del rimborso)"
- Area D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario – servizi privi di rilevanza economica per i destinatari (Provvedimenti relativi all'attribuzione di vantaggi che non producono un effetto economico diretto)
(area non rilevata nel 2020)
- Area E: Gestione amministrativa contabile
- Area F Controlli, ispezioni e verifiche
- Area G: Affari generali, legali e Contenzioso
- Area H: Gestione entrate e spese e Patrimonio **(area non rilevata nel 2020)**
- Area I: Attività conseguenti al decesso in ambito intraospedaliero
- Area L: Incarichi e nomine
- Area M: Attività libero professionale e liste di attesa
- Area N: Farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie: ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni

Successivamente, per ogni macroarea sono stati individuati i processi (procedimenti) per i quali è più probabile che si manifestino situazioni che favoriscano l'insorgere di eventi corruttivi. Pertanto, si è proceduto ad effettuare l'aggiornamento delle matrici di mappatura dei processi (procedimenti), ai fini dello svolgimento del processo di gestione del rischio.

Il principio della completezza che ha ispirato l'applicazione della nuova metodologia ha determinato la scelta di mappare e valutare non soltanto le attività inerenti alle aree di rischio generali (già individuate dall'Aggiornamento 2015 al PNA), bensì tutte le attività poste in essere dagli Uffici dell'Istituto come risultanti dall'attuale assetto organizzativo (vedi DDG n.91/2020).

Il principio di analiticità è stato attuato valutando le singole unità organizzative al fine di individuarne i processi nell'ambito dei procedimenti. Un alto grado di approfondimento ha permesso di scomporre ciascun "processo" in "attività", al fine di porre in evidenza ogni possibile ambito in cui potessero trovare spazio comportamenti a rischio corruttivo.

La base di partenza è stata da un lato la valutazione di quanto svolto sino ad ora, cercando di implementare quanto già fatto con i precedenti piani e dall'altro, attraverso un'attività di ricognizione più capillare rispetto al passato un coinvolgimento sempre più capillare di tutti i referenti e i soggetti coinvolti.

Il tutto è confluito all'interno di una matrice (in formato Excel) che semestralmente verrà condivisa con i vari referenti al fine di consentire un monitoraggio e aggiornamento costante, sia in termini di processi che di valutazione e trattamento del rischio.

In tale prospettiva, è stata già presentata ai referenti la mappatura rilevata a fine 2020 (Allegato 2 al presente Piano) con l'invito a presentare eventuali comunicazioni di aggiornamento alla mappatura esistente, con nota prot.3150 del 10/03/2021, con l'intento di integrare al Piano del 2021-2023 la maggior parte dei cambiamenti rilevabili.

L'ufficio del RPCT in futuro provvederà, in corso d'anno (termine che si considera valido per l'attuazione della nuova metodologia), a fornire ulteriori indicazioni specifiche, rispetto a quelle già contenute nella guida alla compilazione, guidando i referenti sulla base delle singole esigenze e necessità.

La matrice di mappatura scaturita da tale attività (allegato 4 cui si rinvia) si compone di due sottosezioni:

- la prima contenente informazioni di carattere generale della mappatura (indicazione della denominazione e dell'acronimo dell'ufficio, del nominativo dirigente responsabile e dei processi del procedimento individuato affidati alla cura dell'ufficio, delle aree di rischio e per ogni processo le attività)
- e la seconda relativa allo svolgimento della gestione del rischio.

Le colonne della matrice in trattazione, per catalogare le informazioni riguardanti i processi e le specificità di gestione del rischio, sono riportate sotto, in righe trasposte rispetto alle colonne della tabella, per comodità di presentazione e per dare visione d'insieme delle informazioni:

Sottosezione "Mappatura delle attività, delle fasi e delle azioni"	UFFICIO DI COMPETENZA	
	N. PROCESSO	
	AREA DI RISCHIO	
	PROCEDIMENTO	
	DESCRIZIONE PROCESSO	
	Responsabilità complessiva del Processo	
	DESCRIZIONE ATTIVITA'	
	Esecutore Attività	
Sottosezione "Svolgimento del processo di gestione del rischio"	DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO A RISCHIO CORRUZIONE (EVENTO a RISCHIO)	
	FATTORI ABILITANTI	
	VALUTAZIONE DEL RISCHIO	IMPATTO
		PROBABILITA'
		GIUDIZIO SINTETICO
		MOTIVAZIONE
	MISURE GENERALI	
	MISURE SPECIFICHE	
	TIPOLOGIA MISURE SPECIFICHE	
	PROGRAMMAZIONE MISURA SPECIFICA	STATO DI ATTUAZIONE AL 1° GENNAIO 2021
		FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE
		INDICATORI DI ATTUAZIONE
VALORE TARGET		
SOGGETTO RESPONSABILE		

3. La metodologia di analisi del rischio.

La metodologia di analisi del rischio, nel rispetto delle prescrizioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, si caratterizza per l'individuazione di ambiti (fattori abilitanti) la cui modalità di gestione può determinare l'eventuale insorgenza di rischi corruttivi.

Come innanzi specificato, si è proceduto alla rimodulazione della strumentazione utilizzata, operando alcune modifiche alle matrici di mappatura dei processi degli uffici, sia sotto il profilo grafico che contenutistico.

Gli interventi effettuati hanno interessato anche la metodologia di mappatura, andando ad ampliare e perfezionare quanto già era stato individuato e apportando a quest'ultima la nuova analisi e valutazione del rischio.

Dal presente piano, infatti, si apporterà una sostanziale modifica alla valutazione del rischio rispetto a quella utilizzata nell'ambito degli ultimi tre PTPC, avendo operato alcuni adattamenti alla luce delle indicazioni fornite dal PNA 2019. In particolare, per quanto attiene alla individuazione degli eventi a rischio, il PNA 2019 suggerisce di effettuare un'approfondita analisi dei "fattori abilitanti" dei fenomeni corruttivi, ossia "i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione" e che consentono "di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per prevenire i rischi".

Si tratta di dati che vengono esplicitati all'interno delle nuove matrici per facilitare gli uffici nella rilevazione. Al fine di dare attuazione alle indicazioni sopra riportate, si è ritenuto opportuno procedere alla rilevazione dei fattori abilitanti ed alla loro specifica rappresentazione all'interno delle schede attraverso l'inserimento di una colonna ulteriore ad essi riservata. In tal modo si è inteso, altresì, implementare, anche per il futuro, l'esercizio dei controlli spettanti al RPCT in merito alle scelte operate dagli uffici, valutando l'idoneità delle misure programmate anche in relazione ai predetti fattori e richiedendo, ove necessario, ulteriori elementi informativi.

Inoltre, sempre in un'ottica implementativa, è stata effettuata sulle articolazioni dell'Ente una formalizzazione degli eventi a rischio, che nel futuro dovrà svolgersi anche "tramite la predisposizione di un registro dei rischi (o catalogo dei rischi) dove per ogni oggetto di analisi (processo o attività) si riporta la descrizione di tutti gli eventi rischiosi che possono manifestarsi".

In un'ottica di gradualità dell'azione preventiva, si ritiene necessario differire la definitività della stesura del registro dei rischi, atteso che quest'ultimo presuppone un'ulteriore attenta analisi e ponderazione dei comportamenti a rischio corruzione in rapporto ai processi ed alle attività svolte dagli uffici. Allo stato, infatti, tale intervento risulta prematuro ed in fase embrionale, in considerazione della completa rinnovazione delle matrici di mappatura e della nuova metodologia approntata per procedervi. Per la presente annualità, dunque, si è inteso sviluppare all'interno del file di mappatura, utilizzando l'applicativo Excel, schede per la identificazione dei rischi e per il seguente processo di gestione del rischio nei suoi elementi essenziali.

La partenza con aspetti di effettiva sperimentazione del sistema di prevenzione così definito (ragionevolmente calcolata in una annualità) potrà consentire a raccolta dei dati ai fini di una coerente e più dettagliata catalogazione dei rischi.

Lo studio sui comportamenti, sia nell'ambito dell'analisi del contesto interno sia di quello esterno, dovrà essere supportato dall'applicazione di un metodo scientifico, che presuppone un'analisi e verifica nel peculiare contesto amministrativo in cui i vari operatori agiscono.

L'applicazione meccanica della tecnica suggerita dall'Allegato 5 del PNA del 2013 spesso ha restituito, risultati non completamente conformi alla realtà con una conseguente sottovalutazione del rischio.

La metodologia utilizzata per l'analisi dei rischi di corruzione nella stesura dei precedenti Piani ha privilegiato un sistema di misurazione quantitativo, piuttosto che qualitativo.

In una prospettiva di superamento dell'Allegato 5 al PNA 2013, l'Allegato 1 al PNA 2019 promuove il ricorso ai cd. "indicatori di rischio" (key risk indicators), ritenuti "in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti". Viene chiarito, tuttavia, che "le amministrazioni possono utilizzare anche altre metodologie di valutazione dell'esposizione al rischio, purché queste siano coerenti con l'indirizzo fornito nel presente allegato e adeguatamente documentate nei PTPCT". In ogni caso, le valutazioni svolte dovranno essere supportate da dati oggettivi (per es. i dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari, segnalazioni, ecc.) affinché possa pervenirsi ad una stima del rischio corrispondente al dato reale.

Si auspica che la nuova metodologia di analisi del rischio, ispirata a una matrice valutativa, in linea con i recenti orientamenti espressi dall'ANAC, su proposta del RPCT, produca i risultati attesi in un'attica di miglioramento e maggiore perfezionamento.

Essa si fonda sull'adozione di un sistema di misurazione ispirato al modello adottato dal "UN Global Compact¹", con l'obiettivo di conferire agilità ed efficacia al processo di valutazione del rischio. Essa mira a concentrare lo sforzo dei vari soggetti coinvolti nell'attuazione del piano, ovvero i responsabili/referenti verso la necessaria acquisizione di conoscenze sul contesto ambientale ed operativo delle attività gestite, piuttosto che sulla meccanica applicazione di parametri e formule per il calcolo del rischio.

Tale approccio porrà il responsabile nelle condizioni di dover acquisire un'adeguata consapevolezza della minaccia di corruzione e dei relativi impatti che questa può avere sull'amministrazione, e di conseguenza, sugli stakeholders (cittadini, utenti, operatori economici, sistema Paese nel suo complesso).

È evidente che l'adeguato livello di consapevolezza del contesto di minaccia che grava sull'amministrazione costituisce un fondamentale prerequisito per un'efficace attività di contrasto della corruzione.

Quanto alla stima del livello di esposizione al rischio di un evento di corruzione, il valore finale è stato calcolato come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto:

Rischio (E) = Probabilità (E) x Impatto(E):

1) **la probabilità** che si verifichi uno specifico evento di corruzione deve essere valutata raccogliendo tutti gli elementi informativi sia di natura oggettiva (ad esempio, eventi di corruzione specifici già occorsi in passato, segnalazioni pervenute all'amministrazione, notizie di stampa), che di natura soggettiva, tenendo conto del contesto ambientale, delle potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero attuare azioni corruttive, nonché degli strumenti in loro possesso; tale valutazione deve essere eseguita dal responsabile al meglio delle sue possibilità di raccolta di informazioni ed operando una conseguente, attenta valutazione di sintesi al fine di rappresentare la probabilità di accadimento dell'evento attraverso una scala crescente su 5 valori: **molto bassa, bassa, media, alta, altissima;**

2) **l'impatto** viene valutato calcolando le conseguenze che l'evento di corruzione produrrebbe:

- a) sull'amministrazione in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.;
- b) sugli stakeholders (cittadini, utenti, imprese, mercato, sistema Paese), a seguito del degrado del servizio reso a causa del verificarsi dell'evento di corruzione.

Al precipuo fine di calibrare la metodologia di analisi del rischio al contesto di operatività in cui la stessa si applica, quale è un Istituto di ricerca, è stata presa a riferimento una presunzione di rischio tale da assumere una posizione massimamente garantista.

Tale scelta trova fondamento nel fatto che qualsiasi evento di tipo corruttivo, che dovesse verificarsi nell'ambito dell'IRCCS, avrebbe, in ragione della sua attività, delle conseguenze rilevanti.

Poiché, come sopra evidenziato, la metodologia di calcolo si basa sul prodotto dei due fattori (probabilità ed impatto), mentre il fattore "probabilità" è stato declinato in una scala crescente di 5 valori (molto bassa, bassa, media, alta, altissima), il fattore "impatto", proprio al fine di assumere una posizione di massima prudenza, è stato declinato in tre valori soltanto: "medio", "alto" e "altissimo", sulla base della presunzione che qualunque evento di natura corruttiva avrebbe per l'Ente un impatto notevole.

Il prodotto derivante da questi due fattori ha avuto, come possibile esito, soltanto tre valori di rischio: "medio", "alto" e "altissimo", che sono tutti valori che richiedono un adeguato - seppur differenziato - trattamento in termini di mitigazione del rischio, con idonee misure preventive.

Ai fini operativi è stata, quindi, utilizzata la seguente tabella a doppia entrata di calcolo del rischio.

