



PIANO TRIENNALE 2023 -2025

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA



Adottato con Deliberazione n. 641 del 29 marzo 2023

INDICE

INTRODUZIONE.....	5
1. OBIETTIVI DEL PIANO.....	7
2. AZIONI GENERALI.....	8
3. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA IN AZIENDA: ATTORI COINVOLTI E FUNZIONI.	9
4. PROCESSO DI REDAZIONE DEL PIANO TRIENNALE.....	20
5. OBIETTIVI STRATEGICI SU PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.....	20
6. PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO.....	20
7. CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO E DIFFUSIONE DI BUONE PRATICHE E VALORI.....	27
8. GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE.....	27
9. ROTAZIONE DEL PERSONALE.....	29
10. INCOMPATIBILITÀ SPECIFICHE PER POSIZIONI DIRIGENZIALI.....	30
11. ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO. DIVIETO DI PANTOUFLAGE O REVOLVING DOORS.....	31
12. FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI E CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	33
13. TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI.....	35
14. FORMAZIONE.....	36
15. PATTI DI INTEGRITÀ.....	37
16. MONITORAGGIO DEL RISPETTO DEI TERMINI PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI.....	37
17. NOMINE LEGATE ALLE ATTIVITÀ DI PREVENZIONE.....	37
18. IL SISTEMA AZIENDALE DEI CONTROLLI INTERNI.....	38
19. PROCEDURE E PERCORSO REGIONALE ATTUATIVO DELLA CERTIFICABILITÀ DEL BILANCIO (P.A.C.).....	38
20. PIANO DI COMUNICAZIONE.....	39
21. MONITORAGGIO DEL PROCESSO DI PREVENZIONE.....	39
22. RESPONSABILITÀ.....	39
23. IL PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA 2023-2025.....	40
24. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	70
25. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.....	76
L'IMPATTO DELLA PANDEMIA DA COVID 19 SUL CONTESTO ESTERNO E INTERNO.....	79

ORGANIGRAMMA AZIENDALE	86
26. IL PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ.....	93
ALBERO DELLA PERFORMANCE.....	97
➤ COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER.....	97
➤ COMUNICAZIONE	97
➤ SITO WEB AZIENDALE.....	98
➤ CARTA DEI SERVIZI	98
➤ INDAGINI DI CUSTOMER SATISFACTION	98
➤ PROCESSO DI ATTUAZIONE E SISTEMA DI MONITORAGGIO INTERNO	99
➤ POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA.....	99
➤ ORGANIZZAZIONE INTERNA	99
➤ DISCIPLINA DEL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO PER LA VIOLAZIONE DEGLI OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA	100
Elenco obblighi pubblicazione dati con indicazione responsabili	102
Mappatura dei processi 2022-2024.....	136

INTRODUZIONE

Il presente Piano prosegue nell'applicazione delle misure previste nei Piani previgenti riesaminati per tener conto dei rischi emersi nel corso dell'anno e della evoluzione dell'organizzazione. Anche quest'anno il Piano anticorruzione e trasparenza è stato inserito nel contesto del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), per come introdotto col decreto legge 80 del 9 giugno 2021 convertito nella legge 113 del 9 agosto 2021 e già oggetto di approvazione con delibera n. 474 del 06 marzo 2023. Trattandosi di un'Azienda sanitaria con una molteplicità di processi, l'analisi dei processi prevista dal PTCPT 2022-2024 ha subito un forte rallentamento a causa della pandemia ed anche per le diverse priorità che la Direzione ha assegnato alle strutture. Cionondimeno si è riusciti ad attuare, in larga parte, gli obiettivi che ci si era prefissati di raggiungere.

Fatta la superiore premessa, si predispone l'aggiornamento del presente Piano Triennale 2023-2025 per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Azienda Ospedaliera "Ospedali Riuniti Villa Sofia-Cervello" (di seguito, per brevità, "Azienda" o "AOOR") come previsto dalla Legge n. 190 del 2012 e ss.mm.ii.

Dal 2012 la Legge n. 190/2012 ha imposto a tutte le pubbliche amministrazioni di adottare misure preventive della corruzione, identificando un Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, che ha il compito di sovrintendere a tutte queste attività.

I principali fattori di rischio per questi fenomeni sono due: l'asimmetria informativa ed il conflitto di interessi.

Le misure di prevenzione proposte mirano al contenimento di questi due aspetti, agendo in primis sulla trasparenza dell'agire della pubblica amministrazione.

L'AOOR – consapevole delle gravi conseguenze che i fenomeni corruttivi determinano in termini di fiducia dei cittadini – intende contrastare il fenomeno soprattutto in termini preventivi. Il Piano, come tutti gli strumenti che focalizzano la propria attenzione sul funzionamento dell'organizzazione, rappresenta infatti una occasione di miglioramento, recuperando reputazione e fiducia.

Nel presente documento sono mappate le aree a rischio della nostra azienda e le misure di prevenzione elaborate anche grazie al confronto con gli operatori dei singoli servizi.

Tra le diverse misure generali previste dalla legge adottate dall'AOOR, sono state fra l'altro adottate quelle che di seguito si riportano:

- **INTERNAL AUDIT:** nel Dicembre 2017, giusta Delibera n. 641/2017, è stato costituito il servizio di Internal Audit, avviando il Sistema aziendale dei Controlli Interni; lo stesso prevede controlli di primo e secondo livello da parte dei singoli servizi e di terzo livello da parte del Servizio di Internal Audit. Tale servizio rappresenta un punto fondamentale anche per le politiche di prevenzione della corruzione. Con delibera n. 580 del 21.04.2021 è stato conferito l'incarico a tempo determinato di dirigente analista, per le funzioni di Internal Audit e D.P.O. Con delibera 1388 del 18.08.2022 è stato conferito incarico di Direzione di UOS alla dr.ssa Emanuela Carbonaro.
- **TRASPARENZA e ACCESSO CIVICO:** sono state pubblicate sul sito internet istituzionale tutte le informazioni legate alla vita organizzativa, in modo che queste siano visibili a tutti i cittadini (www.ospedaliriunitipalermo.it/trasparenza). E' stato avviato il percorso dell'accesso civico, mediante adozione del Regolamento Aziendale, effettuata con Delibera n. 26 del 17/1/2019, che consente a chiunque di accedere alla quasi totalità delle informazioni a disposizione dell'azienda (tutelando in ogni caso gli interessi legittimi). E' attualmente in corso il trasferimento dei dati, anche relativi alla trasparenza, su sito internet di recente creazione che andrà a sostituire quello attuale, mantenendo comunque la consultabilità di quello attualmente in uso per il prossimo futuro.

- **WHISTLEBLOWING:** è stato applicato quanto previsto dalla norma in termini di Whistleblowing attuando la tutela, contro ogni forma di discriminazione e ritorsione, di quanti effettuino segnalazioni di reati, ipotesi di reato e potenziali rischi corruttivi.
E' stata pianificata la Policy aziendale per Whistleblower. E' stato ultimamente acquisito e sperimentato un nuovo software applicativo per la gestione del Whistleblowing. Questa Azienda Ospedaliera si è dotata di una piattaforma informatica per le segnalazioni di atti illeciti nella pubblica amministrazione raggiungibile all'indirizzo <https://whistleblowing.ospedaliriunitipalermo.it> pubblicato a sua volta all'interno del sito istituzionale <https://ospedaliriunitipalermo.it>.
Questa piattaforma fa uso del software GlobaLeaks, utilizzato dalla stessa ANAC, specificatamente progettato per proteggere l'identità del whistleblower e del ricevente nello scambio di informazioni. Il software è progettato dall'organizzazione no-profit Hermes Center for Transparency and Digital Human Rights. Attraverso il software è possibile inserire una segnalazione di illecito in modo sicuro ed anonimo.
GlobaLeaks è un software di Whistleblowing libero ed open-source, utilizza la licenza AGPL ed è conforme allo Standard ISO 37002, alla Direttiva EU 2019/1937 e al Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR).
- **CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO:** condiviso con gli operatori attraverso diversi focus group ed approvato con delibera n. 551/2019 il codice etico e di comportamento. Il regolamento è pubblicato sul sito www.ospedaliriunitipalermo.it/trasparenza/altricontenuti. Oltre alla previsione dei doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta, sono previste le seguenti misure di prevenzione della corruzione:
- ✓ astensione in caso di conflitto di interesse e comunicazione al proprio responsabile dell'esistenza di tale situazione;
 - ✓ comunicazione al proprio responsabile in caso di appartenenza ad associazioni che si occupano di sanità;
 - ✓ sobrietà ed attenzione nell'accettazione di regali: in via del tutto occasionale e nell'ambito di relazioni di cortesia è possibile infatti accettare solo quelli di modico valore. Inoltre i regali non vanno mai richiesti, mai accettati in anticipo rispetto ad eventuali prestazioni e non devono essere continuativi.
- **ROTAZIONE DEGLI INCARICHI:** limitata nella sua applicazione causa emergenza pandemica, nell'auspicio che la stessa situazione emergenziale viri verso una condizione di normalità, nel corso del **2023** e successivi si dovrà procedere alla rotazione dei dirigenti afferenti l'area APT, i cui incarichi quinquennali risultano conclusi. Parimenti, ai sensi della Legge n. 190/2012, la rotazione degli incarichi dovrà essere operata anche nei confronti del personale del comparto con qualifica di collaboratore (responsabili del procedimento), operanti nelle aree a più elevato rischio di corruzione, assicurando nel contempo la continuità e il buon andamento dell'attività amministrativa, nonché la salvaguardia delle professionalità già acquisite.
- **FORMAZIONE:** è proseguita, pur se molto limitata dalla condizione pandemica, l'attività di formazione con le singole strutture aziendali, sia di tipo generale che specifico, mirata anche alla attuazione del sistema aziendale dei controlli interni.

1. OBIETTIVI DEL PIANO

I principali obiettivi del Piano Triennale dell'AOOR sono tre:

1. creare un contesto sfavorevole all'insorgere di comportamenti o fenomeni di corruzione;
2. ridurre le opportunità/condizioni per cui si possono generare casi di corruzione;
3. aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione.

Per l'anno 2023 l'Azienda si prefigge, inoltre, di:

- ✓ migliorare la capacità di monitorare gli eventi corruttivi;
- ✓ comprendere i “*fattori che innescano la corruzione*” (conflitti di interessi) cioè come si genera la corruzione, per identificare tempestivamente gli eventi corruttivi che si verificano nonostante l'esistenza di un sistema di prevenzione.

Gli obiettivi strategici sono sviluppati in una serie di azioni di intervento e indicatori di misurazione, con relative indicazioni dei responsabili della loro attuazione e delle fasi e tempi di monitoraggio.

La traduzione operativa degli obiettivi strategici e l'attuazione delle azioni di miglioramento e di prevenzione, devono però tener conto di alcune specifiche criticità che qui di seguito si riportano:

1. In primo luogo l'obbligo normativo che ribadisce l'invarianza finanziaria nell'applicazione della Legge n. 190/2012 e dei successivi decreti attuativi. La mancata individuazione di un eventuale finanziamento ad hoc rende ancora più difficile e complessa non solo l'implementazione di percorsi organizzativi, gestionali ed operativi per ridurre gli eventuali rischi corruttivi, ma anche semplicemente l'applicazione di tutti gli obblighi normativi previsti.

Occorre comunque sottolineare che anche l'anno 2022 è stato caratterizzato in ambito mondiale dalla pandemia da Sars-CoV-2 che ha ovviamente interessato in prima battuta il settore sanitario. Le varie articolazioni aziendali sono state impegnate nella riorganizzazione delle strutture esistenti, al fine di fronteggiare le contingenti esigenze sanitarie, anche mediante la conversione di un intero presidio ospedaliero in Covid Hospital; tale conversione, in parte rientrata nel corso dello stesso 2022 allorché la situazione sanitaria è sembrata suscettibile di maggiore controllo, si è ripresentata a più riprese come necessaria e ancor oggi se ne percepisce un parziale effetto, nella speranza che si tratti ormai della coda del fenomeno. Nonostante il gravoso impegno organizzativo sostenuto, l'Azienda continua a ritenere importante, il mantenimento dell'impianto complessivo del sistema aziendale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza privilegiando una logica di sistema, in una prospettiva che vede la prevenzione della corruzione come parte integrante e trasversale a tutte le funzioni e le parti dell'organizzazione aziendale e non semplicemente come mero esercizio di controllo o un insieme di adempimenti formali.

In questa prospettiva, anche la funzione del Responsabile aziendale per la prevenzione della corruzione non si definisce come semplice esecutore di adempimenti formali, né come burocrate incaricato di controlli ispettivi, quanto piuttosto come promotore di cambiamento finalizzato alla costruzione di una pubblica amministrazione etica.

Il sistema aziendale di prevenzione della corruzione si basa infatti su un concetto di controllo manageriale piuttosto che di controllo burocratico poiché, mentre funzione di quest'ultimo è quella di riportare lo svolgimento dell'attività amministrativa negli schemi definiti dalle norme giuridiche sull'amministrazione, non preoccupandosi di analizzare né la capacità dell'azione amministrativa di soddisfare la domanda di servizi, né la modificabilità delle modalità di operare al fine di ottenere risultati migliori, viceversa il controllo di tipo manageriale è prevalentemente rivolto ad oggettivare e formalizzare, a favore del management, l'insieme delle responsabilità su obiettivi e risultati di tipo operativo, recuperando il collegamento tra strategia e programmazione. In altre parole, esso risulta costituito dall' *"insieme delle analisi, valutazioni, decisioni e delle azioni idonee a migliorare la combinazione tecnica ed economica per aumentare la capacità di risposta del sistema pubblico ai bisogni crescenti"*.

In sostanza viene definito un modello di strategia di prevenzione della corruzione e/o dell'illegalità coerente, organico e diffuso, garantendone la concreta attuazione in maniera integrata con la mission e la vision aziendale, realizzando una sistematica azione di monitoraggio e valutazione della sua reale efficacia preventiva e finalizzando sempre tale sistema all'incremento del cambiamento culturale e all'empowerment degli operatori e dell'organizzazione verso i valori della legalità, della trasparenza, dell'etica pubblica.. Per fare ciò occorre sviluppare, più che un sistema di regole, un sistema di relazioni che prevedano un ruolo centrale dell'etica pubblica.

2. AZIONI GENERALI

Nel Piano triennale accanto alle misure di prevenzione specifiche di ogni servizio aziendale sono previste misure generali, come richiesto dalla Legge n. 190/2012, che riguardano in particolare:

- ✓ la trasparenza;
- ✓ la diffusione del Codice di comportamento e delle buone pratiche e valori, fra cui l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
- ✓ la rotazione del personale;
- ✓ le incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;
- ✓ le attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro (*revolving doors* o *Pantouflage*);
- ✓ la nomina di commissioni di gara e concorso, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA;
- ✓ la tutela del dipendente che effettua segnalazioni (c.d. *whistleblower*);
- ✓ la formazione;
- ✓ i patti di integrità negli affidamenti;
- ✓ le azioni di sensibilizzazione e il rapporto con la società civile;
- ✓ le attività di controllo, attraverso il Sistema Aziendale dei Controlli Interni (*Internal Audit*, O.I.V.).

3. IL SISTEMA ORGANIZZATIVO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA IN AZIENDA: ATTORI COINVOLTI E FUNZIONI.

La normativa sui temi della prevenzione della corruzione, della trasparenza e dell'integrità introduce importanti innovazioni nel trattamento della corruzione e prevede una serie articolata di azioni e di interventi operativi tali che l'AOOR ritiene opportuno definire, anche alla luce degli obiettivi aziendali, un sistema organizzativo articolato su vari livelli e ruoli, con lo scopo di assicurare azioni strategiche adeguate, al fine di privilegiare una prospettiva non tanto di semplice adempimento formale, quanto piuttosto capace di garantire una concreta e reale promozione della legalità e dell'etica pubblica.

In una prospettiva di sistema risulta necessario identificare e definire, nelle specifiche competenze, gli attori che entrano in gioco e le azioni che essi devono effettuare. Più in particolare, il sistema per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza è costituito dalle figure e dai ruoli qui di seguito definiti:

- ✓ Direttore Generale
- ✓ Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (R.P.C.T.)
- ✓ Gruppo di Lavoro per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
- ✓ Responsabile Anagrafe per la Stazione Appaltante – R.A.S.A.
- ✓ Rete dei referenti aziendali per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
- ✓ UOS Sviluppo organizzativo e patrimonio professionale
- ✓ UOS ICT Management
- ✓ UOS Qualità e Gestione del Rischio Clinico
- ✓ Dirigenti e Dipendenti aziendali
- ✓ Organismo Indipendente di valutazione (O.I.V.)

Tutti gli operatori e collaboratori dell'AOOR sono coinvolti nell'implementazione del presente Piano.

Nel dettaglio le diverse figure impegnate in questo processo sono:

Direttore Generale

- Designa, tra i Dirigenti di ruolo in servizio, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (R.P.C.T.) disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico, con piena autonomia ed effettività;
- adotta il presente Piano, inserito successivamente alla approvazione nel più ampio contesto del PIAO, su proposta dell'R.P.C.T.;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico - gestionale e del P.T.P.C.T.

Inoltre è responsabilità della Direzione aziendale:

- promuovere la cultura della legalità e dell'etica pubblica;
- sostenere i sistemi di controllo e verifica gestionale e amministrativa;
- assicurare al sistema per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e integrità adeguate condizioni operative e le risorse necessarie per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (R.P.C.T.)

- coordina di tutte le attività legate alla prevenzione della corruzione e trasparenza a livello aziendale;
- predispone il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza da inserire nel PIAO;
- propone modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni di mutamenti dell'organizzazione (art. 1, comma 10, lett. a);
- monitora le misure di prevenzione previste nel Piano triennale, attraverso incontri con i singoli servizi e la verifica documentale e fattuale della loro applicazione;
- verifica l'applicazione delle misure legate alla trasparenza;
- supporta i servizi aziendali nella valutazione dei casi di potenziale conflitto di interesse, incompatibilità e inconfiribilità;
- raccoglie le segnalazioni di illecito e di miglioramento organizzativo e tutela del dipendente che effettua segnalazioni (c.d. whistleblower), anche attraverso il canale criptato aziendale;
- assicura la formazione di operatori sul tema dell'integrità e dell'etica;
- valuta il rischio di corruzione per singolo processo aziendale;
- predispone tutti gli atti di indirizzo di carattere generale finalizzati alla prevenzione della corruzione;

- cura i rapporti con l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.);
- effettua l'analisi del contesto esterno e interno così come previsto dall'Autorità nazionale Anticorruzione.

Il Piano viene pubblicato sul sito internet dell'Azienda (www.ospedaliriunitipalermo.it) nella apposita sezione “*Amministrazione trasparente*”.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 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:

- a) di avere 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;
- b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- c) in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano, il responsabile della prevenzione della corruzione risponde ai sensi dell'art. 21 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare; la violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare;

Nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, egli riscontri dei fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare deve darne tempestiva informazione al dirigente preposto all'ufficio a cui il dipendente è addetto o al dirigente sovraordinato, se trattasi di dirigente, e all'ufficio procedimenti disciplinari affinché possa essere avviata con tempestività l'azione disciplinare.

Ove riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, deve presentare tempestiva denuncia alla competente Procura della Corte dei Conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, c. 3, l. n. 20 del 1994).

Nel caso in cui avesse conoscenza di fatti che rappresentano notizia di reato, deve presentare denuncia alla Procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria con le modalità previste dalla legge (art. 331 c.p.p.) e deve darne tempestiva informazione all'A.N.A.C.

Le risorse a disposizione del responsabile

Considerato il delicato compito organizzativo e di raccordo che deve essere svolto dal responsabile della prevenzione corruzione e trasparenza (R.P.C.T.), il P.N.A. 2016 ribadisce la necessità che le amministrazioni assicurino al R.P.C.T. un opportuno supporto, mediante assegnazione di appropriate ed adeguate risorse umane, strumentali e finanziarie.

L'appropriatezza va intesa non solo dal punto di vista quantitativo, ma anche qualitativo, dovendo assicurare la presenza di elevate professionalità, che dovranno peraltro essere destinatarie di specifica formazione.

Gruppo di lavoro per la prevenzione della corruzione per la trasparenza

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza può avvalersi di un gruppo di lavoro istituito giusta deliberazione n. 463 del 29/12/2014 nonché di una “*struttura di supporto anticorruzione e trasparenza*” istituita giusta deliberazione n. 582 del 17/05/2016 modificata ed integrata giusta deliberazione n. 1549 del 14/09/2018. In atto è in fase una rimodulazione del un nuovo gruppo di lavoro in quanto alcuni dei dipendenti precedentemente individuati dovranno essere sostituiti perché collocati in quiescenza o perché destinati ad altri incarichi.

Il Gruppo di Lavoro per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza ha il compito principale di affiancare e supportare il R.P.C.T. e svolge un importante ruolo operativo per la realizzazione delle attività previste, oltre che per quelle di monitoraggio e di controllo.

In particolare, le attività previste sono relative a:

- predisposizione dei materiali e degli strumenti per le attività di verifica, monitoraggio e controllo sui temi in oggetto;
- attività di costruzione delle mappe di rischio etico in Azienda;
- controllo e verifica dei tempi di realizzazione delle attività di prevenzione e di promozione della legalità;
- controllo e verifica dei tempi di pubblicazione dei dati previsti nei vari ambiti di attività;
- controllo e verifica del rischio etico;
- predisposizione regolamenti e procedure per le aree a maggiore rischio di corruzione
- programmazione, realizzazione e monitoraggio delle attività formative necessarie.

Responsabile Anagrafe per la Stazione Appaltante – R.A.S.A.

Ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile R.A.S.A., responsabile dell’inserimento e dell’aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa.

Nell’AOOR l’incarico è stato conferito all’Ing. Clelia Buscaglia, Dirigente Ingegnere, giusta Delibera n. 2144 del 27/12/2022.

La Rete dei Referenti aziendali per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

La complessità dell’organizzazione aziendale ha reso necessario l’affiancamento al Responsabile della prevenzione della corruzione di un Referente (nominato tra i dirigenti e/o tra i titolari di posizioni organizzative, data la carenza di personale dirigenziale a seguito del blocco del turn over disposto dal Piano di rientro) per ogni struttura, unità operativa e servizio dell’Azienda. I referenti sono chiamati a svolgere il ruolo di facilitatori del processo di promozione della cultura della legalità e della trasparenza, garantendo un collegamento tra le unità organizzative e il RPCT. L’azione del Referente è subordinata alle indicazioni e istruzioni del Responsabile, che rimane il riferimento aziendale per l’implementazione della politica di prevenzione nell’ambito dell’amministrazione e degli adempimenti che ne derivano. L’Azienda assicura quindi al Responsabile il supporto delle professionalità operanti negli ambiti a più alto rischio di corruzione e, in generale, di tutte le unità organizzative. La legge affida ai dirigenti poteri di controllo e obbligo di collaborazione e monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione. Lo sviluppo e l’applicazione delle misure previste nel presente piano saranno quindi il risultato di

un'azione sinergica del Responsabile per la prevenzione e dei singoli Responsabili degli uffici, secondo un processo di ricognizione in sede di formulazione degli aggiornamenti e di monitoraggio della fase di applicazione. Nel corso dell'anno 2021 la nomina dei suddetti referenti, o di coloro che siano stati dagli stessi identificati, è stata formalizzata con delibera aziendale n. 1397 del 08.10.2021 "*Costituzione di rete Referenti della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*".

I compiti dei referenti sono i seguenti:

- a) individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
 - b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni **volti** a prevenire il rischio di corruzione;
 - c) assicurare, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano anticorruzione;
 - d) monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
 - e) proporre all'RPCT eventuali misure di trasparenza ulteriori rispetto a quelle previste da disposizioni di legge e/o regolamenti
 - f) contribuire alla efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
 - g) individuare il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica pubblica e della legalità, in quanto chiamato ad operare nei settori nei quali è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
 - h) di concerto con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza assicurare, in un contesto unitario, organico e coerente, la osservanza delle prescrizioni in materia di trasparenza dell'attività amministrativa;
 - i) concorrere ad assicurare che nell'Azienda siano rispettate le disposizioni del Decreto Legislativo n. 39/2013 sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi. A tal fine segnalando al RPCT l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità e incompatibilità di cui al citato decreto;
 - l) curare la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione ed il monitoraggio annuale della loro attuazione
- I Referenti del Responsabile, al fine di garantire lo svolgimento del ruolo di impulso che la legge affida al Responsabile della prevenzione della corruzione, sono tenuti, nell'esercizio delle loro funzioni, ad assicurare che:
- a) l'organizzazione amministrativa sia resa trasparente, con evidenza delle responsabilità per procedimento, processo e prodotto;
 - b) le unità organizzative siano, oltre che coordinate tra loro, rispondenti all'*input* ricevuto.

I Responsabili aziendali e/o i Referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione, sono tenuti a curare, mediante un sistema articolato "*a cascata*" il pieno e motivato coinvolgimento di tutti i dirigenti e dipendenti delle strutture aziendali cui sono rispettivamente preposti, in specie di quelli addetti alle aree a più elevato rischio di corruzione ed illegalità, nell'attività di analisi e valutazione, nonché di proposta e definizione delle misure di monitoraggio per l'implementazione del piano di prevenzione della corruzione.

Le modalità di raccordo e di coordinamento tra il Responsabile della prevenzione della corruzione e i Referenti devono determinare un meccanismo di comunicazione/informazione, *input/output* per l'esercizio della funzione, secondo un processo *bottom-up* in sede di formulazione delle proposte e *topdown* per la successiva fase di verifica ed applicazione.

Analogo raccordo e coordinamento, operativo e dinamico, va costantemente e sistematicamente mantenuto tra i Responsabili aziendali ed il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

I Referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione, per l'area di rispettiva competenza, svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'Azienda, 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 del Responsabile della prevenzione della corruzione osservano le misure contenute nel P.T.P.C. Concorrono inoltre I Referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza concorrono a curare che nell'Azienda siano rispettate le disposizioni del Decreto Legislativo n. 39/2013 sulla inconvertibilità e incompatibilità degli incarichi. A tal fine:

- a) segnalano al Responsabile del piano anticorruzione l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconvertibilità o incompatibilità di cui al decreto, affinché il Responsabile proceda alla relativa, dovuta contestazione;
- b) segnalano, altresì, al Responsabile del piano anticorruzione i casi di possibile violazione delle disposizioni dello stesso decreto, affinché il Responsabile li segnali 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 Referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione concorrono con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza a curare la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione ed il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, in raccordo con l'Ufficio Procedimenti Disciplinari.

UOS ICT Management

L'ICT Management, nell'ambito delle sue specifiche competenze tecniche, collabora con il Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza per: provvedere all'aggiornamento del sito e della sua impostazione in relazione a quanto previsto, tra le altre norme, prioritariamente dal D.Lgs. n. 33/2013 e dal D.Lgs. n. 97/2016; per le attività di semplificazione amministrativa e dematerializzazione.

Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) rappresenta il punto di riferimento normativo per guidare la trasformazione digitale della PA, fornendo utili indicazioni anche a cittadini e provider, per la riorganizzazione dei processi interni alla Pubblica Amministrazione allo scopo di renderli più efficienti e performanti e per la corretta gestione di processi amministrativi digitalizzati e documenti informatici.

Il CAD, all'art. 17 comma 1, dispone che le pubbliche amministrazioni garantiscano l'attuazione delle linee strategiche per la riorganizzazione e la digitalizzazione dell'amministrazione definite dal Governo in coerenza con le Linee guida e che, a tal fine, ciascuna pubblica amministrazione affidi ad un ufficio dirigenziale generale la transizione alla modalità operativa digitale e i conseguenti processi di pianificazione. A questi obiettivi ha dato un forte impulso uno strumento recente: il PNRR, nato con l'obiettivo di promuovere la trasformazione digitale e i processi produttivi, supportando gli investimenti per l'innovazione del Paese.

Il tema della dematerializzazione dei documenti prodotti nell'ambito dell'attività della Pubblica Amministrazione è al centro dell'azione di Riforma governativa ormai da diverso tempo. Il ricorrere alle tecnologie più innovative per arrivare alla definitiva eliminazione della carta, ha trovato una collocazione di ampio rilievo con l'introduzione del CAD nel 2005, dove nell'art. 42 si fa esplicitamente riferimento al concetto di dematerializzazione. Recita l'art. 42: “ *Le pubbliche amministrazioni valutano in termini di rapporto tra costi e benefici il recupero su supporto informatico dei documenti e degli atti cartacei dei quali sia obbligatoria o opportuna la conservazione e provvedono alla predisposizione dei conseguenti piani di sostituzione degli archivi cartacei con archivi informatici, nel rispetto delle regole tecniche adottate ai sensi dell'articolo 71.*”

La progressiva eliminazione del cartaceo, attraverso l'informatizzazione dei processi, consente di semplificare i rapporti tra PA e cittadini e imprese e rappresenta uno dei propositi prioritari della PA.

Gli obiettivi della dematerializzazione sono due: da una parte si adottano criteri per evitare o ridurre in maniera significativa la creazione di nuovi documenti cartacei, dall'altra si punta ad eliminare i documenti cartacei attualmente esistenti negli archivi, sostituendoli con opportune registrazioni informatiche.

UOS Sviluppo organizzativo e patrimonio professionale, URP e comunicazione

Le sopraindicate UU.OO.SS., in collaborazione con il responsabile anticorruzione e per la trasparenza e l'integrità, organizzano, gestiscono e valutano i percorsi formativi sui temi in oggetto rivolti al personale, nonché le necessarie campagne informative per promuovere la sensibilizzazione sui temi trattati rivolte in maniera generale a tutto il personale dipendente, nonché tutti gli altri eventuali percorsi formativi ritenuti necessari a promuovere una cultura della legalità e dell'etica pubblica.

Per ciò che attiene alla comunicazione, inoltre, le UU.OO.SS. sopra indicate, di concerto e sempre in collaborazione con il responsabile anticorruzione e per la trasparenza, elaborano e applicano metodologie e strumenti volti a migliorare l'accesso alle informazioni da parte dei cittadini, anche attraverso l'utilizzo di tecnologie informatiche avanzate e interattive, garantendo la semplificazione dei procedimenti amministrativi per migliorare il rapporto con i cittadini, i soggetti economici, le formazioni sociali.

UOS Qualità e gestione del rischio clinico

Tale U.O.S., nell'ambito delle specifiche competenze in merito alla elaborazione e definizione delle procedure aziendali, definisce e redige – su richiesta del Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza e in collaborazione con i Direttori delle UU.OO./strutture amministrative interessate – specifiche procedure organizzative finalizzate alla massima semplificazione amministrativa e al monitoraggio e controllo dei processi organizzativi, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione.

Dirigenti e Dipendenti aziendali

Tutti i dipendenti dell'AOOR rispettano le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione adottate dall'Azienda e trasfuse nel P.T.P.C. devono essere rispettate da tutti i dipendenti e, dunque, sia dal personale che dalla dirigenza (art. 8 Codice di comportamento generale). La violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, Legge n. 190/2012).

I Dipendenti, qualora responsabili di procedimenti o titolari di uffici competenti ad adottare pareri, valutazioni tecniche, atti procedurali, ovvero se responsabili dell'adozione del provvedimento finale, hanno l'obbligo di astenersi, ai sensi dell'art. 6 *bis* della Legge n. 241/1990 e *ss.mm.ii.*, nei casi di conflitto d'interessi, comunicando tempestivamente ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

Tutti i dirigenti per l'area di competenza

- Svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, dei referenti e dell'autorità giudiziaria;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e segnalano le ipotesi di violazione;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari e la rotazione del personale.

I Dirigenti responsabili di strutture complesse e di strutture semplici dipartimentali:

- hanno il compito di monitorare il rispetto dei tempi procedurali e di relazionare per tempo (non oltre tre giorni dalla conoscenza del fatto) all'R.P.C.T. in merito all'inosservanza dei tempi procedurali (elemento sintomatico del corretto funzionamento e rispetto del Piano di prevenzione della corruzione); in caso di ritardo ne specificano le ragioni;
- indicano all' R.P.C.T., i nominativi dei dipendenti da inserire nel programma di formazione;
- sono obbligati ad inserire nei bandi di gara le clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità ai sensi dell'art. 1, comma 17, Legge n. 190/2012 ed a dimostrare all'R.P.C.T., nella relazione di cui al comma successivo, il rispetto di tale obbligo;
- presentano entro il 30 novembre di ogni anno all'R.P.C.T. un dettagliato rapporto concernente:
 - le attività svolte in merito all'attuazione effettiva dei principi di legalità ed integrità del presente Piano;
 - le eventuali criticità accertate specificando le azioni eventualmente intraprese per eliminarle o proponendo all'R.P.C.T. azioni di correzione, ove non rientranti nella competenza dirigenziale;
- effettuano un controllo annuale, sui rapporti contrattuali a maggior valore economico tra l'Azienda e i soggetti/imprese esterne o che sono interessati ai procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di servizi che dovessero provocare particolari vantaggi economici di qualsiasi genere, anche

verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti, ovvero i dirigenti e i dipendenti dell'Azienda.

I Dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione, in particolare per ciò che attiene al D.Lgs. n. 33/2013 e al D.Lgs. n. 97/2016 in tema di trasparenza e integrità, garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge. Si precisa infine che costituisce illecito disciplinare la violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano.

Tutti i dipendenti dell'Azienda partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel P.T.P.C., segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'U.P.D., segnalano casi di personale conflitto di interessi.

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

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), in attuazione dell'art.14 del D.Lgs. n. 150/09, dell'art. 44 del D.Lgs. n. 33/2013, nonché in relazione al D.Lgs. n. 97/2016, svolge le seguenti funzioni:

- verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i P.T.P.C.T. 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 ove stabiliti;
- verifica i contenuti della relazione sui risultati dell'attività svolta dal responsabile in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. A tal fine, l'O.I.V. può chiedere al responsabile le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti;
- riferisce all'A.N.A.C. sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.), la cui attività da ultimo è svolta giusto regolamento approvato con Deliberazione n. 203 del 01.02.2023:

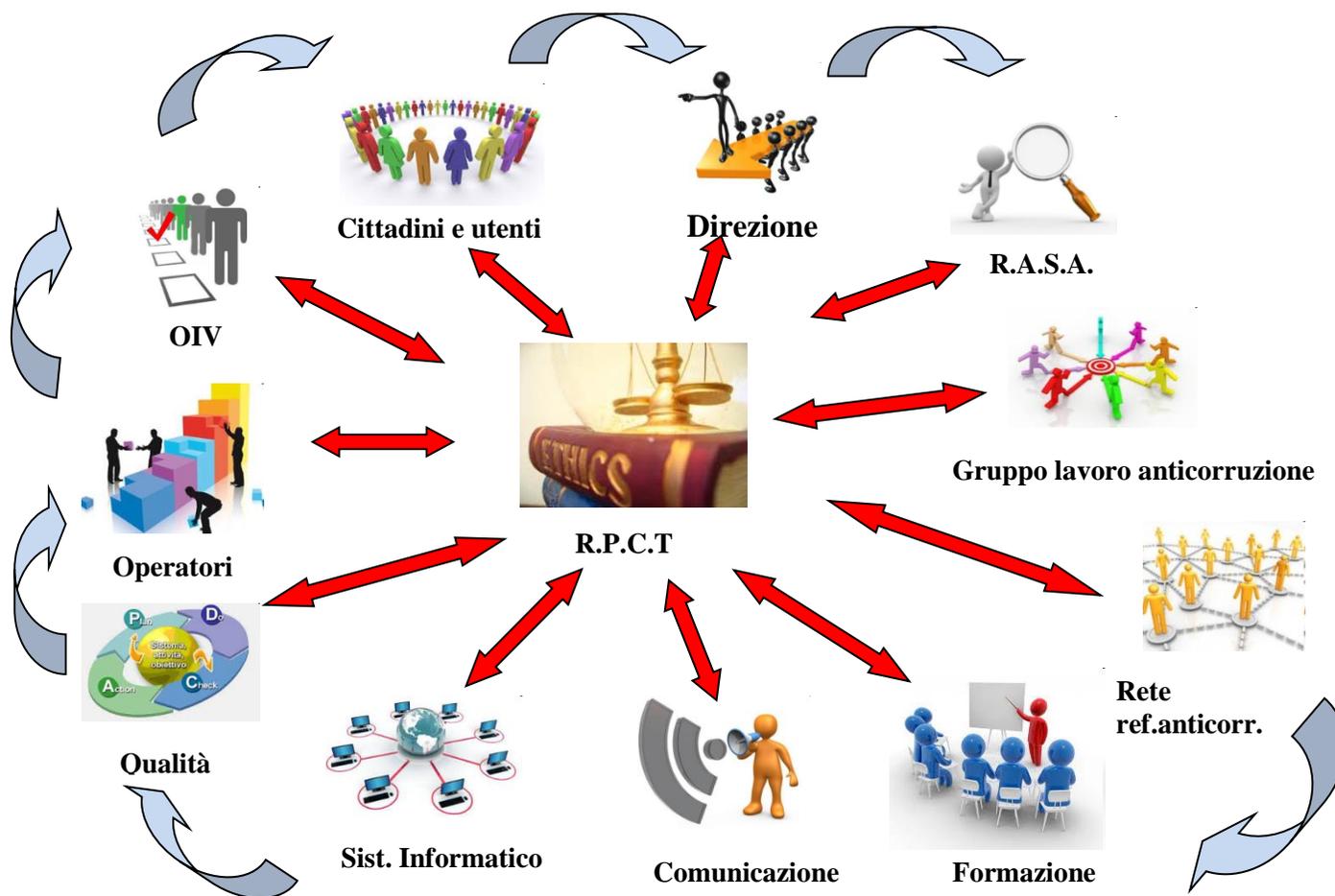
- a) svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza;
- b) provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;
- c) propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda osservano le misure contenute nel P.T.P.C. e segnalano le situazioni di illecito.

Si sottolinea che la mancata risposta alle richieste di contatto e di informativa del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza da parte dei soggetti obbligati in base alle disposizioni del presente Piano è suscettibile di sanzione disciplinare.

IL SISTEMA ORGANIZZATIVO AZIENDALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA



4. PROCESSO DI REDAZIONE DEL PIANO TRIENNALE

La redazione del Piano Triennale è stata realizzata anche alla luce delle relazioni pervenute al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione dai singoli Dirigenti delle aree a rischio, in cui si è verificata l'attuazione delle singole misure di prevenzione, ed è iniziata la revisione e l'aggiornamento delle misure per il prossimo triennio.

La direzione aziendale ha dato indicazioni a tutta l'amministrazione sulla piena attuazione delle misure di prevenzione.

I Piani approvati sono accessibili sul sito Aziendale www.ospedaliriunitipalermo.it/trasparenza/ altri contenuti dove sono presentati anche gli altri strumenti utilizzati in questo ambito.

Il presente Piano prosegue nell'applicazione delle misure previste nel 2022-2024, ed include nuove misure per tener conto dei rischi emersi nel corso del 2022, delle due linee di finanziamento in corso nell'ambito del PNRR (l'una riguardante la Digitalizzazione DEA e l'altra le Grandi Apparecchiature) e della evoluzione dell'organizzazione.

5. OBIETTIVI STRATEGICI SU PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Così come previsto da A.N.A.C., la Direzione Strategica Aziendale ha definito i seguenti obiettivi strategici relativi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza che saranno inseriti nella programmazione aziendale:

1. diffondere la cultura dell'etica e della legalità a tutti i dipendenti e collaboratori;
2. rendere completamente integrate nei processi aziendali le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza;
3. rendere pienamente operativo il Sistema aziendale dei Controlli Interni.

6. PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO

La finalità di questa attività è quella di consentire l'identificazione delle aree e dei processi a rischio che devono essere presidiati mediante l'implementazione di misure di prevenzione.

La gestione del rischio è un processo circolare che parte dalla mappatura dei processi e termina con il monitoraggio e la valutazione dello stesso.

In modo sintetico le fasi sono:

- a) la mappatura dei processi di ogni area aziendale;

- b) la valutazione del rischio per ogni processo;
- c) la definizione delle misure per la prevenzione, già in essere e da adottare;
- d) l'attività di monitoraggio e valutazione.

L'analisi del contesto esterno ed interno (vedi allegati B e C), permettono di rafforzare l'identificazione delle aree a rischio.

Nel processo di gestione del rischio sono stati coinvolti i dirigenti e tutti i dipendenti dell'Azienda, chiamati a fare una valutazione del livello di rischio delle diverse aree e dei singoli processi.

Un elemento importante è l'associazione fra prevenzione del rischio di corruzione e il **miglioramento organizzativo** dei processi oggetto di analisi.

Lo sforzo è quello di superare la logica del mero adempimento burocratico, orientando le misure di prevenzione della corruzione anche al miglioramento delle performance aziendali e quindi alla risposta data ai cittadini.



A. La mappatura dei processi di ogni area aziendale

La valutazione delle aree e dei processi a rischio è stata realizzata anche secondo la **metodologia** proposta dal Piano nazionale, integrata con analisi supplementari fra cui:

- l'analisi dei procedimenti disciplinari dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari;
- i precedenti giudiziari (in particolare, i procedimenti e le decisioni penali o di responsabilità amministrativa);
- l'analisi dei casi ripresi dai media e dalla stampa locale, regionale e nazionale;
- focus group con operatori, sanitari e non sanitari e con i dirigenti delle aree di competenza al fine di evidenziare il rischio di illegalità e corruzione nelle diverse aree della nostra azienda.

B. La valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio). Alla prima fase di mappatura dei processi aziendali, segue quella di valutazione dei relativi rischi, a sua volta articolata in identificazione, analisi e ponderazione dei rischi.

L'identificazione del rischio, o meglio degli eventi rischiosi, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo: è stata operata direttamente dal RPCT; successivamente le varie Strutture aziendali interessate (direttamente coinvolte dal RPCT nelle figure dei rispettivi Dirigenti e Responsabili) provvedono a:

- a) verificare ed eventualmente proporre modifiche e/o integrazioni rispetto sia ai processi che ai rischi rilevati dal RPCT;
- b) analizzare i rischi rilevati, in applicazione della metodologia predefinita;
- c) verificare e proporre le relative misure.

In carenza, totale o parziale, variamente motivata, da parte dei Dirigenti delle operazioni di cui alle precedenti lettere b) e c), ha provveduto direttamente il RPCT.

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo. Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione. Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

I singoli comportamenti a rischio evidenziati dagli Uffici sono stati, quindi, ricondotti a categorie di eventi rischiosi di natura analoga; le condotte a rischio più ricorrenti sono riconducibili ad alcune categorie di condotte rischiose, che, tuttavia, hanno carattere esemplificativo e non esaustivo:

1. uso improprio o distorto della discrezionalità;
2. alterazione/manipolazione/utilizzo improprio di informazioni e documentazione;
3. rivelazione di notizie riservate / violazione del segreto d'Ufficio;
4. alterazione dei tempi;
5. elusione delle procedure di svolgimento delle attività e di controllo;
6. pilotamento di procedure/attività ai fini della concessione di privilegi/favori;
7. conflitto di interessi
8. mancanza di trasparenza
9. scarsa diffusione della cultura della legalità

Nei PTPC antecedenti all'anno 2020, l'approccio utilizzato per stimare l'esposizione delle organizzazioni ai rischi è stato quantitativo, sulla base di quanto indicato nell'allegato 5 del PNA 2013, utilizzando analisi statistiche - matematiche per quantificare l'esposizione dell'organizzazione al rischio in termini numerici.

Considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), per il quale non si dispone, ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa, che richiederebbero competenze che nella nostra Azienda non sono presenti, e ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, nel I semestre 2019 è stato adottato un approccio di tipo qualitativo.

La metodologia è stata adeguata sulla scorta del modello adottato dal "UN Global Compact" che si basa sul principio di prudenza con l'obiettivo di conferire agilità e soprattutto efficacia al processo di valutazione del rischio mediante la concentrazione dello sforzo dei responsabili 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.

L'A.O. Ospedali Riuniti Villa Sofia Cervello ha scelto di declinare il fattore “probabilità” in una scala crescente di 5 valori (molto bassa, bassa, media, alta, altissima) e il fattore “impatto” in tre valori, invece che due: “medio”, “alto”, “altissimo”. Si è ritenuto equo declinare il fattore impatto in tre valori per contemperare quelle situazioni in cui l’evento corruttivo, gravando sulla salute dei pazienti, diritto fondamentale riconosciuto dall’art. 32 della Costituzione, avrebbe necessitato una maggiore prudenza, con quelle in cui, essendo coinvolti diritti di minore rilevanza, una tale prudenza non era necessaria.

Il prodotto derivante da questi due fattori ha avuto, come possibile esito, quattro valori di rischio:

“basso”, “medio”, “alto” e “altissimo”, 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 matrice di calcolo del rischio:

IMPATTO	MEDIO	ALTO	ALTISSIMO
PROBABILITÀ			
ALTISSIMA	ALTO	ALTISSIMO	ALTISSIMO
ALTA	ALTO	ALTO	ALTISSIMO
MEDIA	MEDIO	ALTO	ALTO
BASSA	MEDIO	MEDIO	ALTO
MOLTO BASSA	BASSO	MEDIO	MEDIO

Infine, la ponderazione del rischio ha l'obiettivo di «agevolare, sulla base degli esiti dell’analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione». In altre parole, la fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase, ha lo scopo di stabilire:

- a) le azioni da intraprendere per ridurre l’esposizione al rischio;
- b) le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell’organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Nella tabella sottostante, con l’obiettivo di porre all’attenzione un quadro generale alla luce dei dati ricavati, sono riportate le aree di rischio e la loro riconduzione dei processi a valori qualitativi indicati.

Area rischio	Basso	Medio-Basso	Medio	Medio-Alto	Alto	Altissimo
Contratti pubblici	1	1	22	11	0	0

PIANO TRIENNALE 2023 -2025 PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA

Incarichi e nomine, acquisizione e progressione del personale	0	1	5	2	0	0
Fatturazione, liquidazione e rendicontazione economica	0	0	5	1	4	0
Ricerca Clinica	0	0	2	2	0	0
Governo dei progetti cofinanziati e delle donazioni.	0	1	1	1	0	0
Assistenza Farmaceutica e Dispositivi Medici	0	1	2	2	0	0
Formazione	0	0	3	0	0	0
Gestione sinistri, affari generali, Servizio legale e contenzioso	0	0	1	2	0	0
Assistenza ospedaliera	0	0	3	2	0	0
Dipartimenti Amministrativo e clinico-assistenziali	0	0	4	0	0	0
Totale	1	4	48	23	4	0

In particolare si è tenuto conto delle indicazioni fornite da ANAC nel suo PTPC 2019-21, ove il valore di rischio di un evento corruttivo è calcolato come rapporto fra probabilità che l'evento si verifichi e l'intensità del relativo impatto. Nel primo parametro si valutano gli elementi informativi sia di natura oggettiva (eventi già occorsi, segnalazioni pervenute, notizie riportate dai media) che soggettiva (contesto ambientale, motivazioni dei soggetti che potrebbero attuare azioni corruttive e strumenti a disposizione).

C. Le misure per la prevenzione

Al fine di ridurre il livello di rischio sono state individuate le misure di prevenzione (obbligatorie o ulteriori). Per ciascuna area vengono indicate le misure di prevenzione già esistenti e quelle nuove da implementare per ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, la tempistica per l'introduzione e implementazione e le responsabilità della stessa.

Il principio legato all'applicazione di nuove misure o il mantenimento delle misure di prevenzione del rischio già esistenti è quello della sostenibilità e del costo in funzione del risultato atteso allo scopo di applicare prioritariamente le misure preventive che in termini di costi economici e organizzativi non superino i benefici attesi.

D. Il monitoraggio e la valutazione

La gestione del rischio si completa con l'azione di monitoraggio e valutazione, finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione. Il monitoraggio avviene anche attraverso una attività di audit con i singoli servizi coinvolti.

Il Piano triennale, accanto alle misure di prevenzione specifiche, prevede anche misure generali come richiesto dalla Legge n. 190/2012, che riguardano in particolare:

- ✓ la trasparenza;
- ✓ la diffusione del codice di comportamento e delle buone pratiche e valori, fra cui l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
- ✓ la rotazione del personale;
- ✓ le incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;
- ✓ le attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro (revolving doors o Pantouflage);
- ✓ la nomina di commissioni di gara e concorso, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA;
- ✓ la tutela del dipendente che effettua segnalazioni (c.d. whistleblower);
- ✓ la formazione;
- ✓ i patti di integrità negli affidamenti;
- ✓ le azioni di sensibilizzazione e il rapporto con la società civile;
- ✓ le attività di controllo, attraverso il Sistema Aziendale dei Controlli Interni (Internal Audit, O.I.V.).

Inoltre, come previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) vengono attuate alcune misure di carattere sistemico, fra cui:

- **la trasparenza**, che costituisce un elemento imprescindibile per un buon funzionamento del servizio sanitario nel suo complesso ed oggetto del Programma Triennale sulla Trasparenza;
- **l'informatizzazione e la dematerializzazione dei processi** al fine di consentire la tracciabilità, con l'emersione delle responsabilità per ciascuna fase;
- **controlli a campione sulle dichiarazioni** sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dai dipendenti e dagli utenti da parte dei servizi competenti;
- **ascolto degli utenti**, con la raccolta di suggerimenti, osservazioni e proposte di miglioramento anche riguardo ai temi della trasparenza e della prevenzione della corruzione attraverso i canali di comunicazione disponibili (Uffici U.R.P., sito web aziendale, social media istituzionali);
- **controlli su inconferibilità e incompatibilità**: così come previsto dal D.Lgs. n. 39/2013 e s.m.i.;

- **controlli sulle violazioni al divieto di pantouflage:** con riferimento ai soggetti che le amministrazioni reclutano per dare attuazione ai progetti del PNRR il legislatore ha escluso espressamente dal divieto di pantouflage gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione. Tale esclusione non riguarda invece gli incarichi dirigenziali.

E. Le misure per la prevenzione

Al fine di ridurre il livello di rischio sono state individuate le misure di prevenzione (obbligatorie o ulteriori).

Per ciascuna area vengono indicate le misure di prevenzione già esistenti e quelle nuove da implementare per ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, la tempistica per l'introduzione e implementazione e le responsabilità della stessa.

Il principio legato all'applicazione di nuove misure o il mantenimento delle misure di prevenzione del rischio già esistenti è quello della sostenibilità e del costo in funzione del risultato atteso allo scopo di applicare prioritariamente le misure preventive che in termini di costi economici e organizzativi non superino i benefici attesi.

F. Il monitoraggio e la valutazione

La gestione del rischio si completa con l'azione di monitoraggio e valutazione, finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

Il monitoraggio avviene semestralmente o annualmente, anche attraverso una attività di audit con i singoli servizi coinvolti.

RAPPORTO TRA ANALISI DEL CONTESTO E MISURE DI PREVENZIONE

L'analisi del contesto sia a livello locale, regionale e nazionale è stata di fatto condotta durante tutto il 2022 e ha consentito di identificare le aree e i processi a maggiore rischio di corruzione, peraltro già ripresi nella parte Sanità del Piano Nazionale Anticorruzione, quali ad esempio la ricerca e le sperimentazioni, la libera professione e le liste di attesa. In tutti questi casi sia l'asimmetria informativa, sia il conflitto di interessi (nelle sue diverse forme) assumono un ruolo fondamentale nell'aumento del rischio corruttivo.

Accanto a queste specifiche aree, rimangono le aree di rischio tradizionali come la gestione del personale e degli appalti e delle verifiche e dei controlli esterni all'azienda, che tutte le analisi del contesto e le indagini interne ed esterne mettono in evidenza come ad alto rischio corruttivo.

7. CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO E DIFFUSIONE DI BUONE PRATICHE E VALORI

L'AOOR al fine 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, ha recepito il l D.P.R. n. 62/2013 e sulla base degli indirizzi, dei criteri e delle linee guida della Autorità Nazionale Anticorruzione, dispone del Codice Etico e di Comportamento Aziendale, approvato con Delibera n. 551/2019.

Il regolamento è regolarmente pubblicato sul sito www.ospedaliriunitipalermo.it/trasparenza/altri_contenuti.

A tale fine, il Codice di comportamento aziendale, prevede espressamente l'obbligo di rispettare le misure contenute nel P.T.P.C.T. dell'Azienda e di prestare collaborazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il Codice di comportamento dell'Azienda fornisce precise indicazioni sulle condotte eticamente e giuridicamente adeguate nelle diverse situazioni critiche, individuando nei componenti dell'U.P.D un riferimento per un eventuale confronto in caso di dubbio circa il comportamento da seguire.

L'Azienda verifica costantemente l'adeguatezza dell'organizzazione per lo svolgimento dei procedimenti disciplinari. Tale verifica è rimessa alla responsabilità dell'U.P.D. che provvede all'aggiornamento del codice disciplinare aziendale, curando in particolare che risulti chiaro quali sono le autorità competenti allo svolgimento del procedimento e all'irrogazione delle sanzioni disciplinari anche nei confronti dei dirigenti.

Ai sensi della Legge n. 190/2012, la violazione delle regole del Codice di comportamento generale approvato con D.P.R. n. 62/2013 e del Codice etico di comportamento aziendale prevede responsabilità disciplinare.

8. GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE

Il conflitto di interessi è uno dei principali fattori di rischio che possono favorire l'insorgere di comportamenti corruttivi, così come evidenziato da tutta la letteratura e anche dal codice di comportamento.