Impatto \ Probabilità	Medio	Alto	Altissimo
Altissima	Alto	Altissimo	Altissimo
alta	Alto	Altissimo	Altissimo
media	Alto	Alto	Alto
Bassa	Medio	Medio	Medio
Molto bassa	Basso	Basso	Basso

¹ L'UN Global Compact (conta 12.000 aderenti in 145 Paesi) ha creato una task force per valutare i rischi anticorruzione. Con il supporto di società di riferimento a livello mondiale tra cui la Deloitte Touche Tohmatsu ha creato una guida per l'analisi dei rischi di corruzione caratterizzata da robustezza metodologica e semplicità applicativa. La metodologia è stata inoltre soggetta a consultazione che ha coinvolto primarie organizzazioni internazionali, tra cui l'Ufficio delle Nazioni Unite contro la Droga e il Crimine (UNODC) ed il World Economic Forum - Partnering Against Corruption Initiative (WEF -PACI).

La probabilità e l'impatto costituiscono "indicatori di sintesi", caratterizzati da flessibilità e pluralità delle fonti informative di supporto. Gli stessi assumono contenuti più o meno diversi in riferimento ai singoli eventi corruttivi, favorendo una valutazione complessiva dei dati a disposizione.

Al fine di rafforzare l'efficacia del sistema innanzi delineato, come peraltro specificamente indicato nell'Allegato 1 al PNA 2019, il RPCT ha previsto che alle matrici di mappatura degli uffici fosse aggiunta una colonna ulteriore, all'interno della quale verrà richiesto ai responsabili delle unità organizzative di inserire le motivazioni a corredo delle valutazioni espresse, in modo da poterne verificare l'adeguatezza e/o richiedere chiarimenti in sede di controllo. Dalle giustificazioni addotte sarà possibile, nel tempo, evincere gli indicatori di rischio adoperati nel caso specifico.

In riferimento alla valutazione complessiva del rischio di corruzione, il PNA 2019 raccomanda di ispirarsi nella ponderazione del rischio al criterio di "prudenza", volto anche ad evitare una sua sottostima.

Un esame non improntato a tale criterio, infatti, comporta l'esclusione dal trattamento del rischio, e, quindi, dall'individuazione di misure di prevenzione, di processi in cui siano stati comunque identificati o identificabili possibili eventi rischiosi. Al contrario, è necessario utilizzare tale criterio della prudenza e sottoporre al trattamento del rischio un ampio numero di processi.

4. Trattamento del rischio e misure per neutralizzarlo

La fase di trattamento del rischio consiste nel processo di modificazione del rischio, ossia è il momento in cui si individuano i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

L'individuazione delle misure deve avvenire anche in considerazione della successiva fase di controllo e di monitoraggio delle stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non realizzabili.

A tal fine, dunque, le misure identificate devono rispondere a tre requisiti:

1. Efficacia nella neutralizzazione delle cause del rischio, che presuppone l'adeguata comprensione delle cause dell'evento rischioso;
2. Sostenibilità economica e organizzativa delle misure da parte dell'Istituto;
3. Adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

Le risultanze di quanto indicato sopra nei tre punti ha generato per il 2020 quanto riportato nel documento accluso del presente Piano e identificato come **Allegato 2** - Stato attuazione misure di prevenzione della Corruzione al 31-12-2020, contenente l'esperienza conseguita rispetto alla mappatura (parte indice di tale documento) e delle misure attivate rispetto alla stessa mappatura (parte di prevenzione della corruzione messa in atto).

L'**Allegato 4** al presente Piano, di contro, propone gli aggiornamenti precedentemente disquisiti definendo i contenuti programmatici affidati al presente Piano nell'ottica di seguire le raccomandazioni del PNA 2019 e del suo allegato 1, da ciò scaturendo i contenuti del documento di aggiornamento di Mappatura dei processi e di Valutazione del rischio 2021-2023, in riferimento al quale si riportano le colonne conseguenti così denominate (vedi colonne della matrice riportate sopra):

INDICATORI DI ATTUAZIONE

VALORE TARGET

SOGGETTO RESPONSABILE

I nuovi indici per la valutazione delle misure di prevenzioni (generali e specifiche) ed il loro monitoraggio, il quale avverrà con la compilazione di specifici report da parte dei referenti.

5. Misure di prevenzione della corruzione

L'aggiornamento 2015 al PNA, superando la distinzione tra misure "obbligatorie²" e misure "ulteriori", sottolinea la necessità che ciascuna amministrazione individui strumenti specifici idonei a mitigare i rischi di corruzione emersi dalla fase di analisi e ponderazione, suggerendo una classificazione che distingue tra:

- a) **Misure generali** (di governo di sistema), che incidono sul sistema complessivo di prevenzione del rischio corruzione intervenendo in materia trasversale sull'intera amministrazione;
- b) **Misure specifiche**, che incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

² Nel PNA 2013 le misure obbligatorie sono quelle la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative, mentre le "ulteriori" sono costituite da quelle misure individuate e inserite nel PTPC discrezionalmente dall'amministrazione. Tale inserimento le rende obbligatorie per l'amministrazione che le ha previste.

Tale distinzione è stata mantenuta anche nel PNA 2019 di cui alla Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019. Pertanto, in aggiunta alle misure specifiche riportate nell'Allegato 2 al presente Piano, sono state individuate ulteriori misure generali come descritte nei paragrafi che seguono.

a) Misure generali

Di seguito si descrivono le principali misure generali individuate dal legislatore ed elencate nella Delibera ANAC n. 1064/2019.

Misure sull'imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici

1) Misure sull'accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica

L'ordinamento ha predisposto, con ritmo crescente, tutele, di tipo preventivo e non sanzionatorio, volte ad impedire l'accesso o la permanenza nelle cariche pubbliche di persone coinvolte in procedimenti penali, nelle diverse fasi di tali procedimenti.

2) Trasferimento del dipendente per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314

La legge n. 97 del 2001, «Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni». In particolare, l'art. 3, co. 1, stabilisce che «quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319- quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza».

In particolare, la normativa in esame può essere così sintetizzata:

- si applica a tutti i dipendenti a tempo determinato e indeterminato (non solo i dirigenti) in caso di rinvio a giudizio per i delitti richiamati;
- il trasferimento è obbligatorio, salva la scelta lasciata all'amministrazione, "in relazione alla propria organizzazione", tra il "trasferimento di sede" e «l'attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza» (art. 3, co. 1);
- «qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza» (art. 3, co. 2);
- il trasferimento perde efficacia se interviene sentenza di proscioglimento o di assoluzione, ancorché non definitiva, "e in ogni caso, decorsi cinque anni" dalla sua adozione (art. 3, co. 3). Ma l'amministrazione, «in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all'ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo», "può non dare corso al rientro" (art. 3, co. 4).

In caso di condanna per gli stessi reati di cui all'art. 3, co. 1, anche non definitiva, i dipendenti «sono sospesi dal servizio» (art. 4). La norma chiarisce poi che la sospensione perde efficacia se per il fatto è successivamente pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorso un periodo di tempo pari a quello di prescrizione del reato (art. 4). In caso di condanna definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore ai due anni per gli stessi delitti, è disposta l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego (art. 5). Nel caso di condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni si applica il disposto dell'articolo 32-quinquies del codice penale.

Con riferimento ai delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319- quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, dall'esame della norma, si può ritenere che:

- a) in caso di rinvio a giudizio, per i reati previsti dal citato art. 3, l'amministrazione sia tenuta a trasferire il dipendente ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza. In caso di impossibilità (in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi), il dipendente è invece posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento;
- b) in caso di condanna non definitiva, i dipendenti sono sospesi dal servizio (ai sensi del richiamato art. 4);

c) nel caso sia pronunciata sentenza penale irrevocabile di condanna, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere pronunciata a seguito di procedimento disciplinare (ai sensi del richiamato art. 5).

Quanto alla natura dei provvedimenti adottati, occorre rilevare che il trasferimento di ufficio conseguente a rinvio a giudizio e la sospensione dal servizio in caso di condanna non definitiva, non hanno natura sanzionatoria ma sono misure amministrative, sia pure obbligatorie, a protezione dell'immagine di imparzialità dell'amministrazione (si vede l'esplicito riferimento al "discredito" citato nel co. 1 dell'art. 3), mentre solo l'estinzione del rapporto di lavoro ha carattere di pena accessoria (l'estinzione viene aggiunta alle pene accessorie di cui all'art. 19 del CP, proprio dall'art. 5, co. 1, della legge n. 97).

Ciò che rileva per l'applicazione della norma è il rinvio a giudizio per uno dei reati specificamente indicati.

3) La prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e delle assegnazioni agli uffici.

La legge 190/2012, art. 1, comma 46, ha introdotto una nuova disposizione all'interno del d.lgs. 165/2001, rubricata «Prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e delle assegnazioni agli uffici» (art. 35-bis D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165). In applicazione di questa norma, la condanna, anche non definitiva, per i reati previsti nel Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice penale comporta una serie di inconferibilità di incarichi (partecipazione a commissioni di reclutamento del personale, incarichi di carattere operativo con gestione di risorse finanziarie, commissioni di gara nei contratti pubblici).

In altre parole, sono stabilite preclusioni a operare in settori esposti a elevato rischio corruttivo laddove l'affidabilità dell'interessato sia incisa da una sentenza di condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione.

La conseguenza dell'inconferibilità ha natura di misura preventiva, a tutela dell'immagine.

La durata illimitata di tale inconferibilità ha dato luogo a perplessità già evidenziate dall'Autorità nella delibera n. 1292 del 23 novembre 2016, rispetto alle quali l'Autorità si è riservata di inoltrare una segnalazione al Governo e al Parlamento. 50 dell'amministrazione, e non sanzionatoria. Ciò che rileva per l'applicazione della norma è la condanna non definitiva per i reati previsti nel Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice penale.

Si evidenzia che l'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 presenta alcune analogie con l'art. 3 del d.lgs. 39/2013, ai sensi del quale non possono essere conferiti gli incarichi ivi specificati in caso di sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Ambito soggettivo dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001

L'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 si rivolge alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001. L'art. 35-bis prevede 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 secondo del codice penale.

Effetti dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001

In merito all'ambito oggettivo, l'art. 35-bis prevede, per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, il divieto:

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

Durata nel tempo degli effetti dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001

La durata illimitata della inconferibilità, di cui all'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, ha dato luogo a perplessità, in merito alle quali l'Autorità si è riservata di inoltrare una segnalazione a Governo e Parlamento. Ove la causa di divieto intervenga durante lo svolgimento di un incarico o l'espletamento delle attività di cui all'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, il RPCT non appena ne sia a conoscenza provvede tempestivamente a informare gli organi competenti della circostanza sopravvenuta ai fini della sostituzione o dell'assegnazione ad altro ufficio.

Ambito soggettivo dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013

L'art. 3 del d.lgs. 39/2013, Inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione, dispone il divieto a ricoprire incarichi dirigenziali e assimilati ove siano intervenute condanne per reati contro la pubblica amministrazione. La disposizione ha come destinatari, a differenza

dell'art. 35-bis sopra illustrato, non solo le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, ma anche gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico.

Effetti dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013

Gli atti e i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni incorrono nella sanzione della nullità ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. n. 39 del 2013. A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18 del decreto.

Durata nel tempo degli effetti dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013

La durata della inconferibilità può essere perpetua o temporanea, in relazione all'eventuale sussistenza della pena accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici e alla tipologia del reato.

Misure anticorruzione in applicazione dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013

Obiettivi 2020 e risultati

Quale misura anti-corruttiva, l'Istituto prevedeva per il 2020 verifiche della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso, anche al fine di evitare le conseguenze della illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti eventualmente adottati (cfr. Tar Lazio, Sez. I, n. 7598/2019, cit.);
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del d.lgs. 39/2013.

Con riferimento alle ipotesi di cui all'art. 3 del d.lgs. 39/2013, l'interessato è tenuto a rendere una dichiarazione sulla insussistenza delle cause di inconferibilità, previsto all'art. 20 del d.lgs. 39/2013. La dichiarazione è da intendersi sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 46 del d.P.R. 445/2000.

Tenendo in considerazione le raccomandazioni dell'Autorità di:

- impartire direttive interne per effettuare i controlli sui precedenti penali e per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo;
- impartire direttive interne affinché negli interPELLI per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- adottare gli atti necessari per adeguare i propri regolamenti sulla formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso;

cfr. Allegato 2 - Stato attuazione misure di prevenzione della Corruzione al 31-12-2020

Obiettivo 2021:

Per il 2021 si procederà alla verifica a campione sui vari uffici in merito alla sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso, anche al fine di evitare le conseguenze della illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti eventualmente adottati (cfr. Tar Lazio, Sez. I, n. 7598/2019, cit.);
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del d.lgs. 39/2013.

Con riferimento alle ipotesi di cui all'art. 3 del d.lgs. 39/2013, l'interessato è tenuto a rendere una dichiarazione sulla insussistenza delle cause di inconferibilità, previsto all'art. 20 del d.lgs. 39/2013. La dichiarazione è da intendersi sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 46 del d.P.R. 445/2000.

4) Inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico

L'art. 3 del decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39 recante «Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190», prevede conseguenze per condanne, anche non definitive, per i reati previsti nel Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice penale (i reati contro la p.a.), comportando una serie di inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico. Le inconferibilità hanno durata determinata (a differenza delle inconferibilità di cui all'art. 35-bis del d.lgs. n.

165/2001) e graduata: più lunga se la condanna è intervenuta per i reati previsti dall'art. 3, co. 1, della legge n. 97/2001), meno lunga se è intervenuta per tutti gli altri reati contro la p.a.

Quanto all'ambito soggettivo, le conseguenze riguardano i titolari di determinati incarichi amministrativi e non si estendono a tutti i pubblici dipendenti. L'intervento di una condanna, anche se non definitiva, e la limitazione a figure dirigenziali sembrano giustificare l'ampiezza dei reati presupposto. Le inconferibilità e incompatibilità rientrano tra le misure di natura preventiva (a tutela dell'immagine di imparzialità dell'amministrazione) e non sanzionatoria.

5) Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio

Il nuovo periodo aggiunto all'art. 129, comma 3, del decreto legislativo 28 luglio 1989, n. 271 recante «Norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale» dall'art. 7 della legge 7 maggio 2015, n. 69 recante «Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio», si inserisce nella disciplina riguardante l'informazione sull'azione penale e stabilisce che il presidente di ANAC sia destinatario delle informative del pubblico ministero quando quest'ultimo esercita l'azione penale per i delitti di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale. L'Autorità informata, dunque, dell'esistenza di fatti corruttivi, può esercitare i poteri previsti ai sensi dell'art. 1, co. 3, della l. 190/2012, chiedendo all'amministrazione pubblica coinvolta nel processo penale l'attuazione della misura della rotazione.

6) Rotazione straordinaria

L'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 165/2001 (lettera aggiunta dall'art. 1, co. 24, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 recante «Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini»), dispone che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali «provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva». La rotazione straordinaria è un provvedimento adottato in una fase del tutto iniziale del procedimento penale, il legislatore ne circoscrive l'applicazione alle sole «condotte di natura corruttiva», le quali, creando un maggiore danno all'immagine di imparzialità dell'amministrazione, richiedono una valutazione immediata. In considerazione delle criticità interpretative cui dà luogo la disciplina, ANAC ha adottato un'apposita delibera n. 215 del 26 marzo 2019 (cfr. infra § 5.6 «Rotazione straordinaria nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva»).

7) Ulteriori strumenti di natura anticipatoria-preventiva

Da ultimo, si richiama l'attenzione sull'esistenza di ulteriori strumenti di natura anticipatoria e preventiva che, a differenza delle misure e degli istituti appena descritti, prescindono dal coinvolgimento del dipendente nei procedimenti penali. Ci si riferisce, nello specifico:

- all'incompatibilità e il divieto di cumulo di impieghi e incarichi di cui al nuovo art. 53 d.lgs. 165/2001;
- all'astensione di cui all'art. 6-bis della legge 7 agosto 1990, n. 241 nei casi di conflitto di interessi;
- e al divieto di pantouflage di cui all'art. 53, co. 16-ter di cui si darà atto nel dettaglio in seguito.

Misure di deterrenza a prevenzione del rischio corruzione

A) Trasparenza: rinvio all'apposita sezione del Piano

La trasparenza è uno degli assi portanti della politica anticorruzione impostata dalla L. 190/2012 che, lungi dal costituire una «semplice» misura di prevenzione della corruzione, rappresenta essa stessa l'oggetto di una complessa disciplina normativa, che richiede una programmazione sistematica, definita dall'apposita sezione del PTPCT dell'Istituto, a cui si rimanda per illustrarne la portata.

B) Codice di comportamento

La legge 6 novembre 2012, n. 190 ha dettato «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica Amministrazione» al fine di rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo. In tal senso, l'art. 1, comma 44, ha integralmente riscritto l'art. 54 del D.lgs. n. 165/2001, prevedendo la definizione, da parte del Governo, di un Codice di Comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni allo scopo di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Il Governo, in attuazione della delega contenuta nella Legge Anticorruzione, ha provveduto all'emanazione del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 «Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.

165", pubblicato in data 4 giugno 2013 in G.U. ed entrato in vigore il 19 giugno 2013. Viene così superato il DM 28.11.2000 precedentemente in vigore e recepito dai rispettivi CC.CC.NN.LL. per il personale del comparto e delle aree dirigenziali del SSN.

Il Codice di comportamento dei dipendenti dell'IRCCS S. de Bellis è stato adottato, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del d.lgs.165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44 della legge 6 novembre 2012, n.190 con deliberazione del Consiglio dell'Autorità del 21 ottobre 2015.

Il Codice di comportamento adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 331 del 14/06/2016 successivamente aggiornato con DDG n.289 del 17/06/2020, integra e specifica il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici adottato con decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013, n. 62, che ne costituisce la base minima.

Dopo la deliberazione del Codice comportamentale, il Responsabile per la prevenzione della corruzione ne ha dato la più ampia diffusione, ai sensi dell'art. 17, co.2 del DPR 62/2013, tramite pubblicazione sull'Amministrazione trasparente del sito web istituzionale.

Ai fini dell'attuazione delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui all'art.1 cc.49 e 50, della L. 190/12 ed ai capi V e VI del D.lgs. n.39 del 8.4.13, visto l'art. 29 ter del D.L. n.69 del 21.6.13 coordinato con la legge di conversione n.98 del 9.8.13, all'atto del conferimento dell'incarico l'interessato presenterà una dichiarazione sulla insussistenza delle cause di inconfiribilità ed incompatibilità ivi previste. Nel corso dell'incarico analoghe dichiarazioni saranno presentate annualmente dall'interessato medesimo. Per la verifica dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni, così come disciplinate dall'art. 53 del D.Lgs n.165/01 e modificate dall'art.1 c.42 della Legge n.190/12, l'IRCCS procede attraverso formali atti di informazione presso i soggetti terzi. L' UOC Gestione Risorse Umane invierà al RPCT, semestralmente o annualmente, i dati riepilogativi e gli esiti delle verifiche condotte. Questo IRCCS ha inoltre provveduto alla modifica del Regolamento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari e codice disciplinare con deliberazione del Direttore Generale n.1097 del 12/09/2018.

Obiettivi 2020 e risultati ottenuti

Per il 2020, il PTPCT prevedeva che l'aggiornamento del codice di comportamento fosse pienamente attuato ed inoltre prevedeva la verifica a campione delle dichiarazioni al fine di prevenire rischi, anche solo potenziali, di conflitti di interessi.

cfr. Allegato 2 - Stato attuazione misure di prevenzione della Corruzione al 31-12-2020

Obiettivi 2021

Si conferma per il 2021, l'eventuale revisione e aggiornamento, oltre che l'applicazione del codice di comportamento ed il controllo a campione sulle dichiarazioni

C) Formazione del personale

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito dell'azione di prevenzione della corruzione.

Una formazione adeguata consente, infatti, di raggiungere i seguenti obiettivi:

- conoscenza e condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;
- creazione di una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta l'indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale e della competenza specifica necessaria per il dipendente per svolgere la nuova funzione da esercitare a seguito della rotazione e per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- occasione di confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio, reso possibile dalla compresenza di personale "in formazione" proveniente da esperienze professionali e culturali diversificate.

Ciò rappresenta un'opportunità significativa per coordinare e omogeneizzare all'interno dell'Istituto le modalità di conduzione dei processi da parte degli uffici, garantendo la costruzione di "buone pratiche amministrative" a prova di impugnazione e con sensibile riduzione del rischio di corruzione;

- diffusione degli orientamenti giurisprudenziali sui vari aspetti dell'esercizio della funzione amministrativa, indispensabili per orientare il percorso degli uffici, orientamenti spesso non conosciuti dai dipendenti e dai dirigenti anche per ridotta disponibilità di tempo da dedicare all'approfondimento;
- attivazione di misure per evitare l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile;
- diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

Accogliendo le indicazioni fornite dal PNA 2019, la formazione dell'Istituto sulle tematiche corruttive sarà articolata su due livelli, per il 2021:

1. uno generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità e, più nello specifico, finalizzato a fornire una formazione iniziale sulle regole di condotta definite nel Codice di comportamento nazionale (D.P.R. 62/2013) e in quello dell'Istituto;
2. uno specifico, rivolto al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'Istituto, attraverso percorsi e iniziative formative differenziate, per contenuti e livello di approfondimento, in relazione ai diversi ruoli svolti.

Obiettivi 2020 e risultati ottenuti

Per l'anno 2020 le attività formative sono state svolte in linea con gli aggiornamenti normativi nazionali e regionali.

cfr. Allegato 2 - Stato attuazione misure di prevenzione della Corruzione al 31-12-2020

Obiettivi 2021

Per il 2021, si stanno coordinando con l'Ufficio Formazione le attività di formazione, suddivise per 2 livelli aventi ad oggetto le seguenti tematiche, per il successivo inserimento nel Piano Formativo Aziendale 2021-2023 predisposto e in corso di adozione:

- Principi di etica e legalità
- Revisione PTPCT: nuove metodologie di mappatura e valutazione dei rischi
- disciplina pantouflage;
- profili di responsabilità dei soggetti coinvolti
- codice di comportamento.

D) Rotazione ordinaria del personale

Con la direttiva n. 8 del 17 giugno 2015 l'ANAC ha definito che "uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti", e pertanto ha previsto tra le misure organizzative di prevenzione alla corruzione l'applicazione della rotazione o delle misure alternative finalizzate a prevenire il citato fattore di rischio. L'Autorità ha anche chiarito che la rotazione non può comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico. Ciò premesso si rileva che l'IRCCS ha una struttura organizzativa costruita nell'ottica del più efficiente utilizzo delle risorse anche pubbliche di cui beneficia e perciò, pur garantendo la professionalità necessaria al perseguimento del proprio oggetto sociale, tramite la doverosa individuazione dei soggetti competenti in base alle diverse aree di attività in cui l'IRCCS è concretamente impegnato, è molto snella e con un numero esiguo di dipendenti. L'IRCCS con deliberazione del Direttore Generale n. 212 del 15 marzo 2017 ha adottato il Regolamento sulla rotazione del personale nelle aree a rischio corruzione. È stato fissato in cinque anni il periodo di permanenza del personale non dirigenziale nel settore di assegnazione compatibilmente con le risorse disponibili e l'esperienza richiesta. Durante l'anno 2019 si è provveduto ad applicare la misura della rotazione del personale, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

Obiettivi 2020 e risultati ottenuti

cfr. Allegato 2 - Stato attuazione misure di prevenzione della Corruzione al 31-12-2020

Obiettivi 2021

Si procederà a verificare con i Referenti aziendali le posizioni su cui è possibile attuare la rotazione, in aggiunta alle misure alternative. Pertanto, si renderà sulle soluzioni adottate, fermo restando che sarà proposta al management strategico l'adozione di un completo documento di programmazione della misura della rotazione del personale che interessi la totalità degli incarichi ruotabili.

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

L'art. 16, co. 1, lett. i-quater) del D.lgs. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi, dispone che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali «provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti,

disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva», senza ulteriori specificazioni. Dalla lettura della Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019, si desume l'obbligo per l'amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro servizio. Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione.

Ambito soggettivo di applicazione. Con riferimento alle amministrazioni a cui essa si applica la rotazione straordinaria, il provvedimento di cui all'art 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 165/2001 è attribuito alla competenza dei dirigenti generali nelle amministrazioni dello Stato, ma, trattandosi di norma di principio, è sicuramente applicabile a tutte le amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, dello stesso d.lgs. n. 165 (in virtù dell'art. 27 del medesimo decreto). Con riferimento ai soggetti che possono essere sottoposti a rotazione straordinaria, il provvedimento riguarda, in prima battuta, i dipendenti che operano negli uffici di cui i dirigenti generali siano titolari, ma la sua applicazione, in quanto principio generale, deve riguardare tutte le figure dirigenziali. Dunque, non solo i dirigenti non generali, ma anche gli stessi dirigenti generali, che la legge n. 190/2012 considera rientranti nella vasta categoria di incarichi amministrativi di cui 64 si deve garantire, anche in termini di immagine, l'imparzialità. In generale, l'Autorità Anticorruzione è dell'avviso che l'istituto trovi applicazione con riferimento a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'amministrazione: dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratti a tempo determinato. Quanto agli incarichi amministrativi di vertice, così come definiti dall'art. 1, co. 2, lettera i) del d.lgs. n. 39 del 2013 (per «incarichi amministrativi di vertice», gli incarichi di livello apicale, quali quelli di Segretario generale, capo Dipartimento, Direttore generale o posizioni assimilate nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, conferiti a soggetti interni o esterni all'amministrazione o all'ente che conferisce l'incarico, che non comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione»), poiché conferiti sulla base di un rapporto fiduciario, di norma, possono essere revocati nell'ipotesi di interruzione di quest'ultimo. In tal caso l'amministrazione, in luogo della rotazione straordinaria, valuterà il persistere o meno del rapporto fiduciario alla luce dei fatti accaduti. **Tempistica e immediatezza del provvedimento di eventuale adozione della rotazione straordinaria.** Diverse incertezze si rinvengono rispetto al momento del procedimento penale rilevante per l'amministrazione ai fini dell'applicazione dell'istituto. L'art.16, co. 1, lettera l-quater, del d.lgs.165 del 2001, sul punto, richiama la fase di "avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttivi", senza ulteriori specificazioni (a differenza dell'art. 3 della legge n. 97 del 2001 che prevede il trasferimento del dipendente a seguito di "rinvio a giudizio"). L'Autorità ritiene, rivedendo le indicazioni precedentemente fornite, da ultimo nell'Aggiornamento 2018 al PNA, che l'espressione "avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva" di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001, non può che intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.". Ciò in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale. La ricorrenza di detti presupposti, nonché l'avvio di un procedimento disciplinare per condotte di tipo corruttivo impongono in via obbligatoria l'adozione soltanto di un provvedimento motivato con il quale l'amministrazione dispone sull'applicazione dell'istituto, con riferimento a "condotte di natura corruttiva". Si ribadisce che l'elemento di particolare rilevanza da considerare ai fini dell'applicazione della norma è quello della motivazione adeguata del provvedimento con cui viene valutata la condotta del dipendente ed eventualmente disposto lo spostamento.

Il provvedimento potrebbe anche non disporre la rotazione, ma l'ordinamento raggiunge lo scopo di indurre l'amministrazione ad una valutazione trasparente, collegata all'esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità. Il carattere fondamentale della rotazione straordinaria è la sua immediatezza. Si tratta di valutare se rimuovere dall'ufficio un dipendente che, con la sua presenza, pregiudica l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e di darne adeguata motivazione con un provvedimento. La misura, pertanto, deve essere applicata non appena l'amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale.

Ovviamente l'avvio del procedimento di rotazione richiederà da parte dell'amministrazione l'acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l'effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente. Questa conoscenza, riguardando un momento del procedimento che non ha evidenza pubblica (in quanto l'accesso al registro di cui all'art. 335 c.p.p. è concesso ai soli soggetti ex lege legittimati), potrà avvenire in qualsiasi modo, attraverso ad esempio fonti aperte (notizie rese pubbliche dai media) o anche dalla comunicazione del dipendente che ne abbia avuto cognizione o per avere richiesto informazioni sulla iscrizione ex art. 335 c.p.p. o per essere stato destinatario di provvedimenti che contengono la notizia medesima (ad esempio,

notifica di un'informazione di garanzia, di un decreto di perquisizione, di una richiesta di proroga delle indagini, di una richiesta di incidente probatorio, etc.).

Non appena venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, l'amministrazione, nei casi di obbligatorietà, adotta il provvedimento. La motivazione del provvedimento riguarda in primo luogo la valutazione dell'an della decisione e in secondo luogo la scelta dell'ufficio cui il dipendente viene destinato. Nei casi di rotazione facoltativa il provvedimento eventualmente adottato precisa le motivazioni che spingono l'amministrazione alla rotazione, con particolare riguardo alle esigenze di tutela dell'immagine di imparzialità dell'ente.

A tal fine, l'Autorità ritiene opportuno che le amministrazioni introducano, nel proprio codice di comportamento, il dovere in capo ai dipendenti interessati da procedimenti penali, di segnalare immediatamente all'amministrazione l'avvio di tali procedimenti.

Considerato che l'amministrazione può venire a conoscenza dello svolgimento del procedimento penale anche relativamente alle sue diverse fasi, si deve ritenere che il provvedimento debba essere adottato (con esito positivo o negativo, secondo le valutazioni che l'amministrazione deve compiere) sia in presenza del solo avvio del procedimento, sia in presenza di una vera e propria richiesta di rinvio a giudizio. Il legislatore chiede che l'amministrazione ripeta la sua valutazione sulla permanenza in ufficio di un dipendente coinvolto in un procedimento penale, a seconda della gravità delle imputazioni e dello stato degli accertamenti compiuti dall'autorità giudiziaria.

Un provvedimento con esito negativo in caso di mero avvio del procedimento potrebbe avere diverso contenuto in caso di richiesta di rinvio a giudizio.

Contenuto della rotazione straordinaria. La rotazione straordinaria consiste in un provvedimento dell'amministrazione, adeguatamente motivato, con il quale viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e con il quale viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito. In analogia con la legge n. 97 del 2001, art. 3, si deve ritenere che il trasferimento possa avvenire con un trasferimento di sede o con una attribuzione di diverso incarico nella stessa sede dell'amministrazione.

Durata della rotazione straordinaria. Con riferimento all'istituto della rotazione straordinaria si ritiene che dovendo il provvedimento coprire la fase che va dall'avvio del procedimento all'eventuale decreto di rinvio a giudizio, il termine entro il quale esso perde efficacia dovrebbe essere più breve dei cinque anni previsti dalla legge n. 97.

Misure alternative in caso di impossibilità. La legge n. 97/2001 prevede l'ipotesi di impossibilità di attuare il trasferimento di ufficio "in ragione della qualifica rivestita ovvero per obiettivi motivi organizzativi", mentre il d.lgs.165 del 2001 nulla dice in proposito.

Si deve ritenere che l'ipotesi di impossibilità del trasferimento d'ufficio debba essere considerata, purché si tratti di ragioni obiettive, quali l'impossibilità di trovare un ufficio o una mansione di livello corrispondente alla qualifica del dipendente da trasferire. Non possono valere considerazioni sulla soggettiva insostituibilità della persona.

Pertanto, in analogia con quanto previsto dalla legge n. 97/2001, in caso di obiettiva impossibilità, il dipendente è posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento.

Un caso di impossibilità potrà riscontrarsi in caso di rotazione applicata a un incarico amministrativo di vertice, considerato il carattere apicale dell'incarico, non modificabile in un diverso incarico all'interno dell'amministrazione. In questo caso l'impossibilità dovrebbe comportare, per coloro che sono anche dipendenti dell'amministrazione, il collocamento in aspettativa o la messa in disponibilità con conservazione del trattamento economico spettante in quanto dipendenti, mentre per coloro che non siano anche dipendenti, la revoca dell'incarico senza conservazione del contratto.

Conseguenze sull'incarico dirigenziale. La rotazione, comportando il trasferimento a diverso ufficio, consiste nell'anticipata revoca dell'incarico dirigenziale, con assegnazione ad altro incarico ovvero, in caso di impossibilità, con assegnazione a funzioni "ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specificamente previsti dall'ordinamento" (art. 19, co. 10, del d.lgs. n. 165 del 2001). Dato il carattere cautelare del provvedimento, destinato a una durata auspicabilmente breve (fino all'eventuale rinvio a giudizio o al proscioglimento), le amministrazioni potrebbero prevedere, nei loro regolamenti di organizzazione degli uffici, che l'incarico dirigenziale sia soltanto sospeso e attribuito non in via definitiva, ma interinale, ad altro dirigente. Per gli incarichi amministrativi di vertice, invece, la rotazione, non potendo comportare l'assegnazione ad altro incarico equivalente, comporta la revoca dell'incarico medesimo, senza che si possa, considerata la natura e la rilevanza dell'incarico, procedere ad una sua mera sospensione.

Conseguenze sul rapporto di lavoro a tempo determinato sottostante l'incarico dirigenziale a soggetti esterni all'amministrazione. Quanto al destino del contratto di lavoro a tempo determinato

che accompagna il conferimento di incarichi dirigenziali (o amministrativi di vertice) a soggetti esterni all'amministrazione, come per i dipendenti viene mantenuto il trattamento economico in godimento, così, per i dirigenti esterni deve essere considerato valido il contratto di lavoro sottostante l'incarico.

Si tenga presente che l'esigenza della rotazione straordinaria prevale sulla specificità dell'incarico esterno: il soggetto, anche se reclutato per lo svolgimento di uno specifico incarico dirigenziale, può essere affidato a diverso ufficio o a diversa funzione (per esempio di staff) con la conservazione del contratto di lavoro e della retribuzione in esso stabilita.

Per gli incarichi amministrativi di vertice, invece, la rotazione determina la revoca dell'incarico. Tale revoca, a sua volta, comporta due ordini di conseguenze:

- per i dirigenti apicali che siano dipendenti dell'amministrazione, la possibilità di assegnazione di un incarico o di un ufficio adeguato al mantenimento del trattamento economico spettante in quanto dipendente dell'amministrazione, ovvero, in caso di impossibilità di una tale soluzione, il collocamento in aspettativa o la messa in disponibilità;
- per i dirigenti apicali che non siano dipendenti dell'amministrazione, la revoca dell'incarico e la risoluzione del sottostante contratto di lavoro a tempo determinato.

Effetti dei procedimenti penali sull'incarico di RPCT. L'Autorità raccomanda alle amministrazioni di vigilare sulla necessità di "condotte integerrime" del RPCT, invitandole a revocare l'incarico in tutti i casi in cui tali condotte venissero meno. L'Autorità ritiene che nei casi "di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva" previsti dall'art.16, co. 1, lettera l-quater, del d.lgs. 165/2001 - fase che risponde al momento dell'iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p., prescindendo dal requisito del rinvio a giudizio o da quello di una sentenza definitiva, l'amministrazione debba valutare con provvedimento motivato se assegnare il dipendente sospettato di condotte di natura corruttiva ad altro servizio e, conseguentemente, revocare eventualmente l'incarico di RPCT.

Se invece sussistono i presupposti per trasferimento ad altro ufficio a seguito di rinvio a giudizio come previsto dall'art. 3, co. 1, della legge n. 97 del 20016, l'amministrazione è tenuta a revocare immediatamente l'incarico di RPCT. Ciò in quanto la condotta di natura corruttiva è tale da travolgere in toto il requisito della "condotta integerrima" necessario al mantenimento dell'incarico del RPCT. In tutti gli altri casi di condanna per reati contro la p.a. vale quanto specificato nell'Aggiornamento 2018 al PNA. In ogni caso i provvedimenti di revoca devono essere tempestivamente comunicati all'Autorità secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Rotazione straordinaria come conseguenza dell'avvio di un procedimento disciplinare. L'ipotesi di applicazione della rotazione straordinaria anche nel caso di procedimenti disciplinari è espressamente prevista dalla lettera l-quater dell'art. 16, co. 1, sempre che si tratti di "condotte di natura corruttiva". Anche in questo caso la norma non specifica quali comportamenti, perseguiti non in sede penale, ma disciplinare, comportino l'applicazione della misura. In presenza di questa lacuna e considerata la delicatezza della materia, che ha consigliato una forte restrizione dei reati penali presupposto, si deve ritenere che il procedimento disciplinare rilevante sia quello avviato dall'amministrazione per comportamenti che possono integrare fattispecie di natura corruttiva considerate nei reati come sopra indicati. Nelle more dell'accertamento in sede disciplinare, tali fatti rilevano per la loro attitudine a compromettere l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e giustificano il trasferimento, naturalmente anch'esso temporaneo, ad altro ufficio. La misura resta di natura preventiva e non sanzionatoria (diversamente dalla sanzione disciplinare in sé).

F) Il Whistleblowing

L'art. 1, comma 51 della legge n. 190/2012, integrando il d.lgs. n. 165/2001 con il nuovo art. 54 bis, introduce la tutela del dipendente pubblico che denuncia (cfr. art. 361 c.p. "Omessa denuncia di reato da parte del pubblico ufficiale") o riferisce comportamenti illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

La norma impone che il dipendente che segnali un illecito non possa essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie sul luogo di lavoro per motivi in qualche modo collegati alla denuncia presentata all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti o al superiore gerarchico; nell'ambito del procedimento disciplinare, la sua identità non può essere rivelata, senza il previo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, ad eccezione dei casi in cui non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: ciò significa che la rivelazione delle generalità del segnalante potrà avvenire soltanto ove ciò rappresenti l'unico elemento per difendersi dalle accuse mosse sul piano disciplinare.

La tutela del dipendente che segnala illeciti incontra ovviamente il limite rappresentato dai casi in cui la denuncia o la segnalazione integri i reati di calunnia o di diffamazione (con i connessi profili risarcitori).

L'adozione di misure discriminatorie (e cioè, come precisato nel PNA, le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili) è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione.

La denuncia è sottratta al diritto di accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni e dall'art. 10 D.lgs. 267/2000. Le segnalazioni di illecito sono altresì sottratte dall'accesso civico di cui all'art. 5 del Dlgs 33/13 così come modificato dal Dlgs 97/16.

Il whistleblower è, dunque, colui che segnala l'illecito di cui sia venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni lavorative ed il whistleblowing rappresenta l'attività di regolamentazione delle procedure finalizzate ad incentivare e tutelare tali segnalazioni.