I dipendenti dell'AOOR, ai sensi dell'art. 1, comma 41, della Legge n. 190/2012 che ha introdotto l'art. 6 bis nella Legge n.241/90, rubricato "*Conflitto di interessi?*", sono tenuti a prestare massima attenzione alle situazioni di conflitto di interesse che la legge ha valorizzato con l'inserimento di una nuova e specifica disposizione, di valenza prevalentemente deontologico/disciplinare, nell'ambito della legge sul procedimento amministrativo.

A tal fine:

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

Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al dirigente responsabile dell'ufficio di appartenenza, il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo.

Il dirigente destinatario della segnalazione deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente.

Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, esso dovrà essere affidato dal dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi un dirigente apicale a valutare le iniziative da assumere sarà il Responsabile per la prevenzione della corruzione.

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.

L'Azienda intraprende adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse.

L'attività informativa è prevista nell'ambito delle iniziative di formazione contemplate nel P.T.P.C. e nel P.T.F.

9. ROTAZIONE DEL PERSONALE

A) Ordinaria

Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione, assume rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio. La *ratio* delle previsioni normative ad oggi emanate è quella di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività e di evitare che il medesimo funzionario tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti.

L'AOOR, compatibilmente con l'organico e con l'esigenza di mantenere continuità e coerenza di indirizzo delle strutture, applica il principio di rotazione prevedendo che nei settori più esposti a rischio di corruzione siano alternate le figure dei responsabili di procedimento, nonché dei componenti delle commissioni di gara e di concorso, impegnandosi ad individuare modalità operative e procedure per la rotazione dei dirigenti e dei funzionari addetti alle aree a più elevato rischio di corruzione. A tal fine, adotterà dei criteri generali oggettivi, previa informativa sindacale.

L'attuazione della misura deve comunque tener presenti le risorse umane disponibili, tenendo conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni, onde salvaguardare la continuità della gestione amministrativa e nel rispetto dei C.C.N.L. Ove le condizioni organizzative non consentano l'attuazione della misura, l'Azienda ne darà conto con adeguata motivazione.

In ogni caso, fermi restando i casi di revoca dell'incarico già disciplinati e le ipotesi di applicazione di misure cautelari, la rotazione potrà avvenire solo al termine dell'incarico, la cui durata è regolamentata dai C.C.N.L.

Quale criterio per la rotazione ordinaria del personale non dirigenziale l'AOOR si era prefissata di procedere alla rotazione, entro il 2022, di almeno 1/3 del personale all'interno di ciascuna U.O.C., con assegnazione di diverso carico di lavoro nell'ambito della stessa Struttura, ovvero nell'ambito del relativo Dipartimento. E' stata anche adottata in alcune condizioni la procedura di interpello, al fine di favorire la rotazione tra strutture diverse, su base volontaria con provvedimento di ciascun Dirigente Responsabile di UOC/Dipartimento. La rotazione non viene applicata ai profili professionali nei quali è previsto il possesso di titoli di studio specialistici posseduti da una sola unità lavorativa. Nonostante la programmazione, a causa della persistenza dello stato di pandemia e anche del ricorso allo smart working per una quota di personale, non è stato possibile raggiungere parte l'obiettivo prefissato.

B) Straordinaria

Conformemente alla delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019 recante "*Orientamenti in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001*" l'Azienda applica la seguente disciplina.

➤ 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. 97/01, art. 3 “*Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio*”, la rotazione potrà avvenire mediante: a) trasferimento ad altro ufficio; b) nello stesso ufficio, con l'attribuzione di procedimenti differenti da quelli oggetto della condotta potenzialmente corruttiva.

Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio di carattere disciplinare, in ogni caso è necessario che venga data all'interessato la possibilità di contraddittorio, senza, però, che vengano pregiudicate le finalità di immediata adozione di misure di tipo cautelare.

➤ Ambito oggettivo – reato presupposto

Con la delibera n. 215 del 26 marzo 2019 l'ANAC ha ritenuto, rivedendo la posizione precedentemente assunta (cfr. PNA 2016 e Aggiornamento 2018 al PNA), che l'elencazione dei reati (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale), di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015, per “fatti di corruzione” possa essere adottata anche ai fini della individuazione delle “condotte di natura corruttiva” che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell'art. 16, co. 1, lettera l-quater, del d.lgs.165 del 2001.

Per i reati previsti dai richiamati articoli del codice penale è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta “corruttiva” del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria.

La rotazione straordinaria, invece, verrà utilizzata quale strumento facoltativo nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la P.A. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconfiribilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012), fatte salve le ipotesi di applicazione delle misure disciplinari previste dai CCNL.

10. INCOMPATIBILITÀ SPECIFICHE PER POSIZIONI DIRIGENZIALI

Ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013, per “*incompatibilità*” si intende “*l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico*”.

Le situazioni di incompatibilità sono previste nei Capi V e VI del D.Lgs. n. 39/2013. A differenza che nel caso di inconfiribilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il Responsabile della prevenzione della corruzione effettua una contestazione

all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 D.Lgs. n. 39/2013).

L'Azienda verifica la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del D.Lgs. n. 39/2013 per le situazioni contemplate nei medesimi Capi. Il controllo deve essere effettuato:

- ✓ all'atto del conferimento dell'incarico;
- ✓ annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento.

Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del D.Lgs. n. 39/2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

A tale fine, il Direttore del Settore Risorse Umane è tenuto ad assicurare che:

- ✓ negli interPELLI per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità;
- ✓ i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto (con cadenza annuale, fissata nel mese gennaio di ogni anno).

In linea con quanto previsto dall'art. 1, comma 1, e dall'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 39/2013, il collocamento in aspettativa o fuori ruolo del dipendente, ove previsti dalla normativa, consente di superare l'incompatibilità. In riferimento all'art. 20, comma 2, del D.Lgs. n. 39/2013, i soggetti interessati sono tenuti a rendere la dichiarazione sull'insussistenza delle cause di incompatibilità annualmente.

La dichiarazione deve altresì essere resa tempestivamente all'insorgere della causa di incompatibilità, al fine di consentire l'adozione delle conseguenti iniziative da parte dell'Azienda. La dichiarazione sostitutiva sull'insussistenza di cause di incompatibilità, resa dai soggetti interessati, deve essere pubblicata sul sito istituzionale dell'Azienda (art. 20 D.Lgs. n. 39/2013).

11. ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO. DIVIETO DI PANTOUFLAGE O REVOLVING DOORS

La Legge n. 190/2012 ha introdotto un nuovo comma nell'ambito dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente, successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti.

La disposizione stabilisce che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

L'ambito della norma è riferito a quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

I "dipendenti" interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, responsabile del procedimento nel caso previsto dall'art. 125, commi 8 e 11, del d.lgs. n. 163/2006).

I predetti soggetti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

La norma prevede delle sanzioni per il caso di violazione del divieto, che consistono in sanzioni sull'atto e sanzioni sui soggetti:

- ✓ sanzioni sull'atto: i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli;
- ✓ sanzioni sui soggetti: i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire eventuali compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo; pertanto, la sanzione opera come requisito soggettivo legale per la partecipazione a procedure di affidamento con la conseguente illegittimità dell'affidamento stesso per il caso di violazione.

Al fine di garantire l'esatto rispetto della delineata normativa:

- ✓ il Direttore del Settore Risorse Umane è tenuto ad assicurare che: a) nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto

di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente; b) la compilazione di autocertificazione da far sottoscrivere a tutti i dipendenti allegato all'istanza di quiescenza o di dimissioni;

- ✓ il Direttore del Settore Provveditorato è tenuto ad assicurare che nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad *ex* dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Azienda nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto; all'esatto rispetto di tale previsione sono tenuti tutti gli altri Responsabili in tutte le articolazioni aziendali, centrali e periferiche, in presenza di analoghi procedimenti amministrativi ascritti alla loro responsabilità.

Occorre, altresì, inserire in tutti i contratti di appalto la seguente clausola:” *Ai sensi dell'art. 53, comma 16 –ter del decreto legislativo n. 165/2001, l'aggiudicatario-sottoscrivendo il presente contratto attesta di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto, ad ex dipendenti del comune committente, che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della pubblica amministrazione nei propri confronti e si obbliga a non attribuirne durante l'esecuzione dello stesso*”;

- ✓ è disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- ✓ è fornita tempestiva informativa dei fatti al Responsabile del Servizio Legale dell'Azienda, affinché si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli *ex* dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, D.Lgs. n. 165/2001.

Appare opportuno sottolineare che, con riferimento ai soggetti che le amministrazioni reclutano al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR, il legislatore ha escluso espressamente dal divieto di *pantouflage* gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione per i quali non trovano applicazione i divieti previsti dall'art. 53, co.16-*ter*, del D.lgs. n. 165/2001. Tuttavia, detta esclusione non riguarda, invece, gli incarichi dirigenziali.

12. FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI E CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

La Legge n. 190/2012 – in materia di Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione – ha *ex novo* introdotto anche delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, con le quali la tutela è anticipata al momento di individuazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni.

Tra queste, il nuovo art. 35 bis, inserito nell'ambito del D.Lgs. n. 165/2001, pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione. La norma in particolare prevede:

- “1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:*
- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;*
 - b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;*
 - c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.*
- 2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari”.*

Inoltre, il D.Lgs. n. 39/2013 ha previsto un'apposita disciplina riferita alle inconferibilità di incarichi dirigenziali e assimilati (art. 3). Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 39/2013. A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18 del medesimo decreto. A norma del D.Lgs. n. 39/2013:

- ✓ in generale, la preclusione opera in presenza di una sentenza, ivi compresi i casi di patteggiamento, per i delitti contro la pubblica amministrazione anche se la decisione non è ancora irrevocabile ossia non è ancora passata in giudicato;
- ✓ la specifica preclusione di cui alla lett. b) del citato art. 35 bis riguarda sia l'attribuzione di incarico o l'esercizio delle funzioni dirigenziali sia lo svolgimento di funzioni direttive; pertanto, l'ambito soggettivo della norma riguarda i dirigenti, i funzionari ed i collaboratori (questi ultimi nel caso in cui svolgano funzioni dirigenziali o siano titolari di posizioni organizzative);
- ✓ in base a quanto previsto dal comma 2 del suddetto articolo, la disposizione riguarda i requisiti per la formazione di commissioni e la nomina dei segretari e pertanto la sua violazione si traduce nell'illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento;
- ✓ la situazione impeditiva viene meno ove venga pronunciata per il medesimo reato una sentenza di assoluzione anche non definitiva.

Se la situazione di inconferibilità si appalesa nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione della corruzione effettua la contestazione nei confronti dell'interessato e lo stesso deve essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

Il Direttore del Settore Provveditorato e il Settore Risorse Umane dell'Azienda, in base alla rispettiva competenza *ratione materiae*, nonché tutti i Responsabili di tutte le articolazioni aziendali, in presenza di situazioni di specie, sono tenuti ad assicurare la verifica della 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 commesse o di commissioni di concorso;
- ✓ all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013;
- ✓ all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici indicati ex art. 35 bis del D.Lgs. n.165/2001;
- ✓ all'entrata in vigore dei citati artt. 3 e 35 bis con riferimento agli incarichi conferiti al personale già assegnato.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000 (art. 20 D.Lgs. n. 39/2013).

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, l'Azienda:

- ✓ si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- ✓ applica le misure previste dall'art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013;
- ✓ provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'art. 17 del D.Lgs. n. 39, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18.

A tal fine, il Direttore U.O.C. Provveditorato e il Direttore U.O.C. Risorse Umane dell'Azienda, in base alla rispettiva competenza *ratione materiae*, nonché tutti i Responsabili di tutte le articolazioni aziendali, sono tenuti, in presenza di situazioni di specie:

- ✓ a effettuare i controlli sui precedenti penali ed a porre in essere le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo;
- ✓ ad assicurare che negli interpellati per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- ✓ a proporre al Direttore Generale gli atti necessari per adeguare i propri regolamenti sulla formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso.

13. TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI

Il dipendente che riferisce al proprio superiore gerarchico condotte che presume illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Le segnalazioni saranno valutate dal superiore gerarchico e, qualora questi ritenga che le stesse abbiano rilevanza disciplinare, procederà secondo la normativa vigente.

Nel caso in cui il responsabile per la prevenzione della corruzione, nell'esercizio delle funzioni attribuite con il presente piano, venga a conoscenza di fatti che possano presentare una rilevanza disciplinare, dovrà darne informazione al superiore gerarchico dell'U.O./Dipartimento nel quale presta servizio il o i dipendenti che potrebbero essere coinvolti.

Il superiore gerarchico procederà con le modalità sopra descritte. In sede di procedimento disciplinare a carico dell'eventuale responsabile del fatto illecito, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, senza il suo consenso, a condizione che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.

Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata ove la sua conoscenza sia indispensabile per la difesa dell'incolpato. L'Azienda si impegna ad adottare tutti gli accorgimenti tecnici e informatici per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni, prevedendo l'obbligo di riservatezza da parte del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e degli altri operatori individuati per gestire tali informazioni.

È stata pianificata la Policy aziendale per Whistleblower, acquisito e utilizzato un nuovo software applicativo per la gestione del Whistleblowing. Nello

specifico questa Azienda Ospedaliera si è dotata di una piattaforma informatica per le segnalazioni di atti illeciti nella pubblica amministrazione raggiungibile all'indirizzo <https://whistleblowing.ospedaliriunitipalermo.it> pubblicato a sua volta all'interno del sito istituzionale <https://ospedaliriunitipalermo.it>, nonché del Regolamento sulla gestione delle segnalazioni di condotte illecite e tutela del whistleblower (delibera n. 1581 del 29.09.2022).

La piattaforma fa uso del software GlobalLeaks, utilizzato dalla stessa ANAC, specificatamente progettato per proteggere l'identità del whistleblower e del ricevente nello scambio di informazioni. Il software è progettato dall'organizzazione no-profit Hermes Center for Transparency and Digital Human Rights. Attraverso il software è possibile inserire una segnalazione di illecito in modo sicuro ed anonimo. GlobalLeaks è un software di Whistleblowing libero ed open-source, utilizza la licenza AGPL ed è conforme allo Standard ISO 37002, alla Direttiva EU 2019/1937 e al Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR).

14. FORMAZIONE

La formazione è lo strumento principale per creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Nella convinzione che la corruzione, soprattutto quando diviene sistemica, sia oltre che un comportamento illegale del singolo anche un indicatore di una cultura che se radicata compromette l'integrità ed il buon funzionamento dell'organizzazione, occorre investire in percorsi formativi che supportino un cambiamento culturale ed organizzativo. I dipendenti e gli operatori che, direttamente o indirettamente, svolgono un'attività all'interno degli uffici indicati nel Piano triennale di prevenzione della corruzione come a più elevato rischio di corruzione, dovranno partecipare ad un programma formativo sulla normativa relativa alla prevenzione e repressione della corruzione e sui temi della legalità.

Il Piano Annuale di Formazione dovrà quindi obbligatoriamente prevedere un percorso formativo per la prevenzione della corruzione.

Tale percorso di formazione, definito d'intesa con il Responsabile della Formazione, dovrà essere indirizzato secondo un approccio che sia al contempo normativo - specialistico e valoriale, in modo da accrescere le competenze e lo sviluppo del senso etico e, quindi, potrà riguardare le norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione ed in particolare i contenuti della Legge n. 190/2012, gli aspetti etici e della legalità dell'attività amministrativa oltre ad ogni tematica che si renda opportuna e utile per prevenire e contrastare la corruzione.

Il presente P.T.P.C. pianifica iniziative di formazione rivolte:

- ✓ a tutto il personale sui temi dell'etica e della legalità, con particolare riferimento ai contenuti del Codice di comportamento dei pubblici dipendenti;
- ✓ ai dirigenti e al personale addetti alle aree a rischio;
- ✓ al Responsabile della prevenzione in priorità.

La programmazione della formazione contenuta nel P.T.P.C. è coordinata con quella prevista nel Piano della Formazione (P.T.F).

E' rivolta al Responsabile della Prevenzione e Trasparenza, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio sulle politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto

nell'amministrazione. Particolare attenzione sarà dedicata alle tecniche di gestione del rischio.

15. PATTI DI INTEGRITÀ

I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo; si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

L'A.V.C.P. con Determinazione n. 4/2012 si è pronunciata circa la legittimità di prescrivere l'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità.

Nella determinazione si precisa che *“mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, infatti, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara (cfr Cons. St., sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., 9 settembre 2011, n. 5066).*

A tal fine l'Azienda in attuazione dell'art. 1, comma 17, della Legge n. 190/2012 si riserva di predisporre e utilizzare protocolli di legalità o patti d'integrità per l'affidamento di commesse.

16. MONITORAGGIO DEL RISPETTO DEI TERMINI PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI

Il P.T.P.C. prevede un sistema di monitoraggio e definisce delle misure ed un sistema di reportistica per consentire al Responsabile della prevenzione della corruzione di monitorare costantemente “l'andamento dei lavori” e di intraprendere le iniziative più adeguate nel caso di scostamenti.

I Responsabili delle articolazioni aziendali individuano i termini per la conclusione dei procedimenti di competenza, anche parziale, e provvedono al monitoraggio periodico del loro rispetto con cadenza almeno trimestrale.

17. NOMINE LEGATE ALLE ATTIVITÀ DI PREVENZIONE

Responsabile Prevenzione della corruzione e Trasparenza

Il Responsabile per la Prevenzione e la Corruzione è il dott. Pietro Attanasio, dirigente medico MCAU Presidio Villa Sofia trasferito presso la U.O.C. Coordinamento Strutture di Staff con disposizione di servizio n. 24042/1 del 29.09.2020 e nominato dal Direttore Generale giusta disposizione di servizio n. 269/DG del 16.03.2021

Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (R.A.S.A.)

Nell'AOOR l'incarico è stato conferito all'Ing .Clelia Buscaglia, Dirigente Ingegnere giusta Delibera n. 2144 del 27/12/2022.

18. IL SISTEMA AZIENDALE DEI CONTROLLI INTERNI

La funzione di controllo fa parte dell'attività ordinaria dell'Azienda tesa ad assicurare che i servizi siano erogati in conformità alle leggi e secondo l'effettiva opportunità di tutela dell'interesse pubblico.

Accanto alle aree di controllo disciplinate dalla legge (controllo del Collegio Sindacale, controllo sugli atti, controllo strategico, controllo di gestione e controllo di qualità), nel Dicembre 2017, l'Azienda ha avviato l'attività del Servizio di Internal Audit che prevede controlli di primo e secondo livello da parte dei singoli servizi e di terzo livello; tale strumento rappresenta un punto fondamentale anche per le politiche di prevenzione della corruzione.

Detto Servizio ha il compito di supportare la Direzione Aziendale, anche al fine di evidenziare i possibili miglioramenti alle politiche, alle procedure di gestione dei rischi e ai mezzi di monitoraggio e di controllo.

Tutto il personale supporta il corretto funzionamento del sistema di controllo che si conformano a tre principi:

- 1) ogni azione posta in essere deve essere veritiera, verificabile, coerente e documentata;
- 2) nessun referente gestisce un intero processo in totale autonomia (c.d. "segregazione compiti");
- 3) documentabilità e tracciabilità dei controlli effettuati, anche in termini di supervisione.

L'attività di controllo viene svolta attraverso un approccio collaborativo con le singole strutture, in una logica generale di miglioramento del sistema piuttosto che di sola sanzione delle situazioni non conformi. Elemento che accompagnerà l'analisi dei rischi a livello aziendale dei singoli processi, è l'analisi delle cause che possono portare al verificarsi degli eventi negativi per l'azienda, elemento che permette di mettere in campo misure per prevenire i rischi stessi.

Nel disegno e nella valutazione della efficacia dei controlli posti in essere dai singoli servizi, vengono utilizzati 6 criteri/obiettivi, che fanno riferimento a quelli utilizzati in ambito di revisione del bilancio, qui si seguito richiamati. Almeno una volta l'anno i risultati dei controlli vengono raccolti dal servizio Internal Audit e rendicontati alla direzione strategica. Sulle situazioni ritenute più critiche vengono inoltre svolti degli audit specifici, sempre con l'ottica di giungere a miglioramenti dell'organizzazione.

19. PROCEDURE E PERCORSO REGIONALE ATTUATIVO DELLA CERTIFICABILITÀ DEL BILANCIO (P.A.C.)

Nel corso del 2020 l'Azienda ha continuato il percorso in previsione della Certificazione di bilancio (PAC); sono state così approvate diverse procedure

richieste che prevedono i parametri di controllo delle varie procedure e attività e le relative responsabilità.

Questo percorso ha consentito all'organizzazione aziendale di ribadire a tutti i servizi l'importanza dell'applicazione delle procedure nei singoli servizi e attività, anche come prima forma di prevenzione della corruzione.

L'altro punto che lega il tema delle procedure al percorso di prevenzione della corruzione è quello dei controlli previsti all'interno delle procedure stesse, che si ricollega a quello del sistema aziendale dei controlli interni.

20. PIANO DI COMUNICAZIONE

Uno degli strumenti essenziali nel percorso della prevenzione della corruzione è l'aspetto della comunicazione del rischio e delle misure di prevenzione delle diverse attività nei confronti degli operatori interni, dei collaboratori dell'Azienda, dei cittadini e dei diversi stakeholder aziendali.

21. MONITORAGGIO DEL PROCESSO DI PREVENZIONE

Al fine di verificare l'efficacia del processo di prevenzione del rischio di corruzione e apportare gli opportuni cambiamenti nel 2020 sono previsti una serie di incontri con le diverse strutture aziendali per il monitoraggio dell'intero processo di prevenzione e l'evidenziazione delle eventuali criticità.

Saranno inoltre realizzati:

- ✓ incontri di audit con i singoli servizi sulla applicazione delle misure di prevenzione;
- ✓ incontri di audit da parte del Servizio di Internal Audit sull'efficacia del Sistema dei Controlli Interni;
- ✓ focus group e audit specifici con operatori e cittadini sulle situazioni di maggiore rischio;
- ✓ il monitoraggio del numero annuale delle sentenze di condanna dei Giudici penali e della Corte dei Conti pronunciate nei confronti di funzionari dell'Azienda.

22. RESPONSABILITÀ

In questo ambito sono identificabili le seguenti tre tipologie di responsabilità:

✓ **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (R.C.P.T.)**

E' prevista dalla Legge n. 190/2012 e s.m.i. una responsabilità dirigenziale a carico del R.C.P.T. per il caso di mancata predisposizione del Piano Triennale e di mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti su questi temi. E' prevista una responsabilità dirigenziale, disciplinare e amministrativa – oltre che per il danno erariale e all'immagine della P.A. – nel caso in cui all'interno della amministrazione vi sia una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato salvo che il Responsabile provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano e di aver vigilato sul suo funzionamento e osservanza. È esclusa la responsabilità ove l'inadempimento degli obblighi,

sia “dipeso da causa a lui non imputabile”.

✓ **La responsabilità dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione**

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione previste nel presente documento e adottata dall’Azienda devono essere rispettate da tutti i dipendenti e la loro violazione costituisce illecito disciplinare.

✓ **La responsabilità dei dirigenti**

L’art. 1, comma 33, Legge n. 190/2012 e ss.mm.ii. stabilisce inoltre che la mancata o incompleta pubblicazione, da parte delle P.A., delle informazioni di cui al comma 31 va valutata come responsabilità dirigenziale ai sensi dell’art. 21 del D.Lgs n. 165/2001 ed eventuali ritardi nell’aggiornamento dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei responsabili del servizio. In questo ambito si segnala che l’Azienda con Delibera n. 206/16 ha aggiornato l’attribuzione ai dirigenti della competenza ad emanare atti.

23. IL PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA 2023-2025

Attraverso lo strumento della trasparenza l’Azienda persegue una logica di piena apertura verso l’esterno, al fine di rendicontare in modo semplice e chiaro gli obiettivi raggiunti con le risorse disponibili.

Con il D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. è stato infatti rafforzato il concetto di trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni riguardanti l’organizzazione e l’attività delle pubbliche amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche.

Salvi i limiti previsti dalla normativa (ad esempio: tutela dati sensibili in materia di privacy), sono state pubblicate sul sito www.ospedaliriunitipalermo.it/trasparenza tutte le informazioni previste dalla norma secondo l’Allegato del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii. seguendo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione e secondo le indicazioni dell’A.N.A.C..

➤ Nella verifica dei percorsi per la pubblicazione dei vari documenti, si è anche tenuto conto della ricerca della massima efficienza dei percorsi di pubblicazione, cercando di evitare tutte le duplicazioni dei vari documenti e attività. In questa ottica è ancora attualmente in corso il trasferimento dei dati, anche relativi alla trasparenza, su sito internet di recente creazione che andrà a sostituire quello attuale, mantenendo comunque la consultabilità di quello attualmente in uso per il prossimo futuro.

Per ciascun adempimento ed obbligo di pubblicità l’Azienda individua i dirigenti responsabili della predisposizione e pubblicazione delle informazioni e del periodico aggiornamento. La correttezza, la completezza e l’aggiornamento delle informazioni riportate sul sito aziendale, in merito ai contenuti del presente documento, è affidata a ciascuna delle strutture detentrici dei dati.

L’attuazione del Programma triennale per la Trasparenza e l’attuazione, in generale, degli obblighi di pubblicità in materia di trasparenza, saranno sottoposti a monitoraggio e a verifiche periodiche da parte del Responsabile della Trasparenza.

Tra gli adempimenti richiamati nel Programma triennale per la trasparenza e l’integrità rientra l’utilizzo della Posta Elettronica Certificata.

L’AOOR ha dato applicazione alla nuova normativa **sull’accesso civico**, e in particolare alla linea guida A.N.A.C. del 28 dicembre 2016.

A tal riguardo l'Azienda ha predisposto un regolamento specifico deliberato dal Commissario con Delibera n. 16 del 17/01/2019; sono così possibili tre diversi accessi agli atti, ai dati e alle informazioni detenute dall'Azienda:

- 1) accesso civico (con la richiesta di pubblicazione obbligatoria dei dati sul sito Amministrazione trasparente, qualora questi non fossero già presenti);
- 2) accesso documentale (secondo la Legge n. 241/1990);
- 3) accesso generalizzato (secondo il D.Lgs. n. 97/2016) che ha ampliato l'istituto dell'accesso civico, prevedendo che chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle PP.AA., nel rispetto di limiti di tutela giuridicamente rilevanti.