Si considerano rilevanti le segnalazioni riguardanti comportamenti oggettivamente illeciti o sintomatici di malfunzionamento e non eventuali e soggettive lamentele personali che non saranno processate dall'IRCCS. La misura al momento individuata dall'IRCCS consiste nell'implementazione di un sistema informativo centralizzato per la gestione delle segnalazioni degli illeciti che garantisce l'anonimato del segnalante nel rispetto delle procedure e misure di sicurezza imposte dalla Legge n. 179/2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Le segnalazioni possono essere inviate all'indirizzo web: irccsdebellis.whistleblowing.it.

Azioni e risultati 2020

Nel 2020 è stata presentata una segnalazione che è stata gestita dall'RPCT in carica dal 01.02.2021.

Obiettivi 2021

Si verificherà la possibile adozione di un regolamento che consenta di definire la procedura da seguire in caso di una segnalazione, sulla base di quanto adottato in seno alla stessa Autorità Nazionale Anticorruzione, giusta determinazione n.6 del 28 aprile 2015 "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (cd whistleblower)*" o in alternativa utilizzare la stessa determinazione per desumere il corretto procedimento da seguire in caso di segnalazioni.

G) *Inconferibilità, incompatibilità degli incarichi e conflitto di interesse presso la pubblica amministrazione*
In tema di inconferibilità e incompatibilità, l'ANAC si è più volte pronunciata e ha adottato le linee guida relative al ruolo e funzioni del RPCT nel procedimento di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità, Delibera ANAC 833 del 21/08/2016.

L'art. 20 del D.lgs. 39/2013 pone in capo all'interessato l'obbligo di rilasciare, all'atto di nomina, una dichiarazione sulla insussistenza delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità previste dallo stesso decreto. Tale dichiarazione è condizione di efficacia dell'incarico (art. 20, co. 4). Considerato che la dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di inconferibilità costituisce condizione di efficacia dell'incarico, l'Autorità ha spesso riscontrato che la dichiarazione risulta acquisita in un momento successivo alla data di conferimento dell'incarico. Tale prassi non è conforme alla normativa.

Le dichiarazioni di assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità sono acquisite, su impulso del RPCT, con cadenza annuale e pubblicate nell'apposita sottosezione di Amministrazione Trasparente. L'accertamento delle situazioni di incompatibilità e conflitto di interesse è stato, invece, affidato ai referenti per la prevenzione della corruzione, secondo quanto previsto per lo svolgimento degli incarichi extra-istituzionali, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001 e Legge 190/2012. Si prevede nel corso del 2021 la stesura e approvazione di specifico regolamento.

La regolamentazione di tutte le ipotesi di conflitto di interessi in cui possano venire a trovarsi i dipendenti dell'IRCCS è affidata al Codice di comportamento. I dipendenti non possono partecipare ad associazioni o organismi i cui fini siano in contrasto con quelli perseguiti dall'Istituto; sussiste ad ogni modo l'obbligo di tempestiva comunicazione nel caso in cui gli stessi partecipino a associazioni od organizzazioni i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento di attività d'ufficio. Inoltre, l'IRCCS ha provveduto a far sottoscrivere, da tutti i professionisti di area sanitaria ed amministrativa dell'Istituto, le dichiarazioni pubbliche di interessi su indicazione dell'Agenas.

Nello specifico è stata utilizzata la seguente modulistica per successivi controlli e monitoraggi:

- Prima Sezione - "Dichiarazione pubblica di interessi dei professionisti".
- Seconda Sezione - "Dichiarazione degli interessi di carattere finanziario".
- Terza Sezione - "Dichiarazione di partecipazione dei professionisti su invito ad eventi organizzati da terzi".
- Quarta Sezione - "Dichiarazione di partecipazione dei professionisti all'organizzazione di eventi sponsorizzati da terzi".

- Quinta Sezione - "Modulo per la notifica dei doni ricevuti".

Obiettivi 2020 e risultati ottenuti

cfr. Allegato 2 - Stato attuazione misure di prevenzione della Corruzione al 31-12-2020

Obiettivi 2021

Si procederà ad effettuare un controllo e monitoraggio a campione della compilazione dei moduli innanzi citati nelle varie aree.

H) Conflitto di interessi nel conferimento di incarichi a consulenti

L'art. 53 del d.lgs. 165 del 2001, come modificato dalla l. 190 del 2012, impone espressamente all'amministrazione di effettuare una previa verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Al riguardo, si richiama anche l'art. 15 del d.lgs. 33/2013, che, con riferimento agli incarichi di collaborazione e di consulenza, prevede espressamente l'obbligo di pubblicazione dei dati concernenti gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, il curriculum vitae, i dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali; i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione.

Si raccomanda pertanto alle amministrazioni di prevedere nei PTPCT adeguate misure relative all'accertamento dell'assenza di conflitti di interessi con riguardo ai consulenti quali ad esempio:

- predisposizione di un modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche;
- rilascio della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte del diretto interessato, prima del conferimento dell'incarico di consulenza;
- aggiornamento, con cadenza periodica da definire (anche in relazione alla durata dell'incarico di consulenza) della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi;
- previsione di un dovere dell'interessato di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico;
- individuazione del soggetto competente ad effettuare la verifica delle suddette dichiarazioni (es. organo conferente l'incarico o altro Ufficio);
- consultazione di banche dati liberamente accessibili ai fini della verifica;
- acquisizione di informazioni da parte dei soggetti (pubblici o privati) indicati nelle dichiarazioni presso i quali gli interessati hanno svolto o stanno svolgendo incarichi/attività professionali o abbiano ricoperto o ricoprano cariche, previa informativa all'interessato;
- audizione degli interessati, anche su richiesta di questi ultimi, per chiarimenti sulle informazioni contenute nelle dichiarazioni o acquisite nell'ambito delle verifiche;
- controllo a campione da parte del RPCT della avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e della relativa pubblicazione delle stesse ai sensi dell'art. 53, co. 14, d.lgs. 165/2001.

Sul punto, si segnala che l'Istituto provvede al presidio della presente sub-area di conflitto di interessi attraverso misure già in essere, in parte riconducibili agli obblighi di trasparenza e, in parte, ricollegabili ai moduli predisposti e adottati aventi ad oggetto "conflitto di interessi e obbligo di astensione-modelli per le dichiarazioni".

I) Il conflitto di interessi nel codice dei contratti pubblici

L'art. 42 del codice dei contratti pubblici richiede alle stazioni appaltanti la previsione di misure adeguate per contrastare frodi e corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interessi nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici. La funzione della norma è quella di evitare che l'amministrazione aggiudicatrice si lasci guidare, nella scelta del contraente, da considerazioni estranee all'appalto, accordando la preferenza a un concorrente unicamente in ragione di particolari interessi soggettivi. Al secondo comma, la disposizione offre una definizione di conflitto di interessi con specifico riferimento allo svolgimento delle procedure di gara, chiarendo che la fattispecie si realizza quando il personale di una stazione appaltante o un prestatore di servizi che intervenga nella procedura con possibilità di influenzarne in qualsiasi modo il risultato, abbia direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può minare la sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione del contratto. In questo caso, il rimedio all'ipotesi di conflitto di interessi consiste nell'obbligo

di comunicazione alla stazione appaltante e nell'obbligo di astensione dal partecipare alla procedura, pena la responsabilità disciplinare del dipendente pubblico e fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale. La disposizione in esame va coordinata con l'art. 80, co. 5, lett. d) del codice dei contratti pubblici secondo cui l'operatore economico è escluso dalla gara quando la sua partecipazione determini una situazione di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 42, co. 2, del codice dei contratti pubblici che non sia diversamente risolvibile. In ogni caso, l'Autorità ha dedicato un approfondimento sul tema nella delibera n. 494 del 5 giugno 2019, recante le «Linee guida per l'individuazione e la gestione dei conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici». Come specificato nel PNA 2019, le Linee guida hanno natura non vincolante per i destinatari e sono state predisposte con l'obiettivo di agevolare le stazioni appaltanti nell'attività di individuazione, prevenzione e risoluzione dei conflitti di interessi nelle procedure di gara favorendo la standardizzazione dei comportamenti e la diffusione delle buone pratiche.

J) Gli incarichi extraistituzionali

La disciplina relativa all'autorizzazione a poter svolgere, da parte dei dipendenti pubblici, attività extraistituzionali trova la sua ratio nella necessità di evitare situazioni di conflitto d'interesse. Infatti, ai sensi dell'art.53, comma 5 del d.lgs. 165/2001 come modificato dalla legge n.190 del 2012, si stabilisce che "...il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente". La disciplina prevista dal Codice di comportamento dell'IRCCS è limitativa in linea con il dettato normativo. Ciascun dipendente dell'IRCCS, prima dell'espletamento di attività extra-istituzionali, provvede a compilare apposita dichiarazione da sottoporre al diretto Responsabile sovraordinato per la relativa autorizzazione.

Obiettivi 2020 e risultati

cfr. Allegato 2 - Stato attuazione misure di prevenzione della Corruzione al 31-12-2020

Obiettivi 2021

L'obiettivo per l'anno corrente è:

1. aggiornare il regime sanzionatorio e, in particolare, di richiamare la previsione di cui all'art. 18 del D.lgs. 39/2013, in base alla quale *"i componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono responsabili per le conseguenze economiche degli atti adottati e non possono per tre mesi conferire gli incarichi di loro competenza. L'atto di accertamento della violazione delle disposizioni del presente decreto è pubblicato sul sito dell'amministrazione o ente che conferisce l'incarico"*;
2. considerare la disciplina del Pantouflage e, più in generale, l'ambito di applicazione della normativa (cfr. par. 9 Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018) mediante:
 - l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;
 - la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
 - la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere 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. n. 50/2016;
 - la previsione della trasmissione, ad opera della Gestione Risorse Umane, di report riepilogativo delle dichiarazioni rese dai dipendenti al RPCT per le attività di monitoraggio di competenza affidate dalla normativa anticorruzione;
3. definire in concreto una modalità e una procedura per effettuare le verifiche (ad es. verifiche a campione o sulla totalità delle dichiarazioni presentate; tempistica della verifica: semestrale o annuale; etc.);
Inoltre, verranno considerati i suggerimenti forniti dall'Autorità con il PNA 2019, ovvero sia di individuare una procedura:
4. in grado di acquisire tempestivamente la dichiarazione prima del perfezionamento dell'incarico (pertanto, l'incarico si perfezionerà solo all'esito della verifica, da parte dell'organo di indirizzo e della struttura di supporto, sulla dichiarazione resa dall'interessato, da effettuarsi tenendo conto degli

incarichi risultanti dal curriculum vitae allegato alla predetta dichiarazione e dei fatti notori comunque acquisiti);

5. di garantire la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.
6. una black list di attività precluse;
7. un elenco degli incarichi che assumono valore ai fini della crescita professionale, culturale e scientifica del dipendente, e che possono avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte dello stesso.

K) Acquisti di beni e servizi

Considerato che le Linee guida ANAC n. 4, aggiornate al Decreto Correttivo con Deliberazione n. 206 del 1 marzo 2018, stabiliscono al punto 3.6, in materia di rotazione degli inviti e degli affidamenti che: "La stazione appaltante, in apposito regolamento (di contabilità ovvero di specifica disciplina delle procedure di affidamento di appalti di forniture, servizi e lavori), può suddividere gli affidamenti in fasce di valore economico, in modo da applicare la rotazione solo in caso di affidamenti rientranti nella stessa fascia"

Obiettivi 2021

Per il 2021 l'Istituto propone di implementare il controllo sugli appalti mediante abuso dell'affidamento diretto, al di fuori dei casi consentiti dalla legge, volti a favorire una impresa.

L) Patti di integrità

Questa misura consiste nella redazione di un documento (c.d. patto di integrità o protocollo di legalità) che il soggetto appaltante richiede di rispettare in maniera puntuale ai concorrenti alle gare al fine di assicurare un controllo sul reciproco operato e, eventualmente, il ricorso all'adozione di sanzioni nel caso in cui alcuni dei principi o delle richieste in esso stabilite non vengano rispettate. Questi atti contengono infatti un complesso di regole comportamentali volte a prevenire il fenomeno corruttivo e, allo stesso tempo, valorizzare i comportamenti adeguati per tutti i concorrenti. A tal proposito l'IRCCS ha predisposto un patto di integrità che è regolarmente utilizzato dall'Ufficio competente per gli affidamenti di lavori, servizi e forniture. Il modello di Patto di integrità è obbligatoriamente sottoscritto e presentato insieme all'offerta da ciascun partecipante alla gara d'appalto.

Obiettivi 2020 e risultati raggiunti:

cfr. Allegato 2 - Stato attuazione misure di prevenzione della Corruzione al 31-12-2020

Obiettivi 2021

Monitoraggio

M) Il pantouflage

L'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (pantouflage), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è **disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.**

La norma sul divieto di pantouflage prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti. Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'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). L'ANAC è intervenuta con la Delibera n. 1074/2018 sull'argomento, dedicando appositi paragrafi al fenomeno nell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione chiarendo, in dettaglio, gli aspetti di seguito trattati.

Ambito di applicazione.

La disciplina sul divieto di pantouflage si applica innanzitutto ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, individuate all'art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001. Si evidenzia che una limitazione ai soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato sarebbe in contrasto con la ratio della norma, volta a evitare condizionamenti nell'esercizio di funzioni pubbliche, e sono, pertanto da ricomprendersi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo (cfr. parere ANAC AG/2 del 4 febbraio 2015). Si evidenzia, inoltre, che il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi.

Tale linea interpretativa emerge chiaramente dalla disciplina sulle incompatibilità e inconferibilità di incarichi, laddove l'ambito di applicazione del divieto di pantouflage è stato ulteriormente definito. L'art. 21 del d.lgs. 39/2013 ha, infatti, precisato che ai fini dell'applicazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel medesimo decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico e l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

Si è inteso così estendere la sfera dei soggetti assimilabili ai dipendenti pubblici, rafforzando la finalità dell'istituto in argomento quale presidio del rischio corruttivo. Nel prosieguo, il riferimento ai dipendenti pubblici va, pertanto, inteso nel senso di ricomprendere anche i titolari di incarichi indicati all'art. 21 del d.lgs. 39/2013.

Esercizio di poteri autoritativi e negoziali

Altro profilo che risulta importante precisare riguarda il contenuto dell'esercizio dei poteri autoritativi e negoziali, presupposto per l'applicazione delle conseguenze sanzionatorie. L'Autorità si è pronunciata con delibere, orientamenti e pareri, allo scopo di risolvere le perplessità emerse al riguardo. In primo luogo, si osserva che i dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui si riferisce l'art. 53, co. 16-ter, cit., sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, i poteri sopra accennati, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente. Rientrano pertanto in tale ambito, a titolo esemplificativo, i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, ad esempio ai sensi dell'art. 19, co. 6, del d.lgs. 165/2001 o ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000, coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente (cfr. orientamento ANAC n. 2 del 4 febbraio 2015). Si ritiene inoltre che il rischio di precostituirsi situazioni lavorative favorevoli possa configurarsi anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione (cfr. parere ANAC sulla normativa 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. L'Autorità ha avuto modo di chiarire che nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Tenuto conto della finalità della norma, può ritenersi che fra i poteri autoritativi e negoziali sia da ricomprendersi l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere (cfr. parere ANAC AG 2/2017 approvato con delibera n. 88 dell'8 febbraio 2017).

Soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione.

Per quanto concerne i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i poteri negoziali e autoritativi, si ritiene che, al di là della formulazione letterale della norma che sembra riguardare solo società, imprese, studi professionali, la nozione di soggetto privato debba essere la più ampia possibile. Sono pertanto da considerarsi anche i soggetti che, pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione, in quanto la loro esclusione comporterebbe una ingiustificata limitazione dell'applicazione della norma e una situazione di disparità di trattamento. Occorre in ogni caso, come visto sopra, verificare in concreto se le funzioni svolte dal dipendente siano state esercitate effettivamente nei confronti del soggetto privato.

Spetta invece al RPCT la competenza in merito al procedimento di contestazione all'interessato dell'inconferibilità e incompatibilità dell'incarico, ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 39/2013 con la conseguente adozione delle sanzioni previste all'art. 18, co. 1, del d.lgs. 39/2013. I

Sanzioni.

Le conseguenze della violazione del divieto di pantouflage attengono in primo luogo alla nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti all'ex dipendente pubblico dai soggetti privati indicati nella norma. Al soggetto privato è inoltre preclusa la possibilità di stipulare contratti con la pubblica amministrazione. Ulteriore misura sanzionatoria prevede l'obbligo di restituzione dei compensi percepiti e accertati per lo svolgimento dell'incarico.

Misure di contrasto del Pantouflage

Obiettivi 2021

In linea con le indicazioni fornite nel tempo dall'Autorità, per il 2021 si ripropongono le medesime azioni pianificate. In particolare, saranno inserite le seguenti misure volte a prevenire tale fenomeno:

- l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;
- la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere 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. n. 50/2016.

Al fine di permettere al RPCT di effettuare l'attività di monitoraggio sull'avvenuta adozione delle misure previste, verrà trasmesso al medesimo, annualmente, un report delle dichiarazioni rese dai dipendenti.

In seguito dell'avvenuta conoscenza di una violazione del divieto di pantouflage da parte di un ex dipendente, il RPCT segnala detta violazione all'ANAC e all'amministrazione presso cui il dipendente prestava servizio ed eventualmente anche all'ente presso cui è stato assunto l'ex dipendente.

N) Responsabile RASA

L'individuazione del RASA è intesa come ulteriore misura organizzativa di trasparenza in funzione della prevenzione della corruzione. Il RASA è il soggetto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante IRCCS. Si evidenzia, al riguardo, che tale obbligo informativo sussiste fino alla data di entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dall'art. 38 del nuovo Codice dei contratti pubblici ex Dlgs. 50/2016.

Obiettivi 2020 e risultati raggiunti

Con deliberazione del Commissario Straordinario n.662 del 4 ottobre 2017, su sollecitazione del RPCT si è provveduto alla nomina del nuovo Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, nella persona del Dirigente dell'Area Gestione Patrimonio. A seguito dell'avvicendamento del suddetto responsabile nominato mediante convenzione con una figura dirigenziale, si è ottemperato con la continuazione di quanto necessario mediante l'attivazione dell'utenza sul portale dei servizi on-line all'uopo predisposta.

Obiettivi 2021

Monitoraggio finalizzato alla verifica della corretta operatività della misura organizzativa di trasparenza ulteriore del RASA in funzione della prevenzione della corruzione.

O) Sponsorizzazioni

I rapporti tra l'IRCCS e le Aziende, nonché le Sponsorizzazioni, sono ambiti particolarmente esposti a rischio di fenomeni di corruzione e di conflitto d'interesse. L'IRCCS ha già provveduto alla predisposizione di una bozza di regolamento interno che disciplina qualsiasi forma di sponsorizzazione, indicando altresì le condizioni necessarie per assicurare all'IRCCS una corretta gestione dei contratti di sponsorizzazione, nel rispetto dei criteri di efficienza, efficacia e trasparenza. L'adozione di tale regolamento tramite deliberazione del Direttore Generale è prevista nei primi mesi del 2021.

P) Sperimentazioni cliniche

Il Comitato etico per le sperimentazioni cliniche è istituito ai sensi del Decreto del Ministero della Salute 8 febbraio 2013 "Criteri per la composizione ed il funzionamento dei Comitati etici", che prevede uno specifico articolo (art. 3) dedicato all'indipendenza ed al conflitto d'interessi. L'indipendenza dei comitati etici è garantita dalla presenza di componenti esterni alle strutture sanitarie, in misura non inferiore ad un terzo del totale, nonché dalla estraneità e mancanza di conflitti di interesse dei votanti rispetto alla sperimentazione proposta. Nel caso di specie, il Comitato Etico è stato istituito presso l'Istituto Tumori "Giovanni Paolo II" di Bari con atto deliberativo del Direttore Generale n. 259 del 20 Giugno 2013, ai sensi

del Decreto-legge n°158 del 13 Settembre 2012 convertito con modificazioni dal decreto Balduzzi D.L. n.189 del 8 Novembre 2012 (Supp.Ord. n.201/L G.U. n° 263 del 10 Novembre 2012) e recepita dalla Regione Puglia con atto deliberativo n.1227 del 4 Luglio 2013.

L'IRCCS rientra nell'Area di aggregazione 5 presso l'IRCCS Istituto Tumori G. Paolo II di Bari quale competenza territoriale interprovinciale per gli Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico della Puglia:

- IRCCS ISTITUTO TUMORI GIOVANNI PAOLO II – BARI
- IRCCS FONDAZIONE CASA SOLLIEVO DELLA SOFFERENZA- SAN GIOVANNI ROTONDO
- IRCCS FONDAZIONE SALVATORE MAUGERI CASSANO DELLE MURGE (BA)
- IRCCS FONDAZIONE MEDEA (BR)

Il Regolamento del Comitato Etico è stato aggiornato con deliberazione del Direttore Generale dell'IRCCS di Bari al n. 1 del 02/01/2017. I componenti del CE compilano le attestazioni di insussistenza di conflitto di interessi e sono tenuti ad astenersi dalla valutazione di quegli studi per i quali possa sussistere un conflitto di interessi, diretto o indiretto, anche di tipo non necessariamente economico, come ad esempio il coinvolgimento nella progettazione, conduzione e direzione dello studio. L'IRCCS ha provveduto all'adozione di specifico Regolamento in materia di Sperimentazioni Cliniche con deliberazione del Direttore Generale n. 266 del 15 aprile 2019.

Obiettivi per l'anno 2020 e risultati raggiunti

cfr. Allegato 2 - Stato attuazione misure di prevenzione della Corruzione al 31-12-2020

Obiettivi per l'anno 2021

Monitoraggio conflitti e inconferibilità

Q) Gestione attività ALPI e Lista di attesa

In relazione al rischio di violazione del diritto di libera scelta del paziente, con induzione all'accesso per prestazioni sanitarie in ALPI a seguito di incompleta o errata indicazione delle modalità e dei tempi di accesso alla fruizione delle analoghe prestazioni in regime di attività istituzionale, l'IRCCS ha adottato, con deliberazione del Direttore Generale n. 518/2018 del 27/04/2018, l'aggiornamento del Regolamento aziendale per lo svolgimento delle attività A.L.P.I., ove sono disciplinate le attività intramoenia del personale aziendale. L'IRCCS prevede altresì di pubblicare periodicamente, quale misura di trasparenza ulteriore, i verbali delle commissioni paritetiche ALPI quest'ultime finalizzate al controllo e verifica del regolare svolgimento delle attività ALPI da parte del personale autorizzato.

Obiettivi per l'anno 2021

Monitoraggio

R) Gestione alienazione immobili

In riferimento all'eventuale cessione di immobili a terzi da parte dell'IRCCS, anche provenienti da atti di liberalità (donazioni e successioni) o comunque acquisiti, è possibile prefigurare possibili eventi rischiosi riconducibili alla valorizzazione del patrimonio da alienare ed alle procedure con le quali viene effettuata la vendita o la locazione (o anche dal loro mancato utilizzo o messa a rendita). Pertanto l'IRCCS, oltre agli obblighi di trasparenza già previsti dall'art. 30 del D.lgs. 33/2013, ovvero la pubblicazione delle informazioni identificative degli immobili (ad es. tipo, dimensione, localizzazione, valore) a qualsiasi titolo posseduti (proprietà e altri diritti reali, concessione ecc.), dei canoni di locazione o di affitto versati o percepiti dalle amministrazioni, rende disponibili, ove applicabili, anche le seguenti tipologie di informazioni: a) modalità di messa a reddito di ciascun immobile, ovvero vendita o locazione con le relative procedure e/o altre modalità di utilizzo (es. interaziendale con condivisione di risorse); b) patrimonio non utilizzato per finalità istituzionali o di cui non è previsto un utilizzo futuro, nell'ambito di piani di sviluppo aziendali: tipo, dimensione, localizzazione, valore; c) esito delle procedure di dismissione/locazione; d) redditività delle procedure ovvero valore, prezzo di vendita e ricavato

Obiettivi per l'anno 2021

Monitoraggio

S) Gestione donazioni e comodati d'uso

L'IRCCS presta particolare attenzione alle modalità di ingresso delle tecnologie all'interno dell'organizzazione, diverse rispetto agli ordinari canali di approvvigionamento. In questa fase di transizione verso le procedure di approvvigionamento aggregate in capo alle centrali di committenza/soggetti aggregatori, sulla base di quanto previsto dalla recente normativa per il settore degli acquisti, è possibile che il ricorso a tali modalità diventi sempre più elevato. A partire, quindi, dalle misure di rafforzamento della trasparenza come, ad esempio, la pubblicazione dei dati inerenti le relative procedure aziendali autorizzate, l'IRCCS prevede di definire, entro il 2019, specifiche misure

organizzative per la gestione dei comodati d'uso, integrandole in un unico Regolamento sulle donazioni e liberalità.

Obiettivi per l'anno 2021

Monitoraggio

T) Referente monitoraggio Opere Pubbliche

Ai sensi della Legge n.196/2009 è stata istituita la Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) in seno al Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF), al fine di assicurare un efficace controllo e monitoraggio degli andamenti della finanza pubblica. Con riferimento alle procedure in materia di monitoraggio dello stato di attuazione delle opere pubbliche per la verifica dell'utilizzo dei finanziamenti nei tempi previsti, ai sensi dell'art. 13 della L. n. 196/2009, l'IRCCS ha già provveduto alla nomina del Referente unico per il monitoraggio delle Opere Pubbliche previsto dal decreto legislativo n. 229/2001, designando il referente interno della UOS Servizi Tecnici, giusta deliberazione del Direttore Generale n. 629 del 29 ottobre 2019.