Ogni informazione al riguardo è visibile sul sito www.ospedaliriunitipalermo.it

SCHEDE DI VALUTAZIONE DEI RISCHI NEI PROCESSI AZIENDALI – RESPONSABILITÀ - MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2023-2025

Misure Piano 2023/2025

Attività	Strutture aziendali coinvolte
Misure generali di prevenzione	RPCT, Direzione Strategica, UOC Economico-Finanziaria-Patrimoniale, UOC Risorse Umane, UOC Settore Tecnico, UOC Affari Generali, U.O.C. Farmacia, U.O.C. Provveditorato, tutti i Dipartimenti Assistenziali ed il Dipartimento Amministrativo, Tecnico e Professionale, Sistemi per la Programmazione, nonché tutte le uosd uos uo e tutti i servizi aziendali
1. Contratti pubblici	UOC Settore Tecnico, U.O.C. Provveditorato
2. Acquisizione e progressione personale	UOC Risorse Umane
3. Fatturazione, liquidazione e rendicontazione economica	UOC Economico-Finanziario-Patrimoniale
4. Ricerca Clinica	Direzione strategica, Servizio Ricerca Clinica, U.O.C. Farmacia
5. Governo dei progetti cofinanziati e delle donazioni	U.O.C. Affari Generali e SIRS
6. Assistenza Farmaceutica e dispositivi medici	U.O.C. Farmacia, Dipartimenti Sanitari
7. Formazione	Formazione, UOS Formazione e Sviluppo Organizzativo
8. Gestione sinistri, affari generali e legali	CAVS, Medicina legale, UOC Affari Generali e Servizio Affari Legali e Contenzioso
9. Assistenza ospedaliera	Direzione medica presidi ospedalieri, CUP ALPI, Manager Triage Trasporto
10. Dipartimenti Clinico Assistenziali	Tutti i dipartimenti clinici e la Direzione delle Professioni Sanitarie

Attività: Misure generali di prevenzione

R.P.C.T., U.O.C. Economico-Finanziario U.O.C. Risorse Umane, Direzione Strategica, U.O.C. Settore Tecnico, U.O.C. Affari Generali, U.O.C. Servizio Farmacia, U.O.C. Provveditorato, tutti i Dipartimenti Assistenziali e Dipartimento Amministrativo, Tecnico e Professionale, Sistemi per la programmazione, Flussi informativi, Qualità

	Misure	Rischi	Indicatori di attuazione	Tempi di attuazione	Responsabile
G.1	Osservanza codice etico e di comportamento da parte dei dipendenti	Comportamenti difforni rispetto alla normativa, potenzialmente sanzionabili	Divulgazione del Codice Etico e di Comportamento, aggiornato ed approvato a livello aziendale. Formazione specifica con incontri dedicati agli operatori	Già in essere	Direzione Aziendale RPCT UPD
G.2	Formazione su prevenzione corruzione	Non adeguata conoscenza dei rischi di corruzione e della relativa normativa	Formazione specifica su appalti con partecipazione ad attività formative per il personale del Servizio Provveditorato e Servizio Tecnico	Già in essere	Direttore UOS Sviluppo Organizzativo e Patrimonio Professionale UOC Provveditorato Servizio Tecnico
			Formazione per Responsabili Unici del Procedimento (R.U.P.) e per Direttori Esecuzione dei Contratti (D.E.C.)	Già in essere	Direttore UOS Sviluppo Organizzativo e Patrimonio Professionale Direttore Dip. Amministrativo aziendale
			Formazione specifica per specifici settori: Amministrazione Personale, Ricerca, Formazione, Farmaceutica e dispositivi, Vigilanza e controlli	Già in essere	Direttore UOS Sviluppo Organizzativo e Patrimonio Professionale
			Formazione per Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza attraverso corsi specifici su implementazione Piano anticorruzione	Già in essere	Direttore UOS Sviluppo Organizzativo e Patrimonio Professionale Resp. Prevenzione Corruzione
G.3	Osservanza codice etico e di comportamento da parte di tutti i collaboratori esterni dell'azienda	Comportamenti difforni per non adeguata conoscenza del codice etico e di comportamento aziendale e degli obblighi previsti	Predisposizione schemi tipo di incarico, contratto, bando, inserendo la condizione dell'osservanza dei Codici di comportamento per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, e prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dai Codici.	Già in essere	UOC Risorse Umane UOC Provveditorato
			Predisposizione, sottoscrizione e archiviazione moduli sul conflitto di interesse, attraverso l'applicazione della Linea Guida sul conflitto di interesse negli appalti pubblici. Applicare analogo strumento per servizio personale, formazione, servizio tecnico, ricerca e medicina legale.	Già in essere	UOC Risorse Umane Direttore UOC di assegnazione

PIANO TRIENNALE 2023 -2025 PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA

	Misure	Rischi	Indicatori di attuazione	Tempi di attuazione	Responsabile
G.4	Rotazione del personale	Rapporti di frequentazione abituale con interlocutori esterni al servizio	Approvazione del documento specifico con criteri e modalità di rotazione	Nel corso del 2023	Direzione Strategica
			Attuazione della rotazione del personale nelle aree a rischio	Entro 2023	Direzione Strategica UOC Risorse Umane
G.5	Dematerializzazione flussi documentali	Scarsa trasparenza e inefficiente gestione dei processi amministrativi	Completo utilizzo del progetto di dematerializzazione dei flussi documentali, in fase di programmazione	In fase di implementazione	ICT Management
G.6	Collegamento con Ciclo delle Performance	Mancata responsabilizzazione dei singoli dirigenti su misure di prevenzione	Collegamento obiettivi prevenzione corruzione con obiettivi annuali	Già in essere	Sistemi programmazione
G.7	Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro. Pantouflage	Svolgimento attività in situazioni di conflitto di interesse con attività istituzionale	Nelle istanze di quiescenza e/o nei casi di cessazione del rapporto di lavoro afferente al personale con poteri autoritativi o negoziali prevedere la clausola del divieto di prestare attività lavorativa per i 3 anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale dello stesso	Già in essere	UOC Risorse Umane
			Nota informativa a tutti i dipendenti	Già in essere	
			Prevedere nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto P.A. nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto	Già in essere	UOC Provveditorato UOC Servizio Tecnico
G.8	Commissioni, assegnazioni a uffici e conferimento incarichi in caso di condanna penale	Svolgimento attività in situazioni di inconferibilità	Controllo di tutte le dichiarazioni relative ai carichi pendenti dei dipendenti assunti, richiesta ai componenti di Commissioni Esaminatrici di dichiarare ex art. 35 bis D.Lgs. n. 165/2001, di non aver riportato condanne penali	Già in essere	UOC Risorse Umane
G.9	Attività di controllo	Inefficace attività di controllo	Implementazione Sistema dei Controlli Interni, con il coordinamento del Servizio di Internal Audit aziendale	Già in essere	Servizio di Internal Audit
G.10	Attività benessere organizzativo	Non adesione ai valori aziendali	Progetto di miglioramento del benessere organizzativo aziendale	In fase di programmazione e /o implementazione	Direttore UOS Sviluppo Organizzativo e Patrimonio Professionale UOC Risorse Umane

PIANO TRIENNALE 2023 -2025 PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA

	Misure	Rischi	Indicatori di attuazione	Tempi di attuazione	Responsabile
G.11	Attività di ascolto della società civile	Scarsa conoscenza di tutti i rischi esistenti	Attività di audit e di ascolto delle associazioni di cittadini, associazioni di categoria e delle rappresentanze sindacali sui rischi e sulle misure di prevenzione e miglioramento dell'organizzazione	Già in essere	Resp. Prevenzione Corruzione
G.12	Tutela del dipendente che effettua segnalazioni	Inefficiente gestione del sito Amministrazione Trasparente e del canale whistleblowing aziendale	1) Riadeguamento del sito aziendale Amministrazione Trasparente alle previsioni normative 2) Installazione del canale criptato dell'A.N.A.C. per le segnalazioni di ascolto dei whistleblower	1) in corso di implementazione 2) Già in essere	Servizio Informatico Aziendale Resp. Prevenzione Corruzione
G.13	Adozione delibere e decisioni	Non trasparenza delle decisioni conseguente all'omessa pubblicazione	Pubblicazione su Albo online delle delibere e decisioni aziendali	Già in essere	Affari Generali
G.14	Valutazione degli esiti delle attività e assistenza	Non trasparenza delle decisioni	Predisposizione Piano delle Performance Sistema monitoraggio attiv. assistenziali e loro qualità, in coerenza con Programma Nazionale Esiti (com 522 L. Stabilità 2016)	Già in essere	Coordinatore Staff Direzione

Attività: 1. Contratti Pubblici.

U.O.C. Provveditorato – U.O.C. Servizio Tecnico. Misure di prevenzione

La gestione del rischio e la definizione delle misure di prevenzione dell'area Contratti pubblici è condotta in modo condiviso con le UU.OO. aziendali preposte alla materia.

Anche in questo piano sono stati così condivisi alcuni interventi di modifica e/o integrazione rispetto alle indicazioni contenute nel piano anticorruzione (P.T.P.C.) precedente, che si rendono opportuni in ragione della continua evoluzione normativa e di prassi cui è stato ed è soggetto il “mondo” degli appalti pubblici nel corso degli ultimi anni, quali in primo luogo l'entrata in vigore del nuovo testo normativo di riferimento (il D.Lgs. n. 50/2016 – Codice degli appalti pubblici di forniture servizi e lavori – come applicabile nella Regione Sicilia per effetto dell'art. 24 della Legge Regionale Siciliana n. 8/2016) Nel tentativo di rendere la complessa materia degli appalti pubblici comprensibile anche ai “non-specialisti” del settore, nel corso del documento verranno presentate alcune note esplicative finalizzate a condividere il significato di alcuni termini, ad evidenziare le novità normative e/o regolamentari e le considerazioni ritenute di rilievo.

I soggetti dell'Integrazione della Funzione Acquisti su scala nazionale sono i seguenti:

Consip è la centrale acquisti della Pubblica Amministrazione italiana; è una società per azioni il cui unico azionista è il Ministero dell'Economia e delle Finanze del Governo Italiano ed opera nell'esclusivo interesse dello Stato.

Dall'anno 2000 ha il compito di ottimizzare, razionalizzare e semplificare la spesa per beni e servizi delle Pubbliche Amministrazioni del territorio nazionale, attraverso la gestione di un sistema telematico di negoziazione (e-procurement), la centralizzazione degli acquisti, la standardizzazione della domanda e lo svolgimento di procedure di gara in qualità di Centrale di Committenza nazionale.

Svolge la propria attività tramite convenzioni, che sono contratti con cui le imprese aggiudicatrici si impegnano ad accettare – a condizioni e prezzi stabiliti – ordinativi di fornitura da parte delle P.A. aderenti, fino al raggiungimento di un importo massimo spendibile predeterminato.

Parallelamente a CONSIP opera il Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione (Me.Pa.), che rappresenta uno strumento di e-procurement messo a disposizione delle P.A. del territorio nazionale per l'acquisto di beni e servizi al di sotto della soglia di rilievo comunitario. Si tratta di un sistema di negoziazione digitale che consente ai Responsabili Unici del Procedimento (R.U.P.) delle P.A. di sottoporre delle Richieste di Offerta (R.d.O.) a fornitori abilitati, svolgendo per via telematica tutta la procedura.

Dall'Integrazione della Funzione Acquisti su scala regionale nasce la Centrale Unica di Committenza (C.U.C.). Istituita con la Legge Regionale n. 9/2015, che ha il compito di ottimizzare, razionalizzare e semplificare la spesa per beni e servizi delle Pubbliche Amministrazioni del territorio regionale, attraverso la gestione di un sistema telematico di negoziazione (e-procurement), la centralizzazione degli acquisti, la standardizzazione della domanda e lo svolgimento di procedure di gara in qualità di Centrale di Committenza. E' dotata di personalità giuridica ed è riconosciuta quale “Soggetto Aggregatore” ai sensi del D.Lgs. n. 66/2014; lo stesso Decreto Legislativo stabilisce che le amministrazioni statali, le regioni, gli enti regionali, i loro consorzi e associazioni, e gli enti del servizio sanitario

nazionale debbano fare riferimento ai Soggetti Aggregatori per acquistare, oltre a determinate soglie, i beni/servizi che appartengono a determinate categorie merceologiche, individuate annualmente con un apposito D.P.C.M..

L'AOOR è abilitata a svolgere le funzioni di stazione appaltante, come da codice AUSA 0000308095 e svolge tale specifico compito tramite le proprie Unità Operative Complesse Provveditorato e Servizio Tecnico.

Al fine di una corretta mappatura del processo, si è proceduto alla scomposizione dello stesso nelle seguenti fasi:

Programmazione dei bisogni

Progettazione della procedura

Selezione del contraente

Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto

Esecuzione del contratto

Rendicontazione del contratto

Procedure e Regolamenti in essere nell'AOOR

Procedure riviste nel percorso per la certificabilità di bilancio

Area immobilizzazioni – Le immobilizzazioni immateriali e materiali

Settore Tecnico – Procedura operativa esecuzione controlli preliminari pagamento fornitori - azioni. 3.2, 13.4 e 13.6 approvato con delibera n. 630 del 30.09.2019

Settore Tecnico – Procedura operativa per la predisposizione del piano annuale degli investimenti in materia di lavori pubblici – Azioni D4.1 e D4.2, approvato con deliberazione n. 242 del 18/6/2019

Settore Tecnico – approvazione “*piano degli investimenti esercizio 2022*” approvato con deliberazione n. 1273 del 27/07/2022.

Approvazione Piano Biennale Acquisti, Deliberazione n. 1545 del 5-11-2021 –

Adozione schema piano triennale lavori pubblici, Deliberazione n. 1619 del 17-11-2021 –

Altri regolamenti

Regolamento Contratti Sottosoglia, ex D.Lgs. n. 50/2016, adottato con Deliberazione n. 997 del 28/7/2017 (Approvvigionamenti);

Regolamento per la disciplina, la costituzione e la ripartizione del fondo incentivi per funzioni tecniche e l'innovazione tecnologica, ex art.113 D.Lgs. n. 50/2016, adottato con Deliberazione n. 260 del 7/2/2018 e successiva Deliberazione n. 224 del 16/11/2018 di parziale rettifica.

Misure di prevenzione

Sistema Controlli Interni

	Processo	Rischi	Livello rischio	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile misura prevenzione	Monitoraggio
1.1	Sistema aziendale dei controlli interni	Inadeguata attività di controllo	Medio	Effettuare i controlli di primo e secondo livello di competenza del servizio, previsti nel Sistema Aziendale dei Controlli Interni. Il Servizio Internal Audit, annualmente, esegue verifiche sugli stessi	Annuale	Direttori UUOCC Provveditorato e Servizio Tecnico	Documento di rendicontazione

Programmazione dei Bisogni

	Processo	Rischi	Livello rischio	Misura di prevenzione	Tempi attuazione	Responsabile misura di prevenzione	Monitoraggio
1.2	Analisi e definizione dei fabbisogni e dell'oggetto dell'affidamento	Definizione di un fabbisogno non rispondente a criteri di efficienza/efficacia/economicità ma alla volontà di premiare interessi particolari	Medio-Alto	Definizione della programmazione dei bisogni aziendali con aggiornamenti periodici Corretta individuazione degli attori interni da coinvolgere in relazione alle specifiche competenze per identificare i beni/ servizi che soddisfino il fabbisogno.	Giugno 2023 In essere	Direttore UOC Provveditorato e Direttore UOC Servizio Tecnico	Feedback da parte dei Capi Dipartimento, inviato entro marzo 2023, sui abbisogni oggetto di report inviati dall'UOC Provveditorato e tempestivamente riscontrati
1.3	Adozione Programma Biennale Acquisti e comunicazione al Tavolo dei "Soggetti Aggregatori" delle procedure di importo > a 1.000.000 di €	Mancata trasparenza delle attività Intempestiva predisposizione ed approvazione degli strumenti di programmazione Non aderenza alla programmazione sia in termini di tempistica delle procedure, sia in termini di acquisti conformi ad aggiudicazione, sia in termini di quantità adeguate al fabbisogno	Medio-Alto	1) Adottata delibera n. 970/2019 procedura PAC che disciplina la modalità di acquisizione di beni e servizi. 2) Utilizzo delle Convenzioni e degli accordi quadro stipulati da CONSIP e/o dalla Centrale regionale di Committenza 3) Adozione del "Programma biennale degli Acquisti di Beni e Servizi" di cui all'art. 21 del D.lgs. 50/2016 e contestuale comunicazione al Tavolo dei "Soggetti Aggregatori" delle procedure di importo superiore ad 1.000.000 di euro. Controllo dei tempi di attivazione delle procedure di gara in relazione alle scadenze contrattuali. 4) Pubblicazione sul sito aziendale della programmazione e degli aggiornamenti semestrali. 5) Applicazione degli strumenti di controllo, monitoraggio.	1)2) In essere 3)4)5) entro ottobre 2023	Direttore UOC Provveditorato	Verifica diretta relativa alla pubblicazione del documento di programmazione Report annuale relativo alla suddivisione degli acquisti (per conto economico) con riferimento ai livelli di aggregazione. Set di indicatori annuali:- n. di gare programmate; - n. di gare aggiudicate; - n. di gare attivate; - n. proroghe disposte per contratti aziendali; - gare aggiudicate / gare programmate; - gare in corso / gare programmate gare in corso ed aggiudicate / gare programmate; n. procedure di gara interessate da intervento sostitutivo Verifica dell'adozione del Programma biennale e dell'avvenuta comunicazione, e pubblicazione sul sito aziendale e relativa trasmissione al MEF

PIANO TRIENNALE 2023 -2025 PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA

	Processo	Rischi	Livello rischio	Misura di prevenzione	Tempi attuazione	Responsabile misura di prevenzione	Monitoraggio
1.4	Ricorso ad affidamento dei professionisti esterni	Non utilizzo competenze interne. Aumento dei costi. Impropria selezione professionisti esterni	Medio	Motivazione del ricorso ad affidamento esterno Definizione dei criteri della scelta di professionista esterno Verifica delle condizioni di incompatibilità Non utilizzo per progettazione preliminare, salvo eccezioni debitamente motivate ed autorizzate dalla direzione	Già in essere	Direttore UOC Servizio Tecnico	Presenza delle misure di prevenzione e delle motivazioni nelle decisioni di affidamento
1.5	Redazione ed aggiornamento del programma triennale dei lavori pubblici	Programmazione non rispondente a criteri di efficienza/ efficacia/ economicità, ma alla volontà di premiare interessi particolari. Non rispetto del Piano Investimenti approvato dalla Direzione Generale	Medio- Alto	Definizione della programmazione condivisa con i soggetti individuati a livello aziendale e adozione della proposta del programma annuale dei lavori da avanzare alla Direzione Generale	Già in essere	Direttore UOC Servizio Tecnico	Verifica della presenza e del rispetto della programmazione
1.6	Pubblicazione Piano investimenti	Mancata trasparenza	Medio	Pubblicazione annuale del Piano investimenti	Già in essere	Direttore UOC Provveditorato e Direttore UOC Servizio Tecnico	Verifica della pubblicazione del Piano

Progettazione della Procedura

	Processo	Rischi	Livello rischio	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile misura prevenzione	Monitoraggio
1.7	Nomina del Responsabile Unico del Procedimento	Nomina di Responsabile unico del procedimento (RUP) in rapporto di contiguità con imprese concorrenti (soprattutto esecutori uscenti) o privi dei requisiti idonei e adeguati ad assicurare la terzietà e l'indipendenza	Medio	Nomina RUP: come da regolamento aziendale adottato. Sottoscrizione da parte del soggetto competente alla redazione della documentazione di gara (RUP) di dichiarazioni in cui si attesta l'assenza di conflitti di interesse e cause di incompatibilità in relazione allo specifico oggetto della gara	Già in essere	1) Direttore UOC competente per materia 2) RUP	Verifica (a campione) dell'utilizzo e della corretta compilazione dei moduli relativi al conflitto di interesse Presenza di ricorsi o contestazioni da parte di ditte relativamente a presenza di conflitto di interesse

PIANO TRIENNALE 2023 -2025 PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA

	Processo	Rischi	Livello rischio	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile misura prevenzione	Monitoraggio
1.8	Individuazione dello strumento/ istituto di affidamento	<p>Elusione regole affidamento appalti con improprio utilizzo di sistemi di affidamento o tipologie contrattuali per favorire un operatore.</p> <p>Abuso disposizioni in materia di determinazione del valore stimato contratto al fine di eludere disposizioni su procedure.</p>	Medio	<p>Applicazione del "Regolamento per i contratti sottosoglia"</p> <p>Utilizzo del MEPA – CONSIP, per l'individuazione degli operatori da consultare</p> <p>Applicazione di quanto previsto dalle "Linee Guida per gli acquisti di beni e servizi in regime di infungibilità e di esclusività tecnica" ed utilizzo della specifica modulistica</p> <p>Adozione della delibera a contrarre con indicazione dei criteri utilizzati per l'individuazione delle imprese da invitare ovvero indicazione degli stessi nell'atto di affidamento</p>	Già in essere	<p>Direttori UOC Provveditorato e Direttore UOC Servizio Tecnico</p> <p>Legale rappresentante</p>	<p>valore affidamenti diretti / totale affidamenti</p> <p>valore degli affidamenti diretti in deroga a convenzioni attive con particolare riferimento alle categorie merceologiche ex dpcm 24.12.2015</p> <p>n. procedure svolte utilizzando mepa consip / totale delle procedure</p> <p>n.di gare svolte in esito agli avvisi di consultazione di mercato/ n. consultazioni di mercato svolte</p>
1.9	Predisposizione di atti e documenti di gara incluso il capitolato	<p>Predisposizione di clausole contrattuali dal contenuto vago o vessatorio per disincentivare la partecipazione alla gara ovvero per consentire modifiche in fase di esecuzione</p> <p>Prescrizioni del bando e delle clausole contrattuali finalizzate ad agevolare determinati concorrenti</p>	Medio	<p>Obbligo di dettagliare nel bando di gara in modo trasparente e congruo i requisiti minimi di ammissibilità delle varianti progettuali in sede di offerta</p> <p>Utilizzo di clausole standard conformi alle prescrizioni normative con riguardo a garanzie a corredo dell'offerta, tracciabilità dei pagamenti e termini di pagamento agli operatori economici</p> <p>Obbligo di dettagliare nel bando di gara in previsione in tutti i bandi, gli avvisi, le lettere di invito o nei contratti adottati di una clausola risolutiva del contratto a favore della stazione appaltante in caso di gravi inosservanze delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità</p> <p>Bandi e capitolati redatti conformemente ai bandi tipo adottati dall'ANAC e in rispetto della normativa anticorruzione</p>	Già in essere	<p>Progettista incaricato; RUP; Direttore UOC competente per materia</p>	<p>N° procedure con ricezione di unica offerta valida sul totale delle procedure</p>

PIANO TRIENNALE 2023 -2025 PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA

	Processo	Rischi	Livello rischio	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile misura prevenzione	Monitoraggio
1.10	Definizione dei criteri di partecipazione/ requisiti di qualificazione	Definizione dei requisiti di accesso alla gara e in particolare dei requisiti tecnici economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa.	Medio	Utilizzo della Documentazione di gara standardizzata x tipologia procedura / appalto in conformità alle prescrizioni del Codice Appalti Rispetto prescrizioni Codice Appalti con indicazione nei documenti di gara di requisiti di partecipazione non eccedenti rispetto all'oggetto di appalto e di congrua motivazione per fissazione di criteri qualificazione connessi al fatturato aziendale.	Già in essere	Progettista incaricato; RUP; Direttore UOC competente per materia	N° di ricorsi per impugnazione delle regole di gara (bando) Procedure con ricezione di unica offerta valida sul totale delle procedure
1.11	Definizione del criterio di aggiudicazione e dei criteri di attribuzione del punteggio.	Formulazione di criteri di valutazione e di attribuzione dei punteggi (tecnici ed economici) che possono avvantaggiare il fornitore uscente, grazie ad asimmetrie informative esistenti a suo favore ovvero, comunque, favorire determinati operatori economici	Medio-Alto	Utilizzo della Documentazione di gara standardizzata x tipologia procedura / appalto in conformità alle prescrizioni del Codice Appalti Rispetto delle prescrizioni del Codice Appalti con indicazione di criteri e punteggi nella lex specialis di gara Distinzione requisiti di qualificazione / elementi di valutazione, salvo casi eccezionali, espressamente previsti dalla giurisprudenza, di utilizzo ai fini di valutazione di elementi attinenti l'esperienza e la capacità maturate.	Già in essere	Progettista incaricato; RUP; Direttore UOC competente per materia	N° di ricorsi per impugnazione del provvedimento di aggiudicazione;

Selezione del Contraente

	Processo	Rischi	Livello rischio	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile misura prevenzione	Monitoraggio
1.12	Pubblicazione del Bando e gestione delle informazioni complementari. Fissazione dei termini per la ricezione delle offerte	Assenza di pubblicità del bando e dell'ulteriore documentazione rilevante Immotivata concessione di proroghe rispetto al termine previsto dal bando Utilizzo di procedure accelerate o di termini in periodi inidonei	Medio	Accessibilità online della documentazione di gara e/o delle informazioni complementari rese Predisposizione di idonei ed inalterabili sistemi di protocollazione delle offerte Evidenza delle motivazioni a supporto della concessione di proroghe nei termini di presentazione offerte Corretta applicazione del "soccorso istruttorio"	Già in essere	RUP; Direttore UOC competente per materia	N. proroghe termini offerta concesse

PIANO TRIENNALE 2023 -2025 PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA

	Processo	Rischi	Livello rischio	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile misura prevenzione	Monitoraggio
1.13	Trattamento e custodia della documentazione di gara	Alterazione o sottrazione della documentazione di gara sia in fase di gara che in fase successiva di controllo	Basso	Obbligo di menzione nei verbali di gara delle specifiche cautele adottate a tutela dell'integrità e della conservazione delle buste contenenti l'offerta. Utilizzazione di appositi archivi (fisici e/o informatici) per la custodia della documentazione	Già in essere	RUP	Ricorsi ricevuti in relazione all'argomento
1.14	Nomina Commissione Giudicatrice	Mancato rispetto delle disposizioni che regolano la nomina della commissione (ad esempio, la formalizzazione della nomina prima della scadenza del termine di presentazione delle offerte o la nomina di commissari esterni senza previa adeguata verifica dell'assenza di professionalità interne o l'omessa verifica dell'assenza di cause di conflitto di interessi o incompatibilità	Medio	Rispetto delle prescrizioni di legge relative alla nomina delle Commissioni Giudicatrici. Sottoscrizione da parte dei componenti la Commissione giudicatrice di dichiarazioni in cui si attesta l'assenza di conflitti di interesse in relazione alla specifica procedura di gara con riferimento a tutte le ditte partecipanti	Già in essere	RUP; Direttore UOC competente per materia	N° ricorsi relativi a situazioni di incompatibilità dei componenti la commissione
1.15	Gestione delle sedute di gara Verifica dei requisiti di partecipazione	Azioni e comportamenti tesi a restringere indebitamente la platea dei partecipanti alla gara. Applicazione distorta dei criteri di aggiudicazione della gara per manipolarne l'esito	Medio	Puntuale verbalizzazione di ogni seduta Check list di controllo dei documenti previsti dal bando di gara	Già in essere	RUP; Direttore UOC competente per materia	Presenza dei verbali sottoscritti per ogni seduta di gara. Report checklist
1.16	Valutazione delle offerte	Assenza di criteri motivazionali sufficienti a rendere trasparente l'iter logico seguito nell'attribuzione dei punteggi nonché una valutazione dell'offerta non chiara/ trasparente/ giustificata.	Medio-Alto	formule aggiudicazione riportate in documentazione di gara conformi ai criteri elaborati da giurisprudenza e a indicazioni ANAC Apertura in seduta pubblica offerte tecniche Composizione Commissione con figure tecniche e professionali diversificate per competenza e provenienza aziendale	Già in essere	RUP; Direttore UOC competente per materia	Reportistica che evidenzia gli scostamenti rispetto alle tempistiche standard % casi oltre tempo standard