Obiettivi per l'anno 2021

Monitoraggio

U) Gestore segnalazioni UIF

Ai fini dell'adozione delle procedure interne previste dal D.M. del Ministero dell'Interno del 25 settembre 2015, recante "determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione delle operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della Pubblica Amministrazione.

Obiettivi per l'anno 2020 e risultati raggiunti.

L'intento che l'IRCCS ha pianificato nel corso dell'anno 2020 è consistito nella nomina del gestore delle segnalazioni alla UIF con atto formale.

Obiettivi per l'anno 2021

Non essendo stata adottata opportuna delibera di nomina di detto soggetto, al fine di dare riferimento a circostanze di conferimento di liberalità all'Istituto, col fine di effettuare le verifiche richieste per come indicate dalla normativa sopra indicata, si prevede l'individuazione di soggetto interno da nominare per specifico contrasto ai fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo.

b) Misure specifiche

Nell'ottica della gradualità di implementazione del sistema di contrasto alla corruzione, giustificata peraltro dalla applicazione della nuova metodologia di analisi e valutazione del rischio oltre che di una più capillare incisività della mappatura dei processi, le misure preventive specifiche che verranno messe in campo nelle varie macroaree hanno rappresentato una selezione di quelle già individuate nella fase di analisi e trattamento del rischio riportate nell'Allegato 2 al PTPCT 2020/2022, sebbene le stesse abbiano riguardato la totalità delle aree a rischio corruzione.

Atteso che, ai fini della verifica dell'applicazione delle misure per la prevenzione della corruzione previste, il RPCT provvederà per il 2021 a richiedere ai responsabili delle strutture organizzative, informazioni in merito all'attuazione delle misure e delle attività di prevenzione poste in essere; alle strutture competenti verrà infatti chiesto di fornire un report/relazione sintetica sulle azioni intraprese concernenti l'adozione della misura indicata ovvero il contenuto della reportistica di controllo nei confronti del RPCT.

In altre parole, ai responsabili delle strutture, per competenza, viene chiesto di rendicontare o sullo stato di attuazione della misura programmata (attività di implementazione 100 della misura) o sulle attività di controllo/verifica previste, dirette ad accertare la reale adozione della misura pianificata ovvero su entrambe.

Obiettivi per l'anno 2020 e risultati raggiunti

cfr. Allegato 2 - Stato attuazione misure di prevenzione della Corruzione al 31-12-2020 contiene il dettaglio analitico di tali risultati

Obiettivi per l'anno 2021

La definizione delle misure specifiche per l'anno 2021 muove dai risultati raggiunti nell'anno e si propone di implementarle anche alla luce della nuova metodologia operativa, frutto dell'adozione delle indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi di cui all'Allegato 1 al PNA 2019, secondo il nuovo approccio valutativo di tipo qualitativo.

Di seguito l'elenco delle misure individuate ed implementate nel PTPCT:

- Monitoraggio tempi (costi) di assegnazione per evitare proroghe vietate;

- Obblighi di riservatezza;
- Regole di condotta;
- Verifica periodica della sussistenza dei requisiti per svolgimento ALPI
- Negoziazione volumi attività in ALPI
- Informatizzazione liste di attesa
- Gestione agende liste attesa tramite CUP
- Standardizzazione procedure;
- Trasparenza interna;
- Verifica procedure a cura del Dirigente;
- Verifica stato avanzamento da parte del direttore dell'esecuzione del contratto;
- Rotazione incarichi;
- Divieto di abuso della procedura di affido diretto;
- Astensione dal procedimento in caso di conflitto di interesse;
- Tracciabilità dei flussi informativi relativi alle autorizzazioni per sperimentazione cliniche;
- Non accettare pagamenti dai pazienti coinvolti in sperimentazioni cliniche;
- Monitoraggio del rispetto dei tempi di attuazione accessibilità alle informazioni;

SEZIONE III

TRASPARENZA

1. Introduzione

La trasparenza è una misura di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione in quanto strumentale alla promozione dell'integrità, allo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica. Tra le modifiche più importanti apportate dal D.lgs. 97/2016 al D.lgs. 33/2013 (Decreto Trasparenza) rileva la piena integrazione del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità nel Piano triennale di prevenzione della corruzione. Ogni amministrazione, infatti, è tenuta ad adottare, entro il 31 gennaio di ogni anno, un unico Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) in cui sia chiaramente identificata la sezione relativa alla trasparenza. Gli obiettivi in materia di trasparenza, così come previsto dal comma 8 dell'art.1 della L. 190/2012, come modificato dall'art. 41 comma 1 lett. g) del D.lgs. 97/2016, costituiscono obiettivi strategici (la cui definizione spetta all'organo politico) e, dunque, elemento necessario e ineludibile della sezione del PTPCT dedicata alla trasparenza. Inoltre, il legislatore ha rafforzato poi la necessità che sia assicurato il coordinamento tra gli obiettivi strategici in materia di trasparenza contenuti nel PTPCT e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale dell'amministrazione nonché con il piano della performance.

Ciò al fine di garantire la coerenza e l'effettiva sostenibilità degli obiettivi posti. Nel novellato art. 10 del D.lgs. 33/2013, che prevede l'accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di prevenzione della corruzione, viene chiarito che la sezione del PTPCT sulla trasparenza debba essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni ente, l'individuazione/l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati. Caratteristica essenziale della sezione della trasparenza è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione, che nell'Istituto coincidono nello stesso soggetto. In altre parole, in questa sezione del PTPCT non può mancare uno schema in cui, per ciascun obbligo, siano espressamente indicati i nominativi dei soggetti e gli uffici responsabili di ognuna delle citate attività. Nella sezione del PTPCT dedicata alla programmazione della trasparenza è, inoltre, opportuno che ogni amministrazione definisca, in relazione alla periodicità dell'aggiornamento fissato dalle norme, i termini entro i quali prevedere l'effettiva pubblicazione di ciascun dato nonché le modalità stabilite per la vigilanza e il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi. Premesso che per la tempistica degli adempimenti l'Istituto si rifà a quanto indicato nella tabella allegata alle linee guida ANAC sul D.lgs. 97/2016, la vigilanza e il monitoraggio competono al RPCT che, in considerazione anche degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione, necessariamente dovrà essere supportato da un "presidio organizzativo costante della trasparenza", così come auspicato anche dall'ANAC nel PNA 2016.

2. Responsabilità e competenze

Nei seguenti paragrafi si elencano i soggetti e le relative responsabilità nell'ambito del programma trasparenza dell'Istituto.

Responsabile per la trasparenza

Il Responsabile della trasparenza, che coincide con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, nominato con Deliberazione del Direttore Generale n.15 del 22/01/2021, svolge i compiti previsti dall'art.43 del D.lgs. 33/2013 e precisamente:

- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Istituto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate" (comma 1);
- segnala al Direttore Generale, all'Organismo indipendente di valutazione, all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (comma 1);
- provvede all'aggiornamento della sezione trasparenza nell'ambito del PTPCT;
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico (comma 4).
- effettuare un'attività di monitoraggio periodico sullo stato di attuazione degli obblighi di trasparenza sulla base di appositi report forniti dai Referenti della Trasparenza.

La pubblicazione e l'aggiornamento di tutti i dati richiesti dal D.lgs. 33/2013, è a carico del responsabile dell'ufficio competente in materia di pubblicazione, mentre il Responsabile della trasparenza svolge unicamente attività di coordinamento e vigilanza.

Nelle comunicazioni inerenti ai dati da pubblicare, i direttori/dirigenti devono rispettare i limiti alla trasparenza, come meglio descritti nelle linee guida in materia di trattamento dei dati personali contenute nel provvedimento n° 243 del 15/05/2014 del Garante della Privacy.

Dirigenti responsabili della trasmissione, della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati

I soggetti responsabili della trasmissione e pubblicazione dei dati in "Amministrazione Trasparente" sono i Dirigenti Responsabili delle Strutture, ognuno per gli adempimenti di propria competenza. I Dirigenti Responsabile di ciascuna Struttura ha la piena ed esclusiva responsabilità della esattezza, completezza e tempestività dei dati (tassativamente in formato aperto). I Direttori / Dirigenti responsabili delle strutture aziendali assumono, quindi, il ruolo di "Referenti aziendali per la trasparenza". Di seguito le articolazioni aziendali in cui sono individuati in quanto Direttori / Dirigenti responsabili:

- Direzione Scientifica
- Direzione Sanitaria
- U.O.C. Area Gestione Risorse Economico Finanziarie e CG
- U.O.S. Burocratico-legale e Affari Generali
- U.O.C. Area Gestione Risorse Umane
- U.O.C. Area Gestione Patrimonio e Gestione Tecnica

Nei loro confronti, il Responsabile della Trasparenza, svolge esclusivamente funzioni di coordinamento delle attività in tema di trasparenza mediante:

- comunicazioni;
- informazioni;
- eventuali disposizioni operative;
- organizzazione e coordinamento di appositi gruppi di lavoro;
- qualsiasi altra modalità adeguata ai fini dell'esercizio della propria attività di coordinamento.

Per quanto detto, Referenti aziendali per la trasparenza sono gli unici responsabili dell'adempimento degli obblighi di trasparenza di cui al presente Programma.

Organismo indipendente di valutazione della performance

L'OIV verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nella sezione trasparenza e quelli indicati nel Piano annuale degli obiettivi, valutando, altresì, l'adeguatezza dei relativi indicatori. L'Organismo Indipendente di Valutazione ha il compito di promuovere e attestare l'assolvimento da parte dell'Istituto degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, secondo le modalità e le tempistiche definite dall'ANAC. I relativi esiti sono pubblicati sul sito web aziendale in "Amministrazione Trasparente". L'OIV, al pari degli altri soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione della performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile della trasparenza e dei responsabili delle singole aree tenuti alla trasmissione dei dati (art. 44).

L'Ufficio relazioni con il pubblico,

L'Ufficio per le relazioni con il pubblico aziendale rappresenta la prima interfaccia con il cittadino/utente ed è proprio questa situazione di fatto che lo rende uno degli snodi principali del "sistema trasparenza".

A tal fine, in via esemplificativa e non esaustiva, l'URP:

- valuta e propone al RPCT soluzioni organizzative per l'attivazione di nuove metodologie di segnalazione di episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi, episodi corruttivi;
- fornisce informazioni sull'organizzazione e sul funzionamento dell'Istituto;
- raccoglie le segnalazioni dei cittadini (encomi, reclami o spunti di miglioramento);
- effettua il monitoraggio attivo della qualità percepita curando la somministrazione di questionari di gradimento per l'area ambulatoriale e di degenza;
- svolge attività di ascolto e mediazione dei conflitti tra cittadino e professionista;
- organizza la "giornata della trasparenza" in sinergia con la Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV;
- si rapporta con le varie Associazioni di Volontariato ammesse all'interno dell'Istituto.

In qualità di Autorità nazionale anticorruzione, l'ANAC controlla l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, esercitando poteri ispettivi e ordinando l'adozione di atti o provvedimenti richiesti dalla normativa vigente, ovvero la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza. Inoltre, controlla l'operato del responsabile per la trasparenza. La ANAC può avvalersi delle banche dati istituite presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della funzione pubblica per il monitoraggio degli adempimenti degli obblighi di pubblicazione.

Accesso civico

Il decreto legislativo n. 33/2013 ha introdotto e disciplinato l'istituto dell'accesso civico, riconoscendo a chiunque il diritto di richiedere documenti/informazioni/dati per i quali non risulti osservato dalla pubblica amministrazione l'obbligo di pubblicazione previsto dalla normativa.

L'Istituto dell'accesso civico è stato previsto e disciplinato nei PP.TT.PP.CC. aziendali.

Si è, inoltre, proceduto alla pubblicazione nella sezione dedicata (Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Accesso civico) di una nuova tabella di sintesi delle informazioni necessarie sulle modalità di accesso agli atti amministrativi e della modulistica aggiornata per esercitare l'accesso. Premesso che l'Autorità con linee guida adottate con delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, ha invitato le amministrazioni destinatarie a disciplinare con un apposito regolamento le modalità di esercizio dell'accesso generalizzato, al fine di assicurare l'efficacia di tale diritto.

In base alle disposizioni in materia, è stata istituita la sottosezione "registro degli accessi" nell'apposita sezione di "Amministrazione Trasparente", regolarmente alimentata nel 2020.

Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679)

A seguito dell'applicazione dal 25 maggio 2018 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (si seguito RGPD) e, dell'entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, sono stati formulati quesiti all'ANAC volti a chiarire la compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013.

Sul punto, l'ANAC (Delibera n. 1074/2018) ritiene che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione. Tuttavia, si rammenta che, l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento.

In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione». Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Qualità delle informazioni" che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati. In generale, in relazione alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, si rinvia alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali (Garante per la protezione dei dati personali, «Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati», in G.U. n. 134 del 12 giugno 2014 e in www.gpdp.it, doc. web n. 3134436, attualmente in corso di aggiornamento).

Si ricorda inoltre che, in ogni caso, ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati-RPD (vedi infra-paragrafo successivo) svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in Relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD). 4.1 Rapporti tra RPCT e Responsabile della Protezione dei Dati-RPD.