PIANO TRIENNALE 2023 -2025 PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA

	Processo	Rischi	Livello rischio	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile misura prevenzione	Monitoraggio
1.17	Verifica di anomalia delle offerte	Valutazione non adeguata del RUP non dotato di necessarie competenze tecniche. Assenza di adeguata motivazione sulla non congruità dell'offerta, nonostante la sufficienza e pertinenza delle giustificazioni addotte dal concorrente o l'accettazione di giustificazioni di cui non si è verificata la fondatezza	Medio	Supporto degli uffici della stazione appaltante al Responsabile del procedimento. Valutazione dell'anomalia affidata alla Commissione Giudicatrice o ad hoc. Verbalizzazione del procedimento di valutazione delle offerte anormalmente basse e di verifica della congruità dell'anomalia	Già in essere	RUP	N° riscontro positivo su offerta anomala/ n° offerte anomale N° ricorsi in materia
1.18	Annullamento della gara Revoca del bando Non aggiudicazione	Abuso del provvedimento di revoca del bando, annullamento gara o non aggiudicazione, al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario.	Medio	Indicazione nella documentazione standard di gara dell'obbligo di motivazione in ordine alla legittimità, opportunità, convenienza del provvedimento di revoca. Condivisione della decisione con più soggetti all'interno del Servizio Espressa motivazione, nel caso di specie, della revoca del bando o di annullamento o non aggiudicazione della gara.	Già in essere	RUP; Direttore UOC competente per materia	N° provvedimenti di ritiro sul totale delle procedure di gara; ricorsi

Verifica dell'Aggiudicazione e Stipula del Contratto

	Processo	Rischi	Livello rischio	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile misura prevenzione	Monitoraggio
1.19	Verifica dei requisiti ai fini della stipula del contratto	Alterazione od omissione dei controlli e delle verifiche al fine di favorire un aggiudicatario privo dei requisiti. Possibilità che i contenuti delle verifiche siano alterati per predeterminare l'aggiudicatario e favorire	Medio	Utilizzo della procedura informatizzata e centralizzata per l'acquisizione dei documenti, tracciabilità della richiesta archivio informatizzato dei documenti sui quali è stato effettuato il controllo Utilizzo sistema avcpass o modalità classiche qualora non disponibile o non aggiornato documento su avcpass	Già in essere	RUP; Direttore UOC competente per materia	Presenza procedura Verifica periodica di corretto utilizzo della stessa

PIANO TRIENNALE 2023 -2025 PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA

	Processo	Rischi	Livello rischio	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile misura prevenzione	Monitoraggio
		gli operatori economici che seguono nella graduatoria					
1.20	<p>Effettuazione delle comunicazioni riguardanti i mancati inviti, le esclusioni e le aggiudicazioni</p> <p>Formalizzazione dell'aggiudicazione definitiva e la stipula del contratto</p>	<p>Violazione delle regole poste a tutela della trasparenza della procedura al fine di evitare o ritardare la proposizione di ricorsi da parte di soggetti esclusi o non aggiudicatari</p> <p>Immotivato ritardo nella formalizzazione del provvedimento di aggiudicazione definitiva e/o nella stipula del contratto, che possono indurre l'aggiudicatario a sciogliersi da ogni vincolo o recedere dal contratto</p>	Medio	Check list di controllo sul rispetto degli adempimenti e formalità di comunicazione previsti dal Codice Appalti	Giugno 2023	RUP; Direttore UOC competente per materia	<p>Reportistica che evidenzi gli scostamenti rispetto alle tempistiche standard</p> <p>Totale procedure aggiudicate con grave ritardo / totale procedure aggiudicate</p>
1.21	Individuazione Direttore Esecutivo del Contratto (DEC)	Nomina DEC in rapporto di contiguità con impresa aggiudicataria o privi dei requisiti idonei e adeguati ad assicurare la terzietà e l'indipendenza	Medio	Sottoscrizione da parte del DEC di dichiarazione in cui si attesta l'assenza di conflitto di interessi in relazione all'oggetto del contratto	Settembre 2023	RUP; Direttore UOC competente per materia	<p>Verifica (a campione) dell'utilizzo e della corretta compilazione dei moduli relativi al conflitto di interesse</p> <p>N° casi di mancata sottoscrizione</p>

PIANO TRIENNALE 2023 -2025 PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA

Esecuzione del Contratto

	Processo	Elenco Rischi	Livello rischio	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile misura prevenzione	Monitoraggio
1.22	Autorizzazione al subappalto	<p>Mancata valutazione dell'impiego di manodopera o incidenza del costo della stessa ai fini della qualificazione dell'attività come subappalto per eludere le disposizioni e i limiti di legge, nonché nella mancata effettuazione delle verifiche obbligatorie sul subappaltatore.</p> <p>Accordi collusivi tra le imprese partecipanti che utilizzano il subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti all'accordo.</p>	Medio	<p>1) Adempimento delle prescrizioni di legge in materia di subappalto.</p> <p>2) Protocollo di legalità applicato agli appalti di lavori e misti di lavori/forniture/servizi.</p> <p>3) Divieto di subappalto nei confronti di concorrenti che hanno partecipato alla gara, tramite inserimento di apposita clausola nei bandi di gara e nelle lettere di invito</p> <p>4) Comunicazione ad ANAC ed al Responsabile di prevenzione della corruzione di situazioni di inosservanza degli adempimenti in materia di subappalto</p>	<p>Da 1 a 3 in essere</p> <p>Giugno 2023</p>	RUP; Direttore UOC competente per materia	N° segnalazioni al RPCT delle richieste di autorizzazione ai subappalti a soggetti privi dei requisiti
1.23	Ammissione delle varianti	Abusivo ricorso alle varianti al fine di favorire l'appaltatore (ad esempio, per consentirgli di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni o di dover partecipare ad una nuova gara).	Medio-Alto	<p>Rispetto delle prescrizioni del codice Appalti relative alla redazione di varianti.</p> <p>Varianti autorizzate con provvedimento dell'Azienda adeguatamente motivato in ordine al riscontro delle fattispecie normative.</p> <p>Trasmissione al Responsabile prevenzione della corruzione delle varianti trasmesse all'ANAC</p>	Già in essere	Direttore dei lavori/DEC; RUP; Direttore UOC competente per materia	N° di affidamenti con almeno una variante / N° totale degli affidamenti effettuati in un determinato arco temporale

PIANO TRIENNALE 2023 -2025 PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA

	Processo	Elenco Rischi	Livello rischio	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile misura prevenzione	Monitoraggio
1.24	Verifiche in corso di esecuzione del contratto	1) Mancata o insufficiente verifica dell'effettivo stato avanzamento lavori rispetto al crono programma al fine di evitare l'applicazione di penali o la risoluzione del contratto o ingiustificato pagamento anticipato. 2) Accettazione materiali non conformi nelle forniture di beni sanitari 3) Utilizzo non giustificato/non autorizzato di materiali fuori contratto	Medio	Verifica periodica dei livelli di qualità attesi per gli appalti di servizi attraverso indicatori specifici Applicazione di eventuali penali a seguito di non conformità riscontrate nella fase di esecuzione del contratto. Attuazione delle procedure su "non conformità e acquisti in danno"	Già in essere	Direttore dei lavori/DEC; RUP; Direttore UOC competente per materia	Relazione annuale del Direttore dei lavori / Direttore dell'esecuzione del contratto sull'andamento contratto Reportistiche su reale utilizzo dei beni acquistati in gara
1.25	Verifica disposizioni in materia di sicurezza con particolare riferimento al rispetto delle prescrizioni contenute nel Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC) o Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali (DUVRI)	Mancato rispetto delle disposizioni previste nel DUVRI/PSC	Medio	Periodici controlli verbalizzati sulla corretta attuazione del PSC/POS a cura del coordinatore della sicurezza in esecuzione. Applicazione delle misure previste dal DUVRI in riferimento alla procedura aziendale sui rischi di interferenza	Già in essere	1) RUP 2) Direttori dei Servizi Prevenzione e Protezione	Riscontro effettuazione dei controlli

	Processo	Elenco Rischi	Livello rischio	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile misura prevenzione	Monitoraggio
1.26	Gestione delle controversie Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	Ricorso ai sistemi alternativi di risoluzione delle controversie per favorire l'esecutore	Medio-Basso	Rispetto delle prescrizioni di legge riguardo l'applicazione dell'Accordo Bonario. Indicazione nei documenti di gara del foro competente con esclusione del ricorso ad arbitrati. Fermo restando l'obbligo di oscurare i dati personali, relativi al segreto industriale o commerciale, pubblicazione degli accordi bonari e delle transazioni Parere del Servizio Affari Legali	Già in essere	RUP; Direttore UOC competente per materia	N° accordi bonari Verifica parere Direttore Ufficio Legale in merito
1.27	Effettuazione di pagamenti in corso di esecuzione	Pagamenti indebiti	Medio	Revisione dell'istruzione operativa	Già in essere	RUP; Direttore UOC competente per materia	Verifica sussistenza di pagamenti indebiti attraverso rendicontazione annuale

Rendicontazione del Contratto

	Processo	Rischi	Livello di rischio	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile misura prevenzione	Monitoraggio
1.28	Procedimento di nomina del collaudatore (o della commissione di collaudo)	Attribuzione dell'incarico di collaudo a soggetti compiacenti per ottenere il certificato di collaudo pur in assenza dei requisiti	Medio	<p>Rispetto delle pertinenti norme di cui al vigente codice dei contratti (D.Lgs. n. 50/2016)</p> <p>Pubblicazione delle modalità di scelta, dei nominativi e della qualifica professionale dei componenti delle commissioni di collaudo</p> <p>Predisposizione sistemi controlli incrociati, all'interno della stazione appaltante, sui provvedimenti di nomina dei collaudatori per verificarne le competenze e la rotazione.</p>	Già in essere	RUP; Direttore UOC competente per materia	N° controlli su nomina collaudatori/totale delle nomine
1.29	Procedimento verifica corretta esecuzione	Alterazioni od omissioni attività di controllo, al fine di perseguire interessi privati e diversi da quelli di stazione appaltante	Medio	Definizione specifica procedura per verifica esecuzione dei contratti	Già in essere	RUP; Direttore UOC competente per materia	<p>% di certificazioni di collaudo in rapporto ai beni consegnati ed ai servizi fatturati</p> <p>Riscontro tempi e modalità pagamenti</p>
1.30	Procedimento rilascio certificato collaudo, certificato verifica conformità o attestato regolare esecuzione (per affidamenti servizi e forniture)	<p>Effettuazione di pagamenti ingiustificati o sottratti alla tracciabilità dei flussi finanziari.</p> <p>Rilascio del certificato di regolare esecuzione in cambio di vantaggi economici o la mancata denuncia di difformità e vizi dell'opera.</p>	medio	<p>Approvazione del collaudo con procedimento amministrativo</p> <p>Liquidazione lavori / acquisti a seguito di collaudo positivo</p>	Già in essere	RUP; Direttore UOC competente per materia	% di certificazioni di collaudo in rapporto ai beni consegnati ed ai servizi fatturati
1.31	Linea di intervento del PNRR "Grandi apparecchiature"	Omesso rinnovamento delle attrezzature ospedaliere ad alto contenuto tecnologico, ricomprendenti TAC, risonanze magnetiche, Acceleratori Lineari, Sistemi Radiologici Fissi, Angiografi, Gamma Camera, Gamma Camera/TAC, Mammografi, Ecotomografi di cui è stata valutata la ripartizione regionale da implementare	Medio-Alto	screening del numero e del livello di obsolescenza delle attrezzature ospedaliere individuazione del fabbisogno complessivo di nuove grandi attrezzature sanitarie da acquistare in sostituzione di tecnologie obsolete o fuori uso	periodico	<p>Direttore UOC Provveditorato</p> <p>Ufficio tecnico di monitoraggio e controllo dei fondi PNRR</p>	report di avanzamento e verifica dell'intervenuto rinnovamento delle attrezzature ospedaliere

1.32	Linea di intervento del PNRR "Digitalizzazione DEA"	Omesso ammodernamento del parco tecnologico ospedaliero Omesso potenziamento del livello di digitalizzazione del Dipartimento di emergenza e accettazione (DEA) di I e II livello	Medio-Alto	Implementazione del Centro Elaborazione Dati (DPC) Implementazione di tecnologie informatiche hardware e/o software e delle tecnologie elettromedicali digitalizzazione dei processi di raccolta, elaborazione ed analisi dei dati potenziamento del fascicolo sanitario elettronico, adeguata formazione del personale sanitario	dicembre 2023-2024-2025	UOS ICT Management Ufficio tecnico di monitoraggio e controllo dei fondi PNRR UOS Formazione e Sviluppo Organizzativo	Verifica della implementazione della digitalizzazione dei processi clinico-assistenziali DEA di I e II livello Verifica della intervenuta formazione del personale sanitario Verifica potenziamento del fascicolo sanitario elettronico
1.33	Linea di intervento del PNRR "Grandi apparecchiature" Linea di intervento del PNRR "Digitalizzazione DEA"	Omessa esecuzione delle verifiche necessarie ad assicurare la correttezza, affidabilità e completezza degli atti/procedure propedeutici al soddisfacente raggiungimento di milestone/target oggetto di rendicontazione	Medio-alto	Verificare in coerenza con Si.Ge.Co. e in funzione della tipologia dei milestone/target le verifiche necessarie per attestare l'effettivo raggiungimento dei risultati e la correttezza, affidabilità e completezza degli atti amministrativi sottostanti e funzionali agli scopi	periodico	Direttore UOC Provveditorato Direttore UOS ICT Management RUP Ufficio tecnico di monitoraggio e controllo dei fondi PNRR	Verificare check- list di controllo corretta/non corretta Verbali di controllo di atti e procedure corretti/non corretti
1.34	Linea di intervento del PNRR "Grandi apparecchiature" Linea di intervento del PNRR "Digitalizzazione DEA"	Incompleta documentazione allegata al report di avanzamento milestone e target	Medio-alto	Verifica su completezza della documentazione allegata al report, idonea a Confermare conseguimento del milestone/target, in coerenza con Annex CID e con Operational Arrangement	periodico	Direttore UOC Provveditorato Direttore UOS ICT Management RUP Ufficio tecnico di monitoraggio e controllo dei fondi PNRR	Verifica su: Report e relativi allegati Annex CID Operational Arrangement
1.35	Linea di intervento del PNRR "Grandi apparecchiature" Linea di intervento del PNRR "Digitalizzazione DEA"	Mancata aderenza al sistema di gestione e controllo del PNRR	Medio-alto	Verifica su corretta compilazione, sottoscrizione ed archiviazione delle check-list di controllo desk previste dal Si.Ge.Co.	periodico	Direttore UOC Provveditorato Direttore UOS ICT Management RUP Ufficio tecnico di monitoraggio e controllo dei fondi PNRR	Verifica check list presente, corretta/assente, non corretta Procedure di cui al sistema di gestione e controllo (Si.Ge.Co.) e indirizzi del SEC

Attività: 2. Acquisizione e progressione del personale.
U.O.C. Risorse Umane. Misure di prevenzione

Procedure e Regolamenti in essere nell'AOOR

Procedure da avviare ed avviate nel percorso per la certificabilità di bilancio
 Area debiti e costi - Gestione del Personale (parte giuridica ed economica) – in fase istruttoria

Altri regolamenti

Linee guida per la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro ex art. 72 D.L. 112/08 e ss.mm.ii.

Regolamento Aziendale in materia di incarichi extraistituzionali (Delibera n. 51 del 13.01.2023)

Regolamento criteri per assunzioni a tempo determinato con contratto di lavoro subordinato del personale della Dirigenza area Sanità, della Dirigenza PTA e del Comparto Sanità delibera n 1635 del 29.12.2020 e delibera 119 del 28.01.2021

Regolamento per le procedure di reclutamento e ricollocazione del personale

Regolamento per le procedure di monitoraggio del personale in/out

Misure di prevenzione

	Processi	Rischi	Livello di rischio	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile misura prevenzione	Monitoraggio/ Indicatore
2.1	Sistema aziendale dei controlli interni	Inadeguata attività di controllo	Medio	Effettuare i controlli di primo e secondo livello di competenza del servizio, previsti nel Sistema Aziendale dei Controlli Interni. Il Servizio Internal Audit, annualmente, esegue verifiche sugli stessi	annuale	UOC Risorse Umane	Documento di rendicontazione
2.2	Definizione dei fabbisogni di personale	Requisiti accesso personalizzati e insufficienza di meccanismi oggettivi reclutamento.	Medio	Predisposizione piano aziendale di fabbisogno	Già in essere	Direzione Strategica UOC Risorse Umane	Revisione periodica
	Definizione dei fabbisogni di personale	Abuso nei processi di stabilizzazione per reclutamento di specifici candidati.	Medio	Approvazione da parte della Regione Sicilia del fabbisogno di personale	Già in essere	Direzione Strategica UOC Risorse Umane	Revisione periodica
2.3	Processo di selezione del personale		Medio	Pubblicazione degli atti (bandi) in Gazzetta Ufficiale, GURS, sito internet aziendale	Già in essere	UOC Risorse Umane	Verifica atti/ N° atti non pubblicati secondo la normativa

	Processi	Rischi	Livello di rischio	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile misura prevenzione	Monitoraggio/ Indicatore
		Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di specifici candidati		Pubblicazione degli atti (decisione di nomina della Commissione) sul sito internet aziendale	Già in essere		Verifica / N° atti non pubblicati sul sito
				Sorteggio (Dirigenza sanitaria)	Già in essere		Verifica effettuazione
				Dichiarazione assenza conflitto di interessi con candidati	Già in essere		% presenza dichiarazioni
				Presenza soggetto terzo al sorteggio	Già in essere		Verifica presenza
				Acquisizione dichiarazione formale ex DPR 445/2000, rilasciata dai componenti Commissione di concorso circa assenza di conflitti di interesse/incompatibilità.	Già in essere		% dichiarazioni rilasciate/non rilasciate
2.4	Processo di selezione del personale	Inosservanza regole procedurali a garanzia trasparenza e imparzialità	Medio-Alto	Funzione di controllo di legittimità del segretario	Già in essere	UOC Risorse Umane	Verifica verbali
2.5	Conferimento incarichi collaborazione	Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare precisi soggetti	Medio-Alto	Approvazione espressa Direzione aziendale	Già in essere	UOC Risorse Umane	Verifica autorizzazione
				Dichiarazione accertamento sussistenza dei requisiti di legge da parte del Direttore del Servizio richiedente			Verifica dichiarazione
				Costruzione del bando e pubblicazione del bando di selezione con collegamento diretto tra progetto e requisiti richiesti			Verifica a campione pubblicazione atti
				Acquisizione dichiarazione formale insussistenza conflitti di interesse/incompatibilità	Già in essere		% presenza dichiarazioni
2.6	Incarichi e nomine: dirigenza medica (struttura complessa)	Alterazioni strutture esistenti non legate a processi di riorganizzazione per favorire interessi specifici	Medio-Basso	Approvazione della Regione	Già in essere	UOC Risorse Umane	Verifica documento regionale e congruità incarichi
2.7	Incarichi extraistituzionali	Svolgere incarichi in situazioni di conflitto di interesse	Medio	Valutazione del conflitto di interesse attraverso nuove modalità (database)	Già in essere	UOC Risorse Umane	Attivazione e utilizzo dello strumento

Attività: 3. Fatturazione, liquidazione e rendicontazione economica.
U.O.C. Economico Finanziario Patrimoniale. Misure di prevenzione

Procedure e Regolamenti in essere nell'AOOR

Procedure riviste nel percorso per la certificabilità di bilancio D.M. 1 marzo 2013 - D.A. n. 402 del 10 marzo 2015

Delibera n. 298 del 16/03/2018 - PAC Mappatura Area Patrimonio Netto-linee operative ciclo patrimonio

Delibera n. 766 del 17/06/2016 - Regolamento per la gestione del patrimonio mobiliare e immobiliare

Delibera n. 1639 del 30/12/2016 - Approvazione Regolamento gestione magazzino beni sanitari

Delibera n. 389 del 13/04/2017 - Mappatura area disponibilità liquide - Linee operative gestione tesoreria

Delibera n. 751 del 21/06/2017 - PAC: Area debiti e Costi ciclo personale gestione amministrativo contabile trattamento stipendiale

Delibera n. 107 del 12/09/2017 - Mappature Area debiti e Costi Gestione economico-contabile degli acquisti

Delibera n. 433 del 02/11/2017 - Area Crediti e Ricavi - Mappature procedure Amministrativo-Contabili

Delibera n. 118 del 25/10/2018 -PAC-AREA RIMANENZE: AZIONE E2.5

Delibera n. 225 del 16/11/2018 - PAC Area crediti e ricavi Obiettivo F4-Azioni F4.1-F4.3-F4.4

Delibera n. 298 del 29/11/2018 - Percorsi attuativi della Certificabilità: Area Crediti e Ricavi: Obiettivo FI - Azione: FI .6

Delibera n. 338 del 07/12/2018 - PAC - Area Crediti e Ricavi - Obiettivo F5 - Azione F5.1

Delibera n. 11 del 28/12/2018 - Percorsi Attuativi della Certificabilità: Area debiti e costi - Obiettivo I4 - Azione I4.1

Misure di prevenzione

	Processi	Rischi	Livello di rischio	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile misura prevenzione	Monitoraggio/ Indicatore
3.1	Sistema aziendale dei controlli interni	Mancato controllo Attività	Medio	Effettuare i controlli di primo e secondo livello di competenza del servizio, previsti nel Sistema Aziendale dei Controlli Interni. Il Servizio Internal Audit, annualmente, esegue verifiche sugli stessi	annuale	UOC Economico Finanziario Patrimoniale	Documento di rendicontazione
3.2	Liquidazione da parte di altro servizio	Impropria liquidazione	Medio	Liquidazione con Determina Dirigenziale Ordinativi di pagamento effettuati con firma digitale Formalizzazione elenco aziendale dirigenti autorizzati a liquidazione	Già in essere	UOC Amministrative delegate /Economico Finanziario Patrimoniale	Presenza elenco e Controllo delle liquidazioni

	Processi	Rischi	Livello di rischio	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile misura prevenzione	Monitoraggio/ Indicatore
3.3	Pagamenti	Anticipare i tempi di pagamento per specifici fornitori	Medio	Pubblicazione periodica elenco pagamenti e loro tempestività (Piattaforma Certificazione Crediti) (Legge 89 del 2014)	Già in essere	UOC Economico Finanziario Patrimoniale	Verifica pubblicazione dei dati
3.4	Liquidazioni inviate da altri servizi	Pagamenti non dovuti	Medio	Utilizzo di procedure informatizzate e files non modificabili	In via di definizione	UOC Economico Finanziario Patrimoniale	Verifica implementazione procedura
3.5	Attribuzione di incarichi professionali esterni	affidamento diretto senza motivazione in violazione del principio di rotazione nel conferimento degli incarichi professionali	Medio	Adozione di specifico regolamento nel quale siano previste procedure comparative tali da assicurare la più ampia partecipazione degli aventi titolo e la massima trasparenza della procedura stessa con la pubblicazione di tutte le informazioni	In via di definizione	UOC Economico Finanziario Patrimoniale	Verifica implementazione procedura
3.6	Redazione del bilancio (conto economico, Stato patrimoniale e Nota integrativa) e dei monitoraggi trimestrali	Mancata trasparenza dei dati di Bilancio ed, a seguito dell'emergenza COVID, evidenza dei corretti costi per l'emergenza COVID	Alto	Effettuazione dei controlli periodici, oltre che trimestrali, post in essere dai responsabili dei procedimenti e dal Direttore dell'UOC volti a verificare l'ottemperanza alle norme sulla trasparenza dei dati contenuti nei bilanci comprensivi dei costi di cui all'emergenza COVID	periodico	UOC Economico Finanziario Patrimoniale	
3.7	Redazione scritture contabili di competenza (retribuzioni e contributi, risultanze degli inventari di magazzino, ammortamenti e relativi fondi)	Effettuare registrazioni di bilancio e rilevazioni non corrette	Alto	Effettuazione dei controlli periodici svolti dai responsabili dei procedimenti e dal Direttore dell'UOC volti a verificare la correttezza delle scritture contabili di competenza	periodico	UOC Economico Finanziario Patrimoniale	
3.8	Gestione dello scadenziario clienti e delle procedure di conciliazione delle posizioni creditorie	Mancanza di controlli e solleciti di pagamento	Medio-Alto	Effettuazione dei controlli periodici svolti dai responsabili dei procedimenti e dal Direttore dell'UOC sullo stato di gestione dello scadenziario	periodico	UOC Economico Finanziario Patrimoniale	
3.9	Registrazione delle fatture passive	Ritardo nella registrazione delle fatture ai fini IVA	Alto	Effettuazione dei controlli periodici svolti dai responsabili dei procedimenti e dal Direttore dell'UOC sullo stato di registrazione delle fatture in ottemperanza al regolamento aziendale	periodico	UOC Economico Finanziario Patrimoniale	

Attività: 4. Ricerca Clinica.
Servizio di Internalizzazione e Ricerca Sanitaria (S.I.R.S.). Misure di prevenzione

Procedure e Regolamenti in essere nell'AOOR

Istituzione Clinical Trial Office – Delibera n. 1460 del 31/8/2018

Regolamenti

Regolamento per la definizione degli aspetti procedurali, amministrativi ed economici per la conduzione di ricerche e sperimentazioni cliniche – Delibera n. 315 del 16/10/2017

Misure di prevenzione

	Processi	Rischi	Livello di rischio	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile misura prevenzione	Monitoraggio/ Indicatore
4.1	Sistema aziendale dei controlli interni	Mancato controllo Attività	Medio	Effettuare i controlli di primo e secondo livello di competenza del servizio, previsti nel Sistema Aziendale dei Controlli Interni. Il Servizio Internal Audit, annualmente, esegue verifiche sugli stessi	annuale	SIRS	Documento di rendicontazione
4.2	Gestione ricerca clinica	Conduzione ricerche cliniche a soli fini commerciali	Medio	Applicazione decreto Lorenzin Dicembre 2017 sulle sperimentazioni cliniche Decreti applicativi regione Sicilia (Verifica da parte del Comitato Etico)	Già in essere	SIRS	Applicazione normativa
4.3	Gestione ricerca clinica	Mancata trasparenza dei risultati delle ricerche	Medio-Alto	Richiesta di pubblicazione dei risultati della singola ricerca da inserire nei contratti con i proponenti.	Già in essere	SIRS	Verifica inserimento clausola nei contratti
4.4	Gestione ricerca clinica	Conduzione ricerche cliniche a soli fini commerciali	Medio-Alto	Valutazione delle dichiarazioni di conflitto di interesse dei membri, comitato etico, dipendenti aziendali, integrate con le altre informazioni sui rapporti extraistituzionali a disposizione dell'Azienda	Già in essere	SIRS	Verifica dell'uso delle dichiarazioni conflitti di interesse

Attività: 5. Governo dei progetti cofinanziati e delle donazioni.
Affari Generali e SIRS. Misure di prevenzione

Procedure e Regolamenti in essere nell'AOOR

Linee di indirizzo per la governance dei progetti cofinanziati da Enti, Istituzioni, Fondazioni e Associazioni, per l'accettazione di erogazioni liberali/donazioni in denaro e per l'accettazione di donazioni di beni o servizi.

Istruzioni operative – Regolamento – donazioni

Approvazione del regolamento per la disciplina e la gestione delle sponsorizzazioni, delle donazioni e delle erogazioni liberali, e l'acquisizione dei beni in comodato d'uso gratuito e l'utilizzo dei beni in conto visione/prova – Delibera n. 454 del 08/3/2018

Misure di prevenzione

	Processi	Rischi	Livello di rischio	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile misura prevenzione	Monitoraggio/ Indicatore
5.1	Sistema aziendale dei controlli interni	Mancato controllo attività	Medio	Effettuare i controlli di primo e secondo livello di competenza del servizio, previsti nel Sistema Aziendale dei Controlli Interni. Il Servizio Internal Audit, annualmente, esegue verifiche sugli stessi	annuale	UOC Affari Generali SIRS	Documento di rendicontazione
5.2	Redazione provvedimenti di sponsorizzazione e/o comodato d'uso	Conflitto di interessi dei dipendenti interessati ad attivare le procedure di sponsorizzazione in conseguenza dei condizionamenti da parte di ditta/impresa sponsorizzatrice interessata ad ottenere indebiti vantaggi	Medio-Alto	Aggiornamento del Regolamento sulle sponsorizzazioni. Utilizzo delle dichiarazioni di conflitto d'interesse	In essere	UOC Affari Generali SIRS	Verifica presenza delle dichiarazioni sul conflitto d'interesse.
5.3	Redazione provvedimenti di donazione	Esistenza di conflitto d'interessi. Non conformità al regolamento aziendale	Medio-Basso	Monitoraggio delle procedure evidenziando l'assenza di conflitto d'interesse	In essere	UOC Affari Generali SIRS	Verifica presenza delle dichiarazioni sul conflitto d'interesse.

Attività: 6. Assistenza Farmaceutica e Dispositivi Medici.
UOC Farmacia, Dipartimenti clinici, Governo Clinico. Misure di prevenzione

Procedure e Regolamenti in essere nell'AOOR

Procedure riviste nel percorso per la certificabilità di bilancio

Gestione logistica dei beni sanitari di competenza dei magazzini farmaceutici – Delibera n. 28 del 17/01/2018 – PAC-Predisposizione di procedure specifiche per la gestione dei conti deposito – Azione E 1.5

Altri regolamenti

Indirizzi e direttive in materia di informazione scientifica sul farmaco nell'ambito del D.D.G. Regionale n.2527/2013

Istituzione, mediante convenzione con ARNAS Civico, di sistema di gestione informatizzata dei contratti estimatori per i dispositivi medici

Misure di prevenzione

	Processi	Rischi	Livello di rischio	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile misura prevenzione	Monitoraggio/ Indicatore
6.1	Sistema aziendale dei controlli interni	Mancato controllo attività	Medio	Effettuare i controlli di primo e secondo livello di competenza del servizio, previsti nel Sistema Aziendale dei Controlli Interni. Il Servizio Internal Audit, annualmente, esegue verifiche sugli stessi	annuale	UOC farmacia	Documento di rendicontazione
6.2	Selezione beni sanitari (farmaci e dispositivi medici)	Uso di specifici prodotti sulla base di ricompense e sollecitazioni esterne	Medio-Alto	Valutazione delle dichiarazioni di conflitto di interesse dei componenti delle commissioni e gruppi per la valutazione dei Farmaci e dispositivi	Già in essere	Presidenti Commissioni	N° dichiarazioni conflitto interesse
6.3	Informazione sui farmaci	Selezione e uso di specifici prodotti in base a ricompense e sollecitazioni esterne	Medio-Alto	Applicazione "Indirizzi e direttive in materia di informazione scientifica sul farmaco nell'ambito del SSR" (DDG n.2527/2013)	Già in essere	UOC Farmacia	Applicazione regolamento
6.4	Informazione sui farmaci	Prescrizioni inappropriate	Medio	Informazione indipendente da parte di professionisti aziendali	Già in essere	UOC Farmacia	N° incontri svolti con clinici
6.5	Attività di valutazione dei dispositivi medici	Inappropriatezza d'uso dei dispositivi medici	Medio-Basso	Valutazione nuovi inserimenti dei Dispositivi medici Presenza reportistica di utilizzo dei dispositivi	Già in essere	UOC farmacia/Consulente specialistico	Presenza report dispositivi ed esito valutazioni

Attività: 7. Formazione.
Formazione e Sviluppo Organizzativo. Misure di prevenzione

Procedure e Regolamenti in essere nell'AOOR
 Piano della formazione aziendale
 LG Interaziendali per la Gestione eventi formativi
 Decreti Regionali 2012, 2017 e ss.

Misure di prevenzione

	Processi	Rischi	Livello di rischio	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile misura prevenzione	Monitoraggio/ Indicatore
7.1	Sistema aziendale dei controlli interni	Mancato controllo attività	Medio	Effettuare i controlli di primo e secondo livello di competenza del servizio, previsti nel Sistema Aziendale dei Controlli Interni. Il Servizio Internal Audit, annualmente, esegue verifiche sugli stessi	annuale	UOS Formazione e Sviluppo Organizzativo	Documento di rendicontazione
7.2	Invito a formazione esterna da parte di aziende commerciali	Uso di specifici beni e servizi	Medio	Scelta dei partecipanti a formazione da parte del proprio responsabile e rotazione dei partecipanti	Già in essere	UOS Formazione e Sviluppo Organizzativo	Indicatori dal database servizio formazione
7.3	Scelta del docente/tutor esterno all'Azienda Rapporti professionisti-imprese	Presenza di rapporti fra professionisti e imprese che minano l'imparzialità dell'agire professionale	Medio	Adozione regolamento specifico	Ottobre 2023	UOS Formazione e Sviluppo Organizzativo	Monitoraggio annuale

Attività: 8. Gestione sinistri, affari generali, Servizio legale e contenzioso.
Comitato Valutazione Sinistri Aziendali (CAVS), UOC Affari Generali e Servizio Legale e Contenzioso. Misure di prevenzione

Procedure e Regolamenti in essere nell'AOOR

Procedure riviste nel percorso per la certificabilità di bilancio

Area Debiti e Costi – Fondo per rischi

Altre procedure e normativa di riferimento applicata

Regolamento per l'affidamento degli incarichi di patrocinio legale ad avvocati esterni all'Azienda, in fase di adozione

Programma regionale per la prevenzione degli eventi avversi e la gestione diretta dei sinistri derivanti da responsabilità civile nelle aziende sanitarie – GPG/2013/2151

Linee di indirizzo regionali per la Gestione diretta dei sinistri in sanità

Regolamento CAVS adottato con Delibera n. 388 del 08/11/2012

Regolamento Aziendale per la gestione sinistri adottato con delibera 576 del 21.04.2021

Misure di prevenzione

	Processi	Rischi	Livello di rischio	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile misura prevenzione	Monitoraggio/ Indicatore
8.1	Sistema aziendale dei controlli interni	Mancato controllo Attività	Medio	Effettuare i controlli di primo e secondo livello di competenza del servizio, previsti nel Sistema Aziendale dei Controlli Interni. Il Servizio Internal Audit, annualmente, esegue verifiche sugli stessi	annuale	UOC affari generali, CAVS, Servizio Legale e Contenzioso	Documento di rendicontazione
8.2	Gestione del contenzioso	Scelta dei professionisti senza preventiva valutazione dei requisiti di professionalità specifica e/o fuori dall'albo degli avvocati esterni disponibili a patrocinare l'Azienda	Medio-Alto	Utilizzo di albo aziendale ove selezionare professionisti che hanno già fornito curriculum e dichiarato specializzazione posseduta	Già in essere	Servizio Legale e Contenzioso	Verifica incarichi conferiti
8.3	Gestione sinistri	Non corretta valutazione del danno	Medio-Alto	La valutazione del medico legale viene discussa in sede di Comitato Valutazione Sinistri.	Già in essere	CAVS	N° casi trattati in CAVS/ N° totale dei casi risarciti
				Regolamentazione Applicazione processo di autoassicurazione. Determinazioni conformi alle linee suggerite dal CAVS	Giugno 2023	UOC Affari Generali, CAVS, Servizio Affari Legali	Report attività

Attività: 9. Assistenza ospedaliera.
Presidi Ospedalieri, CUP-ALPI. Misure di prevenzione

Procedure e Regolamenti in essere nell'AOOR
 Nuovo regolamento disciplina ALPI, delibera n. 1631 del 29.12.2020

Misure di prevenzione

	Processi	Rischi	Livello di rischio	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile misura prevenzione	Monitoraggio/ Indicatore
9.1	Sistema aziendale dei controlli interni	Mancato controllo attività	Medio	Effettuare i controlli di primo e secondo livello di competenza del servizio, previsti nel Sistema Aziendale dei Controlli Interni. Il Servizio Internal Audit, annualmente, esegue verifiche sugli stessi	Giugno 2023	Direttori di presidio	Documento di rendicontazione
9.2	Accesso alle strutture	Accesso alle strutture da parte di personale non autorizzato	Medio	Adozione regolamento e procedura	Giugno 2023	Direttori di presidio	N° casi fuori norma
9.3	Gestione liste attesa	Definizione di liste di attesa senza criteri preordinati	Medio-Alto	Procedura informatizzata	Già in essere	CUP-ALPI	N° casi fuori norma
9.4	Libera professione	Favorire i pazienti visti in libera professione	Medio-Alto	Informatizzazione liste attesa	Già in essere	CUP-ALPI	Verifica informatizzazione
				Prenotazione di tutte le prestazioni on-line	Già in essere	CUP-ALPI	% utilizzo di servizio online
				Verifiche dei volumi delle prestazioni rese in libera professione in raffronto ai volumi resi per le attività istituzionali	Già in essere	CUP-ALPI	Documento di analisi/Report
				Monitoraggio attività libera professione	Già in essere	CUP-ALPI	Documento monitoraggio
				Adozione nuovo regolamento ALPI conforme a CCNL Dirigenza Sanitaria triennio 2018/2021	Già in essere	Responsabile ALPI	Verifica adozione regolamento
9.5	Trasporti sanitari	Favorire specifici fornitori	Medio	Istituzione Manager Triage Trasporto Pazienti	Già in essere	Manager Triage Trasporto	Verifica servizi

Attività: 10. Dipartimenti Amministrativo e clinico-assistenziali.
Tutti i dipartimenti. Misure di prevenzione

Procedure e Regolamenti in essere nell'AOOR

Codice Etico e di comportamento aziendale

Regolamento Ufficio Procedimenti Disciplinari

Regolamento accesso civico, generalizzati, ed ex Legge n. 241/90

Piano Comunicazione Aziendale

Responsabilità e funzioni di Internal Audit

Regolamento per il trattamento dei dati sensibili

Documento programmatico sulla sicurezza della Azienda Villa Sofia Cervello

Norme per l'utilizzo degli strumenti informatici e di comunicazione aziendali e istruzioni di base per la tutela delle informazioni gestite dagli operatori

Procedure Diagnostico-Terapeutiche e PDTA

Best Practice aziendali

Misure di prevenzione

	Processi	Rischi	Livello di rischio	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile misura prevenzione	Monitoraggio/ Indicatore
10.1	Conformare proprio comportamento in relazione alla qualifica di dipendente pubblico	Violazione normativa legislativa, contrattuale e regolamentare	Medio	Organizzare incontri di discussione del nuovo codice etico e di comportamento aziendale	annuale	Direttori di dipartimento e DPS UOS Formazione e Sviluppo Organizzativo	Verifica Report
10.2	Conformare proprio comportamento alle norme del codice etico e di comportamento, agli obblighi di legge ed a quelli previsti dai CCNN di categoria oltre che dai regolamenti aziendali	Violazione normativa legislativa, contrattuale e regolamentare	Medio	Organizzare incontri di discussione del nuovo codice etico e di comportamento aziendale, sul Regolamento disciplinare e sugli obblighi di legge e contrattuali. Avviare procedimenti disciplinari e segnalare le condotte alle autorità competenti	Annuale tempestivo	UOS Formazione e Sviluppo Organizzativo UPD e RPCT	Monitoraggio
10.3	Ottemperare richieste di accesso civico, generalizzato, ed ex 241/90	Violazione normativa legislativa, contrattuale e regolamentare. Omessa comunicazione a controinteressati. Omesso riscontro.	Medio	Organizzare incontri di discussione sul regolamento aziendale in tema di accesso civico, generalizzato, ed ex legge 241/90	annuale	Direttori di dipartimento UOS Formazione e Sviluppo Organizzativo	Verifica report
10.4	Ottemperare richieste di accesso a dati sensibili	Violazione normativa legislativa, contrattuale e regolamentare.	Medio	Organizzare incontri di discussione sul regolamento aziendale di accesso ai dati sensibili	annuale	Direttori di dipartimento UOS Formazione e Sviluppo Organizzativo Internal Audit	Monitoraggio

24. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno all'amministrazione consiste nello svolgimento di un'attenta attività di valutazione delle caratteristiche ambientali in cui si trova ad agire questa Azienda Ospedaliera, che ne condizionano inevitabilmente le decisioni in ordine alle politiche di prevenzione della corruzione che devono essere programmate e realizzate.

Per una compiuta disamina del contesto esterno, non può quindi prescindere dal prendere in considerazione la realtà territoriale in cui l'Azienda opera, le sue caratteristiche ed i fenomeni ricorrenti relativi all'area considerata.

L'Azienda Ospedaliera "Ospedali Riuniti Villa Sofia – Cervello" è ubicata all'interno dell'area della Città Metropolitana di Palermo e si articola in due Presidi, il P.O. "Villa Sofia" ed il P.O. "V. Cervello", comprendente un presidio pediatrico.

L'Azienda – che unitamente alle altre Aziende ospedaliere cittadine completa la rete sanitaria pubblica della città di Palermo con un'offerta sanitaria fra le più importanti e complete dell'intera Regione – opera in un'area fortemente urbanizzata, con una popolazione di circa 636.783 abitanti (fonte ISTAT censimento 2020) con una superficie di 160,59 Km² ed una popolazione provinciale pari a circa 1.209.501 abitanti distribuita in 82 comuni.

Ovviamente, in base alle politiche regionali ed agli obiettivi assegnati dall'Assessorato della Salute, l'Azienda garantisce l'assistenza a tutti i pazienti che ne fanno richiesta recandosi presso le nostre strutture e, al tempo stesso, opera sinergicamente con le seguenti istituzioni locali:

- ✓ Azienda Sanitaria Provinciale (ASP), quale committente dell'erogazione di prestazioni in risposta ai bisogni dei cittadini e parte attiva in iniziative di promozione ed educazione alla salute;
- ✓ Altre aziende ospedaliere del S.S.R.;
- ✓ Università e Istituti di Ricerca;
- ✓ C.R.T. (Centro Regionale Trapianti), fornendo allo stesso supporto professionale in ambito laboratoristico;
- ✓ Comuni e Provincia, quali attori della programmazione territoriale e referenti della collettività nelle problematiche socio sanitarie.

Un'attenta analisi del contesto esterno ha messo in evidenza alcune caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Azienda opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, che possono facilitare il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

In particolare, infatti, i fattori legati al territorio di appartenenza dell'Azienda, caratterizzato dalla presenza di criminalità organizzata e da infiltrazioni di stampo mafioso, rappresentano già di per sé un forte potenziale di rischio corruttivo. La criminalità e la corruzione costituiscono, di fatto, un freno per l'economia: nel territorio siciliano, infatti, la mafia rappresenta un serio ostacolo alla possibilità di sviluppo, e quindi, alla riduzione dell'evidente divario con

il resto d'Italia ed è ancora in grado di stabilire forti legami collusivi con la politica e la burocrazia soprattutto per il controllo ed il condizionamento, diretto od indiretto, degli appalti e dei servizi pubblici che rappresentano peculiari fonti di arricchimento illecito.

Inoltre, tra i problemi che incidono maggiormente sulla stessa performance economica del territorio di riferimento rientrano sicuramente la scarsa trasparenza ed efficienza della pubblica amministrazione e l'insufficiente concorrenza nei servizi.

Il contesto, pertanto, sia dal punto di vista economico e sociale che da quello dello sviluppo dei fenomeni criminali, mostra una molteplicità di elementi. La prevenzione e la repressione delle infiltrazioni mafiose e, più in generale, la trasparenza nel settore dei lavori pubblici e degli appalti rappresentano, pertanto, problematiche per le quali deve essere mantenuta costante la vigilanza e l'attività di contrasto.

➤ **ASPETTI DEMOGRAFICI (ESTRATTI DAL SITO UFFICIALE DEL COMUNE DI PALERMO)**

La popolazione residente a Palermo è di circa 636.783 abitanti (censimento dicembre 2020), di cui 25.522 stranieri (cui vanno aggiunte 4.002 persone che hanno acquisito la cittadinanza italiana).

➤ **IL TASSO DI OCCUPAZIONE**

A livello nazionale, il tasso di occupazione (rapporto fra gli occupati fra 15 e 64 anni e la popolazione residente sempre fra 15 e 64 anni) nel 2022 è risultato pari al 60,5%, in Sicilia al 42,6% e in provincia di Palermo al 41,4%. Nel confronto con le altre grandi Città, si nota la netta contrapposizione fra le città del centro-nord, con tassi di occupazione che vanno dal 67,4% di Genova al 71,6% di Bologna, e le città del mezzogiorno, con tassi di occupazione che vanno dal 43,3% di Messina al 52,7% di Bari.

Il tasso di occupazione di Palermo (41,4%) pone la metropoli, parimenti alle altre città siciliane Catania e Messina, agli ultimi posti della classifica nazionale, insieme a Napoli.

➤ **IL TASSO DI DISOCCUPAZIONE**

Il tasso di disoccupazione, pari al rapporto fra i disoccupati (15-64 anni) e la somma di occupati e disoccupati (15-64 anni), nel 2020 è risultato pari al 7,8%, in diminuzione di 2,1 punti percentuali rispetto al 2019 e di 0,6 punti percentuali rispetto al 2006. Nel confronto con le altre grandi Città, si nota anche in questo caso una contrapposizione fra le città del centro-nord, con tassi di disoccupazione che vanno dal 3,9% di Bologna all'8,4% di Genova, e le città del mezzogiorno, con tassi di disoccupazione che vanno dal 16,4% di Bari al 39,3% di Messina.

Il tasso di disoccupazione di Palermo è, fra tutte le grandi città, il quarto valore più elevato, dopo Messina, Napoli e Catania.

Tra le misure atte a fronteggiare l'impatto della pandemia, che ha sconvolto il 2020 e il 2021, influenzando inevitabilmente sulla qualità della vita dei cittadini, v'è il Reddito di cittadinanza, che a Palermo ha toccato quota 51,5 contributi ogni 1.000 abitanti. In questo ambito è opportuno sottolineare che

nell'ultimo anno sono stati eseguiti controlli sulla legittimità delle assegnazioni, riscontrando purtroppo alcuni casi di truffa riguardanti sia cittadini italiani che stranieri.

Negli ultimi anni le relazioni di inaugurazione dell'Anno Giudiziario della Corte dei Conti, Sezione Giurisdizionale per la Regione Siciliana, nell'ambito delle valutazioni sul lavoro svolto, tra le disposizioni legislative che hanno riguardato il comparto della giurisdizione contabile, in ambito sanitario, si è dato rilievo alla annosa questione del c.d. *“Danno patrimoniale conseguente a risarcimenti erogati da strutture sanitarie a pazienti lesi da comportamenti tenuti da sanitari ivi in servizio”*. Partendo, infatti, dall'esame della legge 8 marzo 2017, n. 24, recante *“Disposizioni in materia di sicurezza delle cure e della persona assistita, nonché in materia di responsabilità professionale degli esercenti le professioni sanitarie”* (legge Gelli) che disegna compiutamente un nuovo sistema di responsabilità professionale degli esercenti le professioni sanitarie, la Corte ha esposto le considerazioni che di seguito si riportano.

“Le fattispecie di danno sanitario, esaminate dalla Sezione, configurano ipotesi di danno erariale indiretto, consistente nelle somme che l'amministrazione è tenuta a risarcire, a seguito di un provvedimento giurisdizionale, ovvero sulla scorta di un accordo transattivo, al terzo danneggiato da fatti e/o atti illeciti imputabili all'ente pubblico, per dolo o colpa grave dei suoi agenti.

Generalmente, in tali casi, il giudice contabile viene chiamato a pronunciarsi a seguito di giudizio penale per reati di natura colposa; al riguardo, l'art. 651 c.p.p. attribuisce alla sentenza penale irrevocabile di condanna, pronunciata in seguito a dibattimento, efficacia di giudicato, quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso, nel giudizio civile o amministrativo per le restituzioni ed il risarcimento del danno promosso nei confronti del condannato. Rimane, ovviamente ferma la valutazione della Corte dei conti in ordine alla individuazione degli altri elementi tipici della responsabilità amministrativa, con riferimento, in particolare, alla valutazione del grado di colpa, che nel giudizio di responsabilità è richiesto nella forma della colpa grave, e alla individuazione di tutte le situazioni, anche di carattere organizzativo, che possano consentire una più adeguata determinazione del danno rispetto da porre a carico del medico. La Sezione ha esaminato alcune fattispecie che sono state trattenute per la decisione”.

Sempre in ambito sanitario merita attenzione l'inchiesta, particolarmente significativa, che ha riguardato una serie di condotte di carattere corruttivo poste in essere nell'ambito degli appalti pubblici della sanità siciliana. Si tratta dell'operazione *“Sorella Sanità”* (Proc. pen. n. 16541/2917 RGNR e n. 11630/2017 RG GIP, del 15 maggio 2020), conclusa dalla Guardia di finanza il 21 maggio 2020 con l'esecuzione di n. 10 misure cautelari a carico di altrettanti indagati per induzione indebita a dare o promettere utilità, istigazione alla corruzione e turbata libertà degli incanti. Sono state contestualmente sottoposte a sequestro preventivo n. 6 società di capitale e conti correnti di altre imprese aventi sedi in Sicilia e Lombardia. Nell'anno 2021 si è giunti alle prime condanne nell'ambito dell'inchiesta stessa, a dimostrazione della concreta possibilità di delinquere in campo sanitario, a discapito del bene comune, anche da parte di vertici che sarebbero deputati alla ottimale preservazione della cosa pubblica e del pubblico interesse. Le indagini hanno disvelato le trame occulte inerenti all'affidamento di appalti milionari nel campo della sanità pubblica siciliana ove faccendieri, imprenditori e pubblici ufficiali infedeli, avrebbero asservito la funzione pubblica agli interessi privati, alterando gli esiti delle gare indette dalla Centrale Unica di Committenza della Regione Siciliana.

► ANALISI DEI DATI RACCOLTI DALLE AUTORITA' DI PUBBLICA SICUREZZA.

Per lo svolgimento dell'analisi del contesto esterno, inoltre, l'ANAC con determinazione n. 12/2015, nonché la stessa Prefettura di Palermo, hanno invitato le amministrazioni ad avvalersi degli elementi e dei dati rappresentati all'interno delle **Relazioni conclusive sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica** e dei **rapporti semestrali della DIA (Direzione investigativa antimafia)**.

Dal secondo rapporto semestrale della DIA per l'anno 2021 (ultimo disponibile al momento), reso dal Ministro dell'Interno al Parlamento il 15 settembre 2022, si ricava quanto segue:

Provincia di Palermo¹

L'attività di analisi sulle dinamiche di cosa nostra palermitana conferma come essa risulti un'organizzazione tendenzialmente unitaria impegnata in un continuo sforzo teso a riorganizzarsi (soprattutto in ragione delle vicissitudini giudiziarie) e orientata verso la ricerca di una maggiore interazione tra le varie articolazioni mandamentali in considerazione dell'assenza di una struttura di raccordo di "comando al vertice". Tale difficoltà di ricostituire una leadership autorevole alimentata dalla continua, incisiva e pressante repressione giudiziaria con la quale vengono colpite le organizzazioni mafiose determina inevitabilmente per cosa nostra una situazione di incertezza. In tale ottica e considerata la costante inoperatività della commissione provinciale di Palermo la direzione e l'elaborazione delle linee d'azione risultano esercitate perlopiù da anziani uomini d'onore detenuti o da poco tornati in libertà (Ultimamente, sono numerose le scarcerazioni di importanti uomini d'onore, per espiazione della pena o perché posti in libertà vigilata ovvero agli arresti domiciliari. Lo status di "uomo d'onore" è permanente ed implica un'incondizionata condivisione delle finalità perseguite dal sodalizio criminale di appartenenza. Tale status si interrompe soltanto con la morte o con la scelta di collaborare con la giustizia. A questi viene riconosciuta l'autorità derivante da una pregnante influenza sul territorio, pur in assenza di una formale investitura). Risulta infatti che "...dalle indagini condotte è emerso come gli uomini d'onore abbiano rafforzato la "funzione sociale" al fine di mantenere il controllo del territorio di riferimento ed allargare la base del consenso (cfr. Stralcio della Relazione sull'amministrazione della giustizia nell'inaugurazione dell'anno giudiziario della Corte d'Appello di Palermo - 22 gennaio 2022)". Cosa nostra seguita a operare in tutti gli ambiti criminosi di interesse dal traffico di stupefacenti all'imposizione del "pizzo", nonché dagli investimenti in attività economiche delle ricchezze illecitamente accumulate ai fini di riciclaggio alle infiltrazioni nelle pubbliche amministrazioni al fine di condizionarne l'attività nell'assegnazione dei pubblici appalti (Nell'ambito dell'operazione "Dominio" dello scorso semestre (Decreto di fermo di indiziati di delitto n. 10371/2019 RGNR DDA-PA del 18 gennaio 2021), sono emerse infiltrazioni nell'amministrazione comunale di Bolognetta che hanno portato, nel semestre in esame, allo scioglimento del Consiglio comunale della cittadina palermitana (DPR del 19 novembre 2021). Nel periodo di riferimento, inoltre, analoghe ragioni hanno portato allo scioglimento del Consiglio comunale di San Giuseppe Jato (DPR del 9 luglio 2021). Per medesimi motivi sono tuttora sottoposti ad amministrazione straordinaria i comuni di Mezzojuso (DPR del 16.12.2019 e di proroga del 16.04.2021), Partinico (DPR del 29.07.2020 e di proroga del 19.11.2021) e San Cipirello (DPR del 20.6.2019 e di proroga del 19.10.2020). Quest'ultimo risulta essere ancora commissariato in quanto, nelle elezioni amministrative del 10/11 ottobre 2021, alle quali è stata ammessa la lista di un solo candidato, non si è raggiunto il necessario quorum del 50% di votanti sugli aventi diritto. A seguito delle medesime consultazioni, invece, è stato eletto il nuovo Sindaco del comune di Torretta, precedentemente sciolto per infiltrazioni mafiose (DPR dell'8.08.2019 e di proroga del 18.12.2020).