Circa i rapporti fra il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT) e il Responsabile della protezione dei dati - RPD, figura introdotta dal Regolamento (UE) 2016/679 (artt. 37-39), occorre considerare le previsioni normative considerando, in primis, che il RPCT è scelto fra personale interno alle amministrazioni o enti, diversamente dal RPD che può essere individuato in una professionalità interna all'ente o assolvere ai suoi compiti in base ad un contratto di servizi stipulato con persona fisica o giuridica esterna all'ente (art. 37 del Regolamento (UE) 2016/679).

Fermo restando, quindi, che il RPCT è sempre un soggetto interno, qualora il RPD sia individuato anch'esso fra soggetti interni, l'Autorità (Delibera n. 1074/2018) ritiene che, per quanto possibile, tale figura non debba coincidere con il RPCT.

Resta fermo che, per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il RPD costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT, anche se naturalmente non può sostituirsi ad esso nell'esercizio delle funzioni. Riprendendo l'esempio di cui alla Delibera ANAC 1074/2018, si consideri il caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato che, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 5, co. 7, del d.lgs. 33/2013.

In questi casi il RPCT ben si può avvalere, se ritenuto necessario, del supporto del RPD nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici, ma limitatamente a profili di carattere generale, tenuto conto che proprio la legge attribuisce al RPCT il potere di richiedere un parere al Garante per la protezione dei dati personali

Ciò anche se il RPD sia stato eventualmente già consultato in prima istanza dall'ufficio che ha riscontrato l'accesso civico oggetto del riesame.

Di seguito si riportano i provvedimenti adottati in materia da parte dell'Istituto:

- Determina del Direttore Generale 525/2020, nomina del RDP-Responsabile Protezione Dati Personali, ai sensi dell'art. 37 del Regolamento UE 2016/679;
- Delibera 19/2019, Nuovo Regolamento Aziendale in Materia di Protezione dei Dati Personali.

3. Relazione annuale

Ai sensi dell'art. 1 c. 14 della l. n. 190 del 2012 il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, entro il 15 dicembre di ogni anno, redige una relazione annuale che rendiconti l'efficacia delle misure di prevenzione definite nel Piano c.d. PTCPT e che dovrà essere pubblicata sul sito web istituzionale, sulla base delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Obiettivi 2021 e monitoraggio

Per l'anno in corso le attività in materia di Trasparenza prevedono:

L'aggiornamento della sezione riguardante l'insediamento del nuovo CIV (Consiglio di Indirizzo e Verifica), giusta DDG n. 5/2021, con contestuale archiviazione del vecchio assetto CIV.

- Ricognizione periodica degli obblighi informativi non pubblicati con sollecito ad adempiere ai referenti responsabili;
- Aggiornamento e diffusione della modulistica da sottoporre al CIV inerente gli obblighi previsti dall'art.14 del D.Lgs. n.33/2013;
- Aggiornamento dell'articolazione degli uffici: questa sezione, su sito web istituzionale è in fase di allestimento, riorganizzazione e nuova rappresentazione grafica relativamente agli uffici dell'ente in conformità alla DDG n. 91/2020 Adozione dell'Assetto Normativo Interno. Aggiornamento contenuti;
- Telefono e Posta Elettronica: da aggiornare elenco telefonico interno.

Per quanto concerne il personale:

- Aggiornamento dei Titolari di incarichi dirigenziali
- Aggiornamento dei titolari delle posizioni organizzative;

La sezione privacy del sito sarà oggetto di revisione e costante aggiornamento

Aggiornamento del Piano

Il presente Piano verrà aggiornato annualmente (entro il 31 marzo 2021) e adottato con deliberazione del Direttore Generale dell'Istituto. Sarà inoltre integrato dalle indicazioni fornite dall'ANAC, in coerenza con le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione.

Entrata in vigore

Il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione 2021- 2023 entra in vigore il giorno successivo alla deliberazione del provvedimento di adozione con la pubblicazione sul sito istituzionale nell'apposita voce della sezione "Amministrazione Trasparente".

Allegati al presente piano:

- Allegato 1 - Riferimenti normativi
- Allegato 2 - Stato attuazione misure al 31-12-2020
- Allegato 3 - Relazione annuale RPCT anno 2020
- Allegato 4 - Documento di aggiornamento di Mappatura dei processi e di Valutazione del rischio

Normativa di riferimento

- L. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità della pubblica amministrazione";
- Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2013;
- Linee di indirizzo del Comitato interministeriale (DPCM 16 gennaio 2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, del PNA;
- D. Lgs. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- D.P.R. 62/2013 "Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
- D.lgs. 39/2013 "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1 commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";
- PNA predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed approvato dall'A.N.AC. con delibera n. 72/2013 del 11.09.2013;
- D.L. 18 ottobre 2012, n. 179 "Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese" convertito con modificazioni dalla L. 221/2012;
- D.L. 31 agosto 2013, n. 101 "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni" convertito con L. 125/2013;
- Documento formalmente approvato e pubblicato sul sito internet del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 26 giugno 2014 contenente i "Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti" elaborato a seguito della chiusura del tavolo tecnico a cui hanno partecipato il Dipartimento della Funzione Pubblica, la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, l'ANCI e l'UPI, avviato ad ottobre 2013 in attuazione di quanto previsto dall'intesa sancita in Conferenza unificata il 24 luglio 2013;
- Delibera A.N.AC. 75/2013: "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. 165/2001)";
- D.L. 24 giugno 2014 n. 90 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari" convertito con modificazioni dalla L. 114/2014, che ha disposto il trasferimento all'A.N.AC. delle funzioni prima attribuite al Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di prevenzione della corruzione di cui all'art. 1, c. 4, 5, e 8 della L. 190/2012 nonché in materia di trasparenza di cui all'art. 48 del D.lgs. 33/2013;
- Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento approvato dall'A.N.AC. il 9 settembre 2014;
- Delibera ANAC n. 149 del 22 dicembre 2014 "Interpretazione e applicazione del decreto legislativo n. 39/2013 nel settore sanitario";
- Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione con determinazione n.12 del 28 ottobre 2015;
- Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, «Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche»
- Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 sul Codice dei contratti pubblici
- PNA 2016 deliberazione ANAC n. 831 del 03 agosto 2016
- Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 - Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione
- Delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018
- Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 - Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione
- Linee Guida n. 15 recanti «Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici», approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 494 del 05 giugno 2019;

- Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l'applicazione dell'art. 14, co. 1-bis e 1-ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019 - Delibera n. 586 del 26 giugno 2019;
- Regolamento per la gestione del Casellario Informativo dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, ai sensi dell'art. 213, comma 10, d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, approvato con delibera ANAC n. 861 del 2.10.2019;
- Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità di cui al d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 approvato dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 920 nell'adunanza del 16 ottobre 2019;
- Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 - Approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019.

Di seguito sono riportati i reati contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal Titolo II, Capo I del Codice Penale:

Norma di riferimento Reato presupposto

Art. 314 c.p.	- (Peculato)
Art. 316 c.p.	- (Peculato mediante profitto dell'errore altrui)
Art. 316 bis c.p.	- (Malversazione a danno dello Stato)
Art. 316 ter c.p.	- (Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato)
Art. 317 c.p.	- (Concussione)
Art. 318 c.p.	- (Corruzione per un atto d'ufficio)
Art. 319 c.p.	- (Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio)
Art. 319 bis c.p.	- (Circostanze aggravanti)
Art. 319 ter c.p.	- (Corruzione in atti giudiziari)
Art. 319 quater c.p.	- (Induzione indebita a dare o promettere utilità)
Art. 320 c.p.	- (Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio)
Art. 321 c.p.	- (Pene per il corruttore)
Art. 322 c.p.	- (Istigazione alla corruzione)
Art. 322 bis c.p.	- (Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e Stati esteri)
Art. 322 ter c.p.	- Confisca;
Art. 323 c.p.	- Abuso d'ufficio;
Art. 323 bis c.p.	- Circostanza attenuante;
Art. 325 c.p.	- Utilizzazione di invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio;
Art. 326 c.p.	- Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio;
Art. 328 c.p.	- Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione;
Art. 329 c.p.	- Rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica;
Art. 331 c.p.	- Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità;
Art. 334 c.p.	- sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa;
Art. 335 c.p.	- Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa;
Art. 335 bis c.p.	- Disposizioni patrimoniali.

REGOLAMENTI AZIENDALI

- Regolamento Comitato per il controllo delle infezioni Ospedaliere (adottato con DDG n. 100/2021);
- Regolamento in materia di Valutazione degli incarichi dirigenziali (adottato con DDG n. 61/2021);
- Protocollo applicativo per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance individuali e del connesso sistema premiante - Area di Comparto (adottato con DDG n. 60/2021);
- Protocollo applicativo per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance individuali e del connesso sistema premiante-Dirigenza Area Sanità e Dirigenza P.T.A. - (adottato con DDG n. 58/2021);
- Regolamento aziendale per l'attribuzione di incentivi per funzioni tecniche nell'ambito delle acquisizioni di beni, servizi e lavori (adottato con DDG n. 57/2021);
- Approvazione della REV.05 del 11/01/2021 dell'allegato 10 TER "Addendum emergenza Coronavirus" al nuovo documento di valutazione dei rischi (D.V.R.) per la sicurezza e la salute dei lavoratori, approvato con delibera n.712 del 30/12/2020. (adottato con DDG n. 17/2021) (n.b. non pubblicabile);
- Approvazione del nuovo documento di valutazione dei rischi (d.v.r.) per la sicurezza e la salute dei lavoratori – D.Lgs 81/2008 (adottato con DDG n.712/2020) (n.b. non pubblicabile);
- Regolamento per la disciplina dell'assistenza legale ai dipendenti coinvolti in procedimenti giudiziari per responsabilità civile, penale e amministrativa-contabile (adottato con DDG n. 325/2018 e modificato con DDG n. 503/2020);
- Regolamento recante disciplina per la generazione, gestione e valorizzazione della proprietà intellettuale sui risultati della ricerca (adottato con DDG n. 478/2020);
- Regolamento per il conferimento di Incarichi Dirigenziali a Tempo Determinato ai sensi dell'art. 15 septies del D.Lgs n. 502/1992 e s.m.i. (approvato con DDG n.470/2020);
- Regolamento aziendale per la nomina, composizione, funzionamento e remunerazione, dei Commissari esterni nelle commissioni di gara per lavori, servizi e forniture (adottato con DDG n. 398/2020);
- Regolamento per la graduazione e l'affidamento degli incarichi di funzione (modifiche alla deliberazione n.423/2019 - adottato con DDG n. 314/2020);
- Regolamento per la gestione della Cassa Economale (adottato con DDG n. 543/2019);
- Regolamento aziendale Orario di Lavoro Comparto (adottato con DDG n. 511/2019);
- Regolamento per la progressione economica orizzontale Area Comparto (adottato con DDG n. 425/2019);
- Regolamento in materia di sperimentazioni cliniche (adottato con DDG n. 266/2019);
- Regolamento per il Conferimento e la Graduazione degli Incarichi Dirigenziali (adottato con DDG n. 131/2019);
- Regolamento recante disciplina in materia di accesso ed utilizzo Stabulario (adottato con DDG n. 63/2019);
- Regolamento interno per la protezione dei dati delle persone fisiche (adottato con DDG n. 19/2019);
- Regolamento per le prescrizioni farmaceutiche (adottato con DDG n. 705/2018);
- Regolamento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari e codice disciplinare (adottato con DDG n. 669/2018);
- Regolamento per la gestione dei sinistri (adottato con DDG n. 514/2018);
- Regolamento per la nomina dei componenti interni delle commissioni giudicatrici (adottato con DDG n. 379/2019);
- Regolamento recante disciplina in materia di conferimento di borse di studio (BRS) (adottato con DDG n. 735/2018);
- Regolamento per l'esercizio della libera professione dei dirigenti e dell'area a pagamento (approvato con DDG n.302/2018);
- Regolamento Comitato Consultivo Misto (CCM) e funzionamento (adottato con DCS n. 770/2017);

- Regolamento per l'esercizio del Diritto di Accesso ai Documenti Amministrativi e del Diritto di Accesso Civico ai Documenti, Informazioni e Dati (adottato con DCS n. 403/2017);
- Regolamento sulla rotazione del personale nelle aree a rischio di corruzione (adottato con DDG n. 212/2017);
- Regolamento sulla rotazione del personale nelle aree a rischio di corruzione (adottato con DDG n. 212/2017);
- Regolamento Interno e direttive per la gestione dei rifiuti (adottato con DDG n. 551/2015);
- Regolamento per l'utilizzo e la gestione delle risorse strumentali informatiche e telematiche aziendali (adottato con DDG n. 22/2014);
- Regolamento Formazione ed Aggiornamento Professionale-Tirocinio-Frequenza Volontaria (adottato con DDG n. 151/2013);
- Regolamento sistema di valutazione del personale dipendente (adottato con DDG n. 569/2012);
- Regolamento aziendale per le procedure di acquisto in economia (adottato con DDG n. 464/2012).