¹ Si veda la Relazione della DIA al Parlamento – secondo semestre 2021.

Riguardo all'architettura della consorceria (la città di Palermo continua a essere suddivisa in 8 mandamenti, composti da 33 famiglie; la provincia risulta ancora strutturata in 7 mandamenti, composti da 49 famiglie) si evidenzia che negli ultimi anni a Palermo la *“competenza territoriale”* dei mandamenti e delle famiglie è risultata meno rigida rispetto al passato variando in base a equilibri di potere e ai conseguenti accordi *“inter-mandamentali”*. Molto spesso si assiste quindi a un *“prestito di manovalanza”* tra i vari mandamenti palermitani. Il contrasto alla criminalità organizzata è sempre forte in termini di attività di polizia e giudiziaria. L'azione dello Stato volta a reprimere l'espansione mafiosa è frutto di un incessante monitoraggio del fenomeno strumentale alle numerose attività investigative eseguite. Tale aspetto ha consentito nel tempo di confermare come i reati cardine sui quali si impernia l'azione mafiosa sono sempre i medesimi. Dall'imposizione del pizzo che permane *“necessaria”* soprattutto per il sostentamento delle famiglie dei detenuti, al traffico di stupefacenti spesso condiviso con altre organizzazioni criminali sia nostrane che di etnia straniera. Dal riciclaggio attuato sempre più attraverso una vera e propria interazione con l'economia legale, all'infiltrazione nella Pubblica amministrazione in maniera tale da condizionare ovvero gestire l'iter procedurale in materia di appalti pubblici mediante episodi di corruzione che coinvolgono singoli cittadini, imprenditori e tecnici probabilmente allettati da facili guadagni. I settori più colpiti dal fenomeno sono principalmente gli appalti pubblici e il subordinato ciclo dei rifiuti (A Palermo permane la situazione di emergenza della discarica di Bellolampo che è sicuramente l'emblema della crisi dei rifiuti in Sicilia. La piattaforma è ubicata nell'omonima contrada del comune di Palermo, distante circa 5 km dal centro abitato. Il bacino di utenza è costituito dalla città di Palermo e da alcuni comuni della provincia, per circa 1 milione di residenti. A causa della saturazione dell'impianto si è generata la necessità di trasferimento dei rifiuti in altre discariche) che rappresentano terreno di interferenza di interessi privati nella gestione della *“cosa pubblica”* oltretutto di frequenti ingerenze di cosa nostra. Non trascurabile poi l'interesse mafioso verso la gestione del gioco illegale, un settore che negli ultimi decenni ha avuto un notevole sviluppo grazie all'ampliamento dell'offerta di gioco da parte dello Stato a partire dalla fine degli anni '90 del secolo scorso. In tale *“giro d'affari”* inevitabilmente, si creano *“nuove opportunità”* per la criminalità organizzata sempre pronta ad infiltrarsi nella filiera del gioco lecito. L'interesse di cosa nostra per il redditizio settore di giochi e scommesse è stata riscontrato nel semestre dagli esiti dell'operazione *“Game Over IP”* (OCC n. 14664/2017 RGNR DDA-PA e n. 2249/2020 RGGIP, emessa dal GIP del Tribunale di Palermo l'11 novembre 2021) conclusa dalla Polizia di Stato il 18 novembre 2021 con l'arresto di 7 persone la sottoposizione di altre 5 al divieto di dimora nella provincia panormita, nonché il contestuale sequestro preventivo di 13 agenzie di scommesse dislocate a Palermo e nei comuni limitrofi. In particolare l'attività investigativa ha confermato il dato già emerso in pregresse attività di indagine di analogo tenore ovvero *“...l'esistenza di una forte compenetrazione tra l'attività dell'organizzazione mafiosa cosa nostra e la gestione e distribuzione sul territorio delle sale gioco e scommesse in seno alle quali, quotidianamente, si muove una mole di denaro, spesso sottratta a qualunque forma di controllo legale e fiscale, di non facile quantificazione, che va a rimpinguare significativamente le “casse” della associazione mafiosa fino a diventarne la più cospicua fonte di reddito degli ultimi anni.”*. L'illecita attività si ritiene fosse gestita da soggetti intranei a cosa nostra riconducibili ai mandamenti cittadini confinanti tra loro della Noce (Nello specifico, soggetti vicini alla famiglia della Noce) e di Passo di Rigano-Bocca di Falco (Nello specifico, soggetti affiliati alla famiglia di Passo di Rigano) costantemente impegnati nella raccolta illegale di scommesse di vario genere anche per via telematica tramite siti web locati su server aventi sede in Malta. Nel più recente passato le indagini su tale specifico settore hanno coinvolto vari esponenti di spicco appartenenti a diversi mandamenti mafiosi palermitani consentendo di confermare ulteriormente come la mafia del capoluogo siciliano abbia intensificato sempre più l'attività di riciclaggio di denaro frutto di provento illecito avvalendosi spesso di proiezioni criminali sul territorio nazionale (Già nello scorso semestre l'infiltrazione nell'economia legale,

era stata riscontrata dagli esiti dell'operazione "Gerione" (OCC 50117/18 RGNR e 31123/2019 RG GIP emessa del Tribunale di Roma), conclusa il 15 gennaio 2021, documentando un sistema di "attribuzioni fittizie" del capitale sociale di alcune aziende operanti nel settore della ristorazione sul territorio della Capitale, posto in essere da alcuni affiliati alla famiglia di Porta Nuova al fine di eludere le disposizioni di legge in materia di misure di prevenzione patrimoniali. Sempre in tema di riciclaggio è emblematica l'indagine "Affari preziosi" (OCCC n. 3275/2019 RGNR DDA-PA e n. 2153/2020 RG GIP, emessa dal GIP del Tribunale di Palermo, naturale prosecuzione dell'operazione "Mani in pasta" del 12 maggio 2020) nell'ambito della quale, il 9 marzo 2021, sono stati tratti in arresto alcuni soggetti ritenuti responsabili, a vario titolo, di associazione di tipo mafioso, favoreggiamento personale e autoriciclaggio. Le indagini, hanno consentito di accertare come una famiglia mafiosa storicamente egemone nei quartieri palermitani dell'Acquasanta e dell'Arenella del mandamento mafioso di Resuttana, stabilitasi da anni a Milano, avesse investito "...ingenti somme di denaro (provento di attività illecite commesse sul territorio palermitano - ndr), grazie ad una fitta rete di relazioni d'affari con numerosissimi soggetti, tra cui stimati operatori del settore (attività commerciali di "compro-oro" e gioiellerie ubicate a Milano, Roma, Palermo e, finanche, a Londra - ndr) e facoltosi personaggi noti al grande pubblico (per lo più calciatori)...", nel lucroso business del commercio "in nero" di lussuosi orologi soprattutto nel settore dei giochi e scommesse mediante la oramai consolidata prassi "...di servirsi di cc.dd. "teste di legno", ossia di prestanome compiacenti (incensurati e non direttamente a essi riconducibili, ndr) ai quali intestare i beni accumulati illecitamente, per fuorviare eventuali indagini patrimoniali mirate alla confisca dei proventi dei reati commessi.". Nel periodo di riferimento oltre alla citata illecita gestione delle scommesse le estorsioni (c.d. "messa a posto") e il traffico di sostanze stupefacenti restano tra le primarie fonti di guadagno per cosa nostra. Assunto confermato anche nella citata relazione sull'amministrazione della giustizia nell'anno 2021 - Corte di Appello di Palermo- "il traffico degli stupefacenti gestito da cosa nostra, nonostante il "martellamento" costante delle operazioni anti-droga, a parte un modesto rallentamento nel periodo più acuto della crisi epidemiologica, non conosce crisi, anzi appare in espansione". Non a caso nella quasi totalità delle attività d'indagine condotte tra i reati contestati sono sempre presenti l'estorsione (o tentata) - spesso con l'aggravante del metodo mafioso - e il traffico di droga [...].

La prossimità territoriale delle zone di interesse per la consorteria mafiosa e delle aree su cui opera l'Azienda Ospedaliera rappresenta un significativo fattore di rischio corruttivo, soprattutto con riferimento agli operatori economici che intrattengono rapporti commerciali con l'Amministrazione, tenuta ad assicurare l'indispensabile approvvigionamento delle varie Unità Operative.

La minaccia in tal senso è rappresentata dalla comprovata abilità dei sodalizi mafiosi di avvicinare e infiltrare quell'area grigia che annovera al suo interno professionisti compiacenti e pubblici dipendenti infedeli in grado di consentire l'inquinamento del settore degli appalti e nei più ampi gangli gestionali della cosa pubblica. Con specifico riferimento al settore sanitario, ove già nel tempo sono emerse significative criticità, l'emergenza pandemica ne ha evidenziato ancor più la vulnerabilità come dimostrato a titolo esemplificativo dagli esiti di una serie di operazioni di polizia recentemente concluse.

Tali dati, anche in considerazione del fatto che, com'è noto, l'azione corruttiva è uno dei tradizionali strumenti utilizzati per realizzare gli scopi illeciti perseguiti, suggerisce di rafforzare le misure finalizzate alla prevenzione della corruzione in settori particolarmente esposti al rischio di infiltrazioni (U.O.C. Risorse umane, U.O.C. Provveditorato, U.O.C. Servizio Tecnico), orientate all'innalzamento del livello di trasparenza e dei controlli, nonché finalizzate alla divulgazione della cultura della legalità.

In questo contesto, l'Azienda Ospedaliera è chiamata ad agire senza mai perdere di vista la *mission* dell'amministrazione - consistente nella creazione di valore pubblico mediante l'erogazione del servizio pubblico essenziale a tutela del diritto alla salute dei cittadini (art. 32 Cost.) - tenendo in adeguata

considerazione la presenza dei descritti fenomeni e prevenendo il rischio che essi possano condizionare le attività istituzionali, in ossequio ai principi di trasparenza, efficacia, efficienza, economicità e buon andamento dell'attività amministrativa.

La criminalità organizzata siciliana si presenta con caratteristiche diverse nelle varie aree della Regione; in Sicilia occidentale cosa nostra si conferma strutturata in mandamenti e famiglie e improntata secondo schemi meno rigidi rispetto al passato per quanto riguarda la ripartizione delle competenze territoriali delle predette articolazioni mafiose.

Minimale continua ad essere il ricorso alla violenza da parte di tutte le organizzazioni mafiose. Le stesse infatti confermano la centralità del business che le vedrebbe, a volte contrapposte, a convivere sullo stesso territorio per la spartizione degli "affari". Questa mafia sempre più silente e mercantile privilegierebbe, pertanto, un modus operandi collusivo-corruttivo nel quale gli accordi affaristici non sono stipulati per effetto di minacce o intimidazioni ma sono il frutto di patti basati sulla reciproca convenienza.

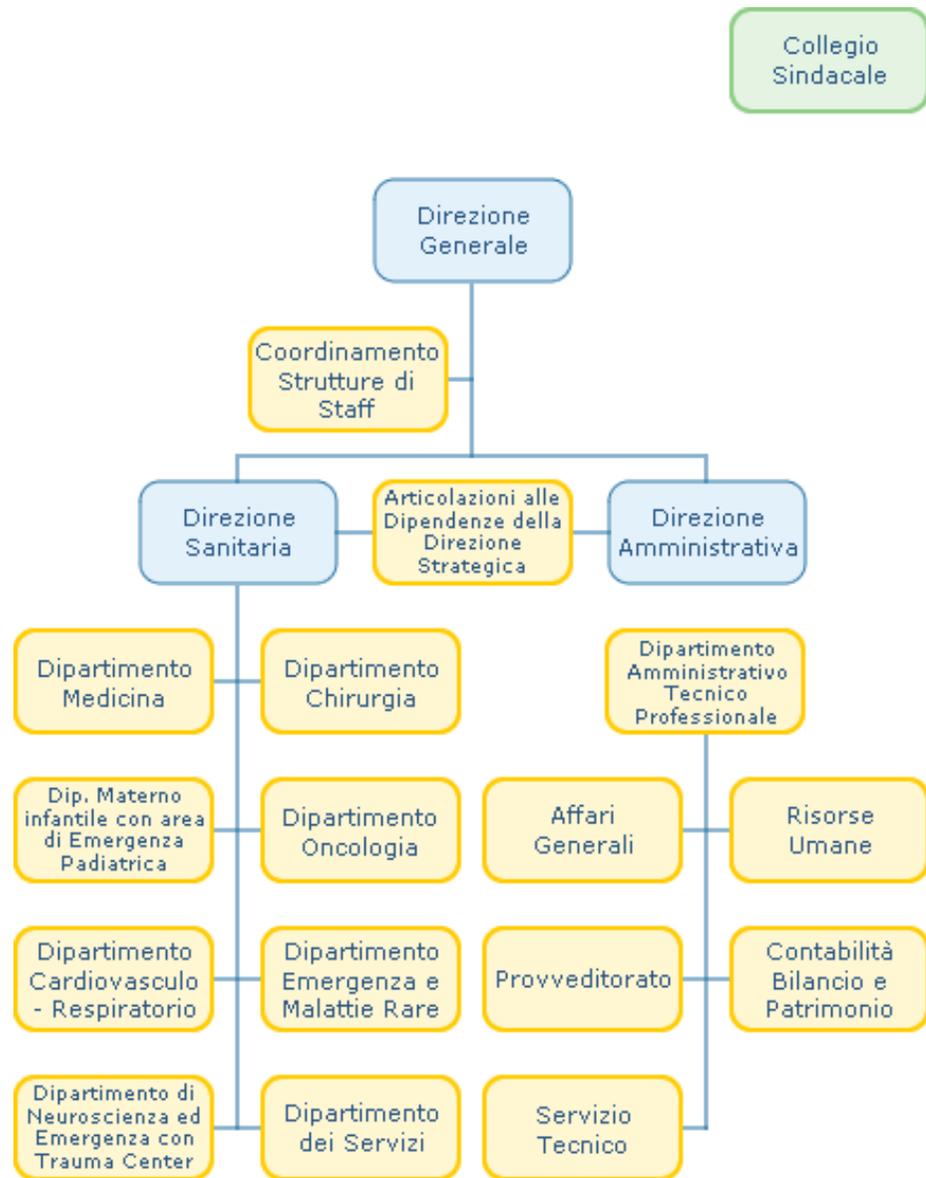
25. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

L'AOOR, istituita con la Legge Regionale n. 5 del 14 aprile 2009, è nata dalla unificazione delle *ex* aziende ospedaliere "V. Cervello" e "Villa Sofia-CTO", con l'aggregazione di alcune delle UU.OO. pediatriche del Presidio "Casa del Sole" appartenente alla Azienda Territoriale Sanitaria di Palermo.

Con la costituzione alla fine del 2009 della nuova realtà aziendale è stato avviato il processo di razionalizzazione delle risorse disponibili attraverso l'unificazione delle strutture amministrative.

Successivamente, nel corso degli anni 2011 e 2012, è stato completato il piano di programmazione aziendale a suo tempo adottato che prevedeva l'accorpamento di alcune UU.OO. e l'istituzione dei reparti di Oncologia Medica, Medicina sub intensiva, Lungodegenza.

Tali processi di riorganizzazione e razionalizzazione hanno profondamente rivoluzionato la struttura aziendale la quale, ad oggi, presenta l'assetto di seguito rappresentato:



Ovviamente il percorso avviato ha presentato parecchie criticità legate a:

- ✓ presenza di tre aree di emergenza urgenza con caratteristiche strutturali ed organizzative inadeguate all'esigenza del territorio e carenti sia sotto il profilo architettonico che strutturale;
- ✓ esistenza di presidi ospedalieri, allocati in plessi autonomi e non sempre rispondenti alle moderne esigenze nosocomiali.
- ✓ L'unificazione degli apparati amministrativi e l'accorpamento dei comparti di personale hanno determinato la necessità di un coordinamento e di una redistribuzione delle mansioni e delle competenze.

Molte di queste criticità non sono ancora state definitivamente risolte, anche perché l'emergenza pandemica ha comportato come più volte richiamato la necessità di convertire un Presidio in Covid Hospital, di prevedere percorsi separati per pazienti positivi e negativi (o presunti tali) al Sars-CoV-2 nello stesso ambito logistico e assistenziale, conversione e riconversione a più riprese e nella stessa U.O. di posti letto.

Ciononostante, e forse proprio sulla scorta dell'impulso costituito dall'attuale emergenza pandemica ed in considerazione delle peculiarità sanitarie con cui si è stati obbligati a confrontarsi, è stato avviato un importante processo di ristrutturazione della Area di Emergenza del Presidio Villa Sofia, con costruzione della cosiddetta "camera calda", revisione degli spazi e delle allocazioni. Ciò è risultato ancor più necessario in considerazione del fatto che il Presidio "Villa Sofia" è stato per lungo tempo l'unico destinato all'assistenza della popolazione appartenente ad un vastissimo territorio sia metropolitano che extrametropolitano, essendo stato il Presidio Cervello destinato in gran parte se non esclusivamente alla assistenza dei pazienti positivi al Sars-CoV-2.

Parallelamente il contesto di riferimento, legato fortemente a vocazioni specifiche e differenziazioni tradizionali, si connota per specifiche caratteristiche che sono divenute, nella nuova realtà, dei veri e propri punti di forza su cui la direzione strategica intende fondare la programmazione degli obiettivi a breve e medio termine; ci si riferisce in particolare a:

- ✓ l'elevato indice di attrazione extrametropolitano;
- ✓ la presenza di numerosi centri di riferimento regionali;
- ✓ l'elevata complessità della casistica trattata;
- ✓ l'elevato indice occupazionale dei posti letto;
- ✓ la presenza di professionalità di eccellenza e la vocazione alla ricerca;
- ✓ l'esistenza di casistica il cui soddisfacimento rientra nel livello di offerta territoriale;
- ✓ l'esistenza di una rete laboratoristica di elevata qualità.

La Direzione Strategica, per le caratteristiche specifiche dell'Azienda, non ha mai perso di vista la concreta ed efficace realizzazione di un modello organizzativo aziendale unico, volto a superare definitivamente ogni inevitabile settorialità: per questo le azioni di riorganizzazione dell'Azienda hanno avuto, e continuano ad avere, tra i criteri guida, la condivisione di linee strategiche volte alla razionalizzazione delle procedure, alla valorizzazione delle professionalità esistenti, accompagnate dall'ottimizzazione organizzativa e strutturale.

L'Azienda ad oggi è in grado di offrire un'ampia gamma di prestazioni, molte caratterizzate da elevata complessità, che spazia dall'elezione interventistica, all'assistenza oncologica, ematologica e materno-infantile del P.O. "Cervello", fino all'assistenza in emergenza/urgenza – con strutture quali il Trauma Center, HUB a livello metropolitano e la Stroke Unit – all'assistenza chirurgica, ivi comprese le chirurgie specialistiche e la chirurgia robotica, alle prestazioni post acuzie, riabilitative e di lungodegenza del P.O. "Villa Sofia".

La molteplicità di discipline trattate e l'assetto logistico dell'Azienda, che peraltro registra un elevato indice di attrazione extrametropolitano, hanno richiesto, nella programmazione strategica aziendale, un processo di empowerment che, avvalendosi della competenza e della forte motivazione di tutti gli operatori, ha individuato quali strategie di management principali l'ottimizzazione e la razionalizzazione delle risorse, il miglioramento continuo dei servizi e una visione della centralità del paziente che fa dell'umanizzazione e dell'ascolto il suo focus prioritario.

Al fine di raggiungere gli obiettivi assegnati a livello regionale, la Direzione Strategica Aziendale ha ritenuto prioritario avviare diversi percorsi di miglioramento tutti espressione di una sinergica collaborazione e multidisciplinarietà tra Direzione Strategica, Uffici di Staff, Servizi e Unità Operative coinvolte. I risultati conseguiti sono sicuramente anche frutto delle manovre di contenimento della spesa disciplinate a livello nazionale e regionale, ma è altrettanto certo che siano state determinanti le azioni di razionalizzazione condotte via via nel tempo dalla Direzione.

Nella sua globalità l'articolazione organizzativa dell'Azienda è in fase di riorganizzazione a seguito di nuovo Atto Aziendale, la cui realizzazione ha subito ritardi a causa della revisione della rete ospedaliera, ad oggi in fase di approvazione, oltre che dal blocco del turn-over.

Ad oggi l'Azienda, che gestisce un bilancio di poco più di 310 milioni di euro, conta circa 50 Unità Operative sanitarie (tra degenza, day-hospital e day-surgery, laboratori, radiologie, farmacie e altri servizi assistenziali) articolate in 8 Dipartimenti di area sanitaria e supportate dal Dipartimento Professionale, Tecnico e Amministrativo. Vi operano poco più di 2.500 operatori che trattano più di 35.000 ricoveri l'anno.

L'IMPATTO DELLA PANDEMIA DA COVID 19 SUL CONTESTO ESTERNO E INTERNO

L'emergenza Covid19 ha richiesto estremi sforzi al Sistema Sanitario Nazionale.

Le amministrazioni sono state costrette a mobilitare risorse economiche senza precedenti, molti appalti pubblici vengono aggiudicati ed eseguiti con procedure accelerate, i controlli vengono effettuati sulla base di semplici autocertificazioni, incredibili quantità di dati clinici e sanitari vengono raccolti quotidianamente ed entrano nel patrimonio pubblico.

Tutto ciò ha determinato un incremento dei rischi di distorsione dei processi decisionali e di spesa, molto più elevati rispetto alle condizioni di "normalità".

Come accaduto in passato in occasione di eventi di particolare importanza, assistiamo anche oggi, durante questa emergenza sanitaria, sociale ed economica così straordinaria, al moltiplicarsi dei rischi di corruzione e di altri comportamenti contrari all'interesse collettivo, perpetrati proprio a causa dell'urgenza di provvedere all'erogazione del servizio pubblico.

Le strategie di prevenzione della corruzione in ambito sanitario descritte nei Piani Triennali non hanno adeguatamente individuato i rischi di corruzione connessi e le modalità con cui essi possano evolvere durante le fasi emergenziali, come quella attuale.

Occorre quindi mappare i procedimenti ed individuare le aree più esposte a fenomeni corruttivi, affinché gli enti sanitari possano identificare e gestire meglio i rischi che stanno emergendo, attraverso un primo catalogo dei rischi di corruzione in tempo di coronavirus.

Tutti gli enti del SSN, ivi inclusa questa Azienda Ospedaliera “*Ospedali Riuniti Villa Sofia – Cervello*”, sono state direttamente ed immediatamente coinvolte dalla pandemia da Covid 19, sotto l'aspetto operativo, gestionale e finanziario. Il sistema sanitario, chiamato a sopportare l'impatto dell'imprevista e gravosa situazione, ha sostenuto nuovi costi ed ha dovuto adeguare i moduli organizzativi per fare fronte a nuove esigenze.

Anche il 2022, come il precedente anno, è stato caratterizzato e condizionato dalla persistenza della pandemia da Sars-CoV-2 che, dopo un iniziale e parziale decremento che aveva consentito un graduale ritorno ad una situazione di pseudonormalità, proprio nei primi mesi del 2022 ha visto una recrudescenza soprattutto in ordine alla diffusività del virus. Il settore sanitario ha continuato ad essere particolarmente interessato da questa emergenza che ha visto le Aziende sanitarie intervenire in prima linea nella gestione di questo dramma mondiale.

Tale situazione ha avuto significative ripercussioni in termini di criticità gestionali che sono state rilevate anche dalla Corte dei Conti in occasione dell'apertura dell'anno giudiziario 2022.

Nella relazione presentata dal Presidente della Sezione regionale di controllo² sono esposti i profili problematici riscontrati in modo omogeneo nell'ambito dei risultati gestionali degli enti del SSN conseguiti nel 2021 e relativi a:

- Acquisti autonomi e proroghe contrattuali, nonostante i tassativi limiti imposti dalla normativa sui contratti pubblici (art. 106, comma 11, D.lgs. 50/2016). Tutte le aziende hanno argomentato, al riguardo, sulla sussistenza di ragioni di necessità e/o urgenza che hanno dato luogo alle suddette tipologie negoziali.
- Contenzioso, altra criticità diffusa in tutte le aziende, concerne la consistenza e l'ammontare del contenzioso, particolarmente considerevole e, anche, risalente nel tempo, al quale si associa la palese difficoltà delle aziende sanitarie di ricostruire e di quantificare l'esatta entità finanziaria. Spesso, a tale ultima criticità si aggiunge la errata e/o sottostimata costituzione del fondo contenzioso.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione, nelle sue relazioni annuali in tempo di pandemia, ha offerto un importante contributo nell'individuazione dei settori degli enti del SSN maggiormente esposti ai rischi di corruzione durante l'emergenza COVID-19. Tra di essi si annoverano:

- **Il settore appalti e contratti pubblici:**

² Disponibile al seguente link: <https://www.corteconti.it/HOME/Documenti/DettaglioDocumenti?Id=14c81957-a188-458f-83bc-a981b6816dbd>

L'approvvigionamento nei sistemi sanitari è una delle attività più colpite dalla corruzione³.

Nell'ambito del Sistema sanitario nazionale italiano, il settore degli appalti e dei contratti pubblici è quello più esposto a rischio, sia in periodi di normalità e tanto più in periodi che richiedono urgenza e procedure di controllo più snelle. Con la necessità di nuove forniture di dispositivi medici e di medicinali si prevede di registrare un'ulteriore pressione per gli uffici aventi tale competenza.

Il ricorso a procedure d'urgenza, giustificato in questo momento dalla pandemia in atto e dalla necessità di farvi fronte, espone a una serie di nuovi rischi, legati alla riduzione dei tempi, alla concentrazione di poteri decisionali, all'asimmetria informativa nella scelta dei beni da acquistare (es quali mascherine, quali macchinari per le analisi etc...).

In questa Azienda, i settori delle forniture e dei servizi direttamente coinvolti nel contrasto al COVID-19 sono stati particolarmente esposti al pericolo di manovre speculative e di truffe, attraverso l'offerta e la commercializzazione, anche da parte di operatori senza precedenti esperienze, di prodotti in realtà non esistenti, contraffatti o di qualità inferiore agli standard richiesti.

Frequentemente si è assistito, inoltre, a speculazioni da parte di alcuni operatori economici nella fissazione dei prezzi offerti per le forniture di beni indispensabili a fronteggiare la pandemia, arginare i contagi e offrire cure efficaci (si considerino, ad esempio, i DPI, i guanti monouso, le valvole per apparecchi di respirazione assistita etc...).

Gli strumenti astrattamente adoperabili per far fronte a tali pericoli sono, ad esempio, l'implementazione della trasparenza nelle procedure contrattuali – puntando sulla scelta delle procedure ad evidenza pubblica per la scelta del contraente privato per rendere tali processi maggiormente partecipati (ad es. mediante il ricorso al Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione MEPA CONSIP), lasciando a corrotti e corruttori meno spazio di manovra - e la promozione di meccanismi di segnalazione interni (cd. Whistleblowing).

Del tutto recentemente ANAC ha stressato l'attenzione degli operatori sulla necessità di individuare, da parte delle stazioni appaltanti, “chi sta dietro” a partecipazioni sospette in appalti e forniture pubbliche. A tal fine per la nozione di titolare effettivo i criteri e le indicazioni al fine della individuazione dello stesso viene fatto rinvio a quanto stabilito nella normativa antiriciclaggio di cui al d. lgs. N. 231/2007 e riportato nelle stesse linee guida del MEF.

- **La gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio:**

La gestione e la distribuzione di materiali e dispositivi clinici di protezione, in tempi normali, non sono attività particolarmente esposte a rischio corruttivo. Tuttavia, la gestione dei pazienti e dei sanitari colpite dal virus richiede particolari misure di sicurezza per il personale sanitario.

In questo periodo di emergenza, la rilevanza (non solo commerciale) di beni come mascherine, occhiali protettivi e gel disinfettante è aumentata incredibilmente. Di conseguenza, è cresciuto il rischio che il personale abusi dell'accesso a tali beni per appropriarsene indebitamente o - peggio ancora - per trarne profitto.

Anche in quest'ambito, le strategie prospettabili sono, oltre a meccanismi di segnalazione interni, il monitoraggio della distribuzione del materiale onde rilevare eventuali, tracciare i DPI rendendoli riconoscibili ed evidenziarne la non commerciabilità all'esterno.

³ Secondo il rapporto “Making the Case for Open Contracting in Healthcare Procurement” pubblicato nel 2017 da Transparency International, il 28% dei casi di corruzione per la salute è legato specificamente all'approvvigionamento di attrezzature mediche.

- **Farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie:**

Nell'ambito delle sperimentazioni, le ordinarie regole sono derogate: i promotori (incluse le aziende farmaceutiche) sono autorizzati al pagamento di spese straordinarie a chi partecipa alla sperimentazione; i responsabili del trattamento dei dati possono autorizzare le condivisioni via internet di dati per il monitoraggio delle sperimentazioni.

I direttori delle farmacie ospedaliere possono autorizzare prescrizioni per coprire intervalli più lunghi e disporre consegne tramite corrieri, mentre gli esami possono avvenire in strutture private non riconosciute. Nell'ultimo anno, l'Agenzia italiana del farmaco AIFA ha valutato 80 richieste di autorizzazione e proposte di studi clinici (più di 3 al giorno). Tra i proponenti, anche importanti multinazionali del farmaco.

Le aziende farmaceutiche sono impegnate nel tentativo di raggiungere dei record sanitari nella cura dei pazienti COVID, per capire gli effetti reali dei loro farmaci e sviluppare il vaccino.

Anche questi fenomeni espongono le aziende ospedaliere a rischi corruttivi, fronteggiabili mediante la pubblicazione immediata, aperta e gratuita di tutti i dati sulle sperimentazioni e gli studi clinici in possesso dell'Azienda Ospedaliera, eliminando qualsivoglia incentivo alla corruzione di chi è in possesso dei relativi dati.

I settori delle forniture e dei servizi direttamente coinvolti nel contrasto del COVID-19 durante la prima fase sono stati particolarmente esposti al pericolo di manovre speculative e di truffe, attraverso l'offerta e la commercializzazione, anche da parte di operatori senza precedenti esperienze, di prodotti in realtà non esistenti, contraffatti o di qualità inferiore agli standard richiesti.

Vista l'eccezionalità del momento, ANAC già nella relazione del 2 luglio 2020 ha riassunto i provvedimenti adottati per semplificare le procedure e per attenuare le incombenze delle amministrazioni sottolineando comunque le proprie funzioni a presidio della correttezza delle procedure e a garanzia della trasparenza.

La "pandemia" ha fatto emergere molte verità, forse neanche tanto misconosciute, sulla salute delle persone e sul sistema chiamato a tutelarla evidenziando da un lato, la grande abnegazione del personale sanitario nel prodigarsi per dare risposte ai cittadini ma ha anche messo in luce debolezze nel prevedere scenari più volte documentati quali l'estensione della popolazione anziana, la crescita delle malattie croniche, i cambiamenti a livello sociale che hanno reso più fragili le famiglie, la conseguenza dei tagli alla spesa sanitaria, gli scarsi investimenti strutturali, il blocco del turn-over e la necessità di potenziare i servizi.

Le azioni intraprese a livello aziendale hanno comportato in una prima fase la definizione di un piano di fabbisogni, in termini di acquisizione di personale, di beni (DPI in primis), farmaci, attrezzature (es. ventilatori polmonari), di servizi (es. sanificazione, pulizie) e di effettuazione di attività e lavori di riconversione. Purtroppo dobbiamo ancora oggi fare i conti, benchè in modo molto attenuato rispetto al passato più o meno recente, con una situazione a volte fluttuante che può ancora comportare aggiustamenti di strategie e riprogrammazione a brevissimo-breve termine.

L'epidemia da coronavirus oltre a causare una gravissima emergenza sanitaria, ha comportato modifiche nella gestione di alcuni processi. In alcuni casi, infatti, si è dovuto procedere in somma urgenza con ordini diretti al fornitore che in quel momento aveva disponibilità dei beni (soprattutto DPI e reagenti di laboratorio) con il rischio che la merce non venisse consegnata per comportamenti opportunistici dei fornitori o per blocchi dei trasporti transfrontalieri.

Oggi talvolta ci troviamo di fronte ancora a questi comportamenti opportunistici, seppur mitigati dalle misure preventive adottate, ma forse il problema maggiore è costituito dal dover fronteggiare le varianti del virus con presidi sempre più idonei e perfezionati, specifici e quindi affidabili. Anche in questo caso il settore degli acquisti e degli approvvigionamenti è sottoposto a rischio corruttivo a fronte di un impulso alla trasparenza che pur necessario rischia di complicare ancor di più i percorsi. Si sente la necessità di una semplificazione che consenta una certa elasticità nelle iniziative senza con ciò inficiare la necessaria trasparenza amministrativa.

Ancora in questo periodo c'è stato un forte impulso alla digitalizzazione; di contro si è molto ridimensionato il ricorso allo smart working inteso come misura eccezionale, ma in prospettiva è in itinere una attenta valutazione sulla opportunità che tale misura sia inserita come strutturale e non più emergenziale, sia nel settore pubblico che in quello privato. Ancora oggi è discretamente frequente la effettuazione on line delle riunioni oltre che di corsi di formazione, convegni, ecc.

Assunzioni straordinarie

La normativa d'urgenza (D.L. 9.3.2020 n. 14, D.L. 17.3.2020 n. 18), emanata per il potenziamento del Servizio Sanitario Nazionale in relazione all'emergenza Covid-19, ha previsto modalità eccezionali di reclutamento del personale sanitario, anche in deroga a norme vigenti. quale misura straordinaria necessaria a garantire l'erogazione delle prestazioni di assistenza sanitaria per supportare e assicurare l'incremento dei posti letto per la terapia intensiva e subintensiva per la cura dei pazienti affetti dal virus. In particolare, in caso di indisponibilità di graduatorie concorsuali, la possibilità di conferire incarichi individuali a tempo determinato al personale delle professioni sanitarie ed agli operatori socio - sanitari, previo avviso pubblico, anche solo per titoli, con forme di pubblicità semplificata. E' stata, inoltre, disciplinata la possibilità di reclutare personale delle professioni sanitarie, O.S.S. e medici specializzandi iscritti all'ultimo e al penultimo anno di corso, mediante conferimento di incarichi di lavoro autonomo, anche di collaborazione coordinata e continuativa. Definizione strumenti incentivanti per il personale. In sede aziendale, e in accordo con le organizzazioni sindacali, sono stati definiti i criteri di allocazione delle risorse finalizzate al riconoscimento del maggiore impegno del personale correlato all'emergenza epidemiologica COVID 19.

Estensione del lavoro agile (art. 2, comma 1, del DPCM 8.3.2020)

Nell'ambito delle misure volte a ridurre la mobilità dei dipendenti e ridurre i contatti che avrebbero potuto ampliare i rischi di diffusione del contagio, sono state attivate modalità di lavoro in smartworking straordinarie. Sulla base di quanto disposto dal DPCM 8 marzo 2020 (art. 2, comma 1, lettera r), è stato possibile attivare nuovi rapporti e prorogare quelli già autorizzati, per i periodi considerati funzionali alle esigenze delle singole strutture, in coerenza con le indicazioni normative in merito e sempre in forma semplificata. E' di tutta evidenza che la attività più strettamente sanitaria ha potuto beneficiare poco o nulla del lavoro agile, ma ne sono state interessate le unità operative a supporto della organizzazione assistenziale. Attualmente l'andamento della pandemia sembra evidenziare una progressiva tendenza ad una condizione di endemia, mantenendosi elevato il numero dei contagi con parallelo decremento della gravità dei quadri clinici e della necessità di ospedalizzazione e/o assistenza medica. Purtroppo, come del resto previsto nel Piano Performance 2022-2024 della nostra Azienda, in relazione all'andamento epidemiologico si potrà mantenere una certa quota di dipendenti in lavoro agile, visto anche come strumento per migliorare il clima organizzativo e il wellbeing dei lavoratori onde migliorare la produttività, su alcuni giorni alla

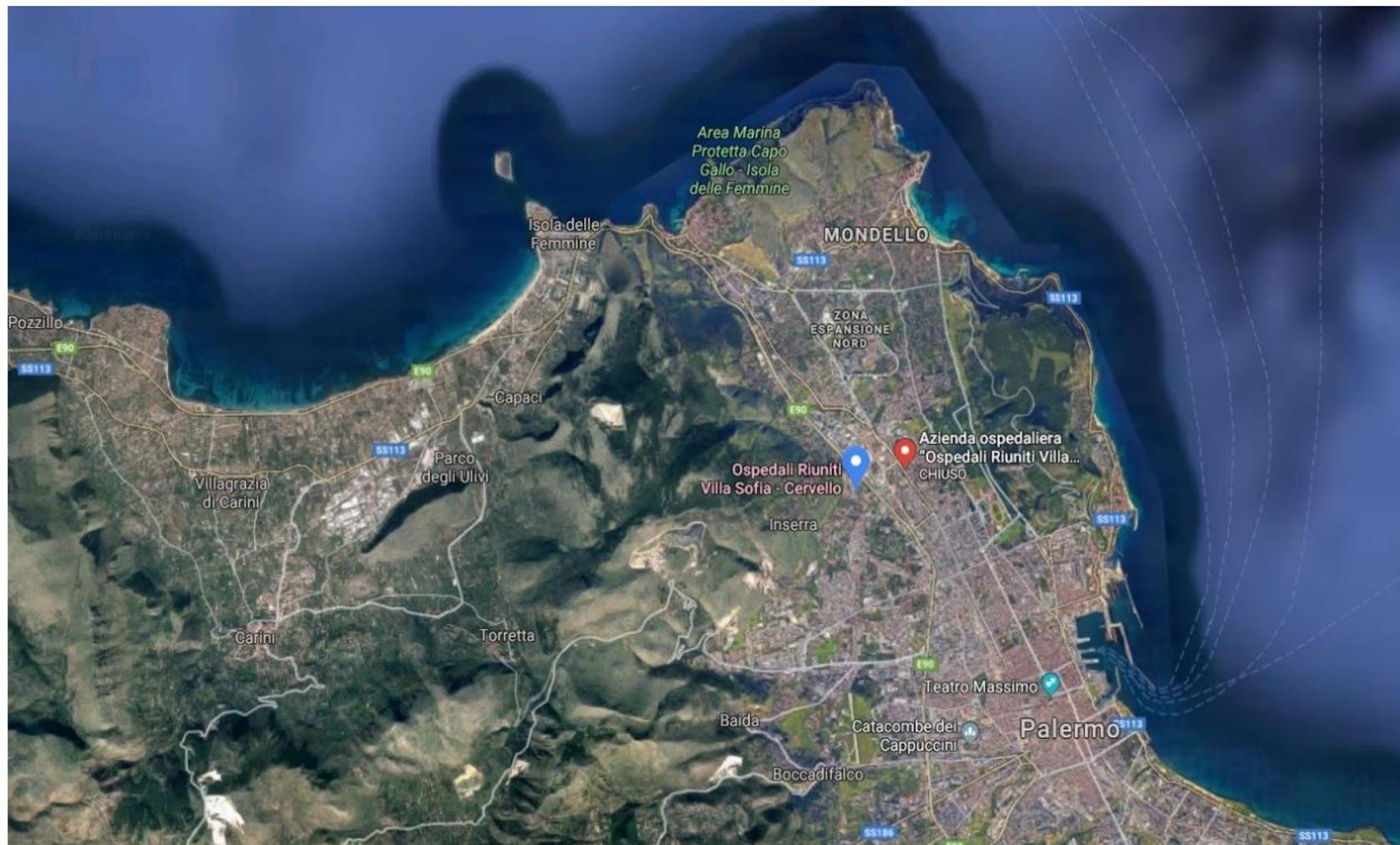
settimana e con rotazione fra il personale stesso,

Rimodulazione dell'attività sanitaria

L'epidemia COVID 19 ha delineato uno scenario caratterizzato da incertezza e imprevedibilità per il quale è stato necessario rivedere modelli organizzativi e modalità di lavoro. Nella prima fase pandemica è stato pertanto indispensabile non solo ricondurre strutture e risorse verso l'assistenza ai pazienti con infezione da COVID19 ma anche mettere in atto misure di contenimento dell'epidemia stessa riducendo o sospendendo gli accessi ospedalieri di utenti prenotati per prestazioni differibili o programmabili. Nel corso del periodo emergenziale anche gli interventi chirurgici sono stati sospesi e limitati a categorie prioritarie e improcrastinabili quali i pazienti oncologici e i traumi. Per far fronte alla significativa perdita di posti letto sono state messe in campo una serie di azioni volte a riorganizzare ed efficientare le strutture aziendali ; parallelamente si è puntato anche al coinvolgimento delle strutture private nella rete ospedaliera provinciale per la gestione dell'emergenza , per come previsto nel Programma operativo per la gestione dell'emergenza Covid-19 ai sensi dell'art. 18 comma 1 del citato D.L.18/2020.

Al momento della redazione del presente piano, ormai da qualche mese viene privilegiato ove possibile il rientro dei pazienti al domicilio o comunque l'invio in strutture dedicate solo per la osservazione. Universalmente stanno rientrando le disposizioni restrittive che più hanno condizionato la vita quotidiana della popolazione, con una progressivo ripristino di una situazione che potremmo definire di pseudo-normalità.

Ciò si spera possa comportare un progressivo decremento delle condizioni di criticità che hanno causato una netta e per molti versi poco accettabile dilatazione dei tempi di attesa per prestazioni che sarebbe riduttivo definire "non urgenti", in particolare per prestazioni specialistiche anche di screening e interventi chirurgici. L'obiettivo da perseguire è un beneficio sulla popolazione generale e non più volta quasi esclusivamente al trattamento dei soggetti Covid-19 pos.



ORGANIGRAMMA AZIENDALE

TIPOLOGIA	DESCRIZIONE	
DIREZIONE	DIREZIONE GENERALE	
DIREZIONE	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
DIREZIONE	DIREZIONE SANITARIA	
	UU.OO. ALLE DIRETTE DIPENDENZE DEL DIRETTORE GENERALE	
UOS		Servizio Prevenzione e Protezione
UOS		Servizio Legale e Contenzioso
UOC	COORDINAMENTO STRUTTURE DI STAFF	
UOS		U.R.P., Comunicazione e Ufficio Stampa
UOS		Internazionalizzazione e Ricerca Sanitaria
UOS		Sviluppo organizzativo e Patrimonio professionale
UOS		Protezione dati personali
UOS		Internal Audit
UOS		Qualità e gestione del rischio clinico
UOS		ICT Management
		Trasparenza e Anticorruzione

	Energy Manager
UOC	CONTROLLO DI GESTIONE, SISTEMI INFORMATIVI AZIENDALI E STATISTICI
UOS	Flussi Informativi, Contabilità Analitica per il Monitoraggio Strategico
	UU.OO. ALLE DIRETTE DIPENDENZE DEL DIRETTORE SANITARIO
UOSD	Servizio di Psicologia
UOS	Educazione e Promozione della Salute
UOS	Servizio Sociale
UOS	C.U.P., Percorsi Ambulatoriali e A.L.P.I.
UOS	Professioni Infermieristiche e Ostetriche
UOS	Professioni Sanitarie Tecniche di Laboratorio
UOS	Professioni Sanitarie Tecniche di Radiologia
UOS	Professioni Sanitarie Riabilitative
	Attività di procurement per il trapianto d'organi
UOC	DIREZIONE SANITARIA - PRESIDIO OSPEDALIERO CERVELLO
UOS	Direzione Sanitaria - Presidio Ospedaliero Villa Sofia
	Gestione Complessi Operatori, Day Surgery, Day Service
	Bed Manager
UOC	C.Q.R.C. (CONTROLLO DI QUALITA' E RISCHIO CHIMICO)
UOS	C.Q.R.C. (Controllo Qualità Laboratori)
UOS	C.Q.R.C. (Centri di Cromatografia e Spettrometria di massa e tossicologia)
DIPARTIM.	DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO - TECNICO - PROFESSIONALE

UOC	ECONOMICO, FINANZIARIO E PATRIMONIALE	
UOS	Contabilità Generale, situazioni infrannuali, Bilancio e Budget	
UOC	RISORSE UMANE	
UOS	Gestione Giuridica del Personale e reclutamento del personale	
UOC	PROVVEDITORATO	
UOS	Acquisizione beni sanitari e Attrezzature	
UOC	SETTORE TECNICO	
UOS	Gestione patrimonio edilizio e logistica	
UOC	AFFARI GENERALI	
UOS	Convenzioni e Assicurazioni	
DIPARTIM.	DIPARTIMENTO DI MEDICINA	
UOSD	Endocrinologia in Età Evolutiva	
UOSD	Endocrinologia Adulti e ad indirizzo oncologico	
UOSD	Geriatrics	
UOSD	Malattie Infiammatorie Croniche dell'Intestino (M.I.C.I.)	
UOSD	Epatoncologia con interventistica	
UOSD	Reumatologia	
UOSD	Endoscopia Digestiva	
UOC	MEDICINA INTERNA I	
UOS	Medicina Interna Semi Intensiva	
UOC	MEDICINA INTERNA II	

UOC	GASTROENTEROLOGIA
UOS	Endoscopia Digestiva
UOC	MALATTIE INFETTIVE E TROPICALI
UOC	NEFROLOGIA E DIALISI
UOC	LUNGODEGENZA
UOC	RECUPERO E RIABILITAZIONE FUNZIONALE
DIPARTIM.	DIPARTIMENTO DI CHIRURGIA
UOSD	Chirurgia Maxillo-Facciale e Plastica
UOSD	Chirurgia Plastica
UOSD	Chirurgia Vascolare
UOSD	Breast Unit
UOSD	Chirurgia Robotica
UOC	CHIRURGIA GENERALE E D'URGENZA - VILLA SOFIA
UOC	CHIRURGIA GENERALE E ONCOLOGICA - CERVELLO
UOS	Chirurgia delle Malattie Infammatorie Intestinali
UOC	CHIRURGIA TORACICA
UOS	Endoscopica Toracica ad indirizzo chirurgico
UOC	UROLOGIA
UOC	OTORINOLARINGOIATRIA
UOC	OCULISTICA
UOC	ODONTOIATRIA E STOMATOLOGIA

DIPARTIM.	DIPARTIMENTO MATERNO INFANTILE CON AREA DI EMERGENZA PEDIATRICA	
UOSD		Chirurgia Pediatrica
UOSD		Terapia Intensiva Pediatrica
UOC	OSTETRICA E GINECOLOGIA	
UOS		Medicina Fetale e Diagnosi Prenatale
UOS		Percorso Nascita
UOS		Uroginecologia
UOS		Pronto Soccorso Ostetrico Ginecologico
UOC	PRONTO SOCCORSO PEDIATRICO	
UOC	NEONATOLOGIA CON UTIN	
UOS		Terapia Intensiva Cardiologica Fetoneonatale
UOC	PEDIATRIA	
UOS		Semintensiva Pediatrica
UOC	ORTOPEDIA PEDIATRICA	
DIPARTIM.	DIPARTIMENTO DI GENETICA, ONCOEMATOLOGIA E MALATTIE RARE	
UOSD		Diagnostica Molecolare Malattie Rare Ematologiche
UOSD		Laboratorio Oncoematologico, Manipolazione Cellulare e Citogenetica
UOSD		UTMO (Unità Trapianto Midollo Osseo) e Terapia Cellulare
UOSD		Terapia dei Linfomi
UOSD		Radioterapia

UOSD	Hospice
UOC	ONCOLOGIA
UOC	ONCOEMATOLOGIA
UOC	ANATOMIA ED ISTOLOGIA PATOLOGICA
UOC	GENETICA MEDICA
UOS	Laboratorio di genetica
UOC	EMATOLOGIA E MALATTIE RARE
UOC	MEDICINA TRASFUSIONALE E DEI TRAPIANTI
UOS	HLA e Aferesi
UOS	CQB (Centro Qualificazione Biologica)
DIPARTIM.	DIPARTIMENTO CARDIO-VASCULO-RESPIRATORIO
UOSD	Broncopneumologia Interventistica
UOSD	Elettrofisiologia ed Elettrostimolazione
UOC	PNEUMOLOGIA
UOS	Complicanze respiratorie delle malattie neuromuscolari e genetiche rare
UOS	Fisiopatologia Respiratoria con U.T.I.R.
UOC	CARDIOLOGIA CON UTIC (VILLA SOFIA)
UOS	Unità coronarica - UTIC (VS)
UOS	Laboratorio Emodinamica
UOC	CARDIOLOGIA CON UTIC (CERVELLO)

UOS	Unità coronarica - UTIC (VC)
UOS	Laboratorio Emodinamica
DIPARTIM.	DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZA ED EMERGENZA CON TRAUMA CENTER
UOSD	Unità Spinale
UOSD	Anestesia e Neurorianimazione
UOSD	Trauma Center
UOSD	Terapia del dolore
UOC	ASTANTERIA (M.C.A.U. VILLA SOFIA)
UOS	O.B.I. con monitoraggio
UOC	ASTANTERIA (M.C.A.U. CERVELLO)
UOS	O.B.I.
UOC	ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA
UOS	Chirurgia Protesica e Artroscopica
UOC	NEUROCHIRURGIA
UOS	Neurotraumatologia
UOC	NEUROLOGIA
UOS	Stroke Unit (HUB regionale)
UOS	Parkinson e parkinsonismo
UOC	TERAPIA INTENSIVA - VILLA SOFIA
UOC	TERAPIA INTENSIVA - CERVELLO
UOS	Terapia intensiva post-operatoria

DIPARTIM.	DIPARTIMENTO DEI SERVIZI	
UOSD		Terapia Radiometabolica
UOSD		Radiologia (senza PL)
UOSD		Radiologia Interventistica e Neuroradiologia
UOC	FARMACIA	
INCARICO A.P.		Unità Farmaci Antiblastici (UFA)
UOC	MICROBIOLOGIA E VIROLOGIA	
UOS		Diagnosi molecolare delle malattie infettive
UOC	LABORATORIO DI ANALISI	
UOC	RADIOLOGIA (senza PL)	
UOS		Radiologia Area Emergenza
UOC	MEDICINA NUCLEARE	

26. IL PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

➤ PREMessa

Fa parte integrante del presente documento il “*Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità*” 2023 –2025, che, in virtù delle precedenti disposizioni normative e, da ultimo, del D.Lgs n. 97/2016, definisce le misure, i modi e le iniziative per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo al personale dirigenziale.

La disciplina della trasparenza cui l'Azienda intende ispirarsi rappresenta la principale garanzia per il cittadino e per l'utente, del rispetto dei principi costituzionali di imparzialità e di buon andamento e risulta altresì funzionale al fine della prevenzione e della lotta alla corruzione di cui alla Legge n.

190/2012.

La “trasparenza” secondo il D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, è intesa come “*accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche*”.

I dati detenuti dall’Azienda devono essere quindi costantemente aggiornati al fine di garantire la veridicità e l’adeguamento alle innovazioni normative o amministrative intervenute, nonché il miglioramento sia in termini di qualità dei contenuti che di visibilità e accessibilità degli stessi.

➤ **DISPOSIZIONI NORMATIVE IN MATERIA DI TRASPARENZA**

La Legge n. 190/2012 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, ha fatto del principio di trasparenza uno degli assi portanti delle politiche di prevenzione della corruzione. Tale Legge ha conferito al Governo una delega ai fini dell’adozione di un decreto legislativo per il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità e trasparenza da parte delle pubbliche amministrazioni.

In attuazione di tale delega, il Governo ha adottato il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 (pubblicato su G.U. del 5 aprile 2013) recante il “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*” in cui, nel ribadire che la trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l’organizzazione e l’attività delle pubbliche amministrazioni, è stato evidenziato che essa è finalizzata alla realizzazione di una amministrazione aperta e al servizio del cittadino (art. 1, c. 2 del D.Lgs. n. 33/2013).

Nel decreto è specificato che le misure del Programma triennale della Trasparenza e dell’Integrità sono collegate al Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e che, a tal fine, il Programma costituisce, di norma, una sezione di detto Piano.

Il D.Lgs. n. 33/2013 ha complessivamente operato un nuovo assetto dei principali obblighi di pubblicazione vigenti, introducendone anche di nuovi e ha disciplinato per la prima volta l’istituto dell’accesso (art. 5).

Esso è intervenuto sui Programmi triennali per la trasparenza e l’integrità, modificando la disciplina recata dall’art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009, ha precisato compiti e funzioni dei Responsabili della trasparenza e degli O.I.V. (Organismi Indipendenti di Valutazione) ed ha previsto la creazione, sui siti web istituzionali, della sezione “*Amministrazione trasparente*” che ha sostituito la precedente sezione “*Trasparenza, valutazione e merito*” prevista dall’art. 11, comma 8 del D.Lgs. n. 150/2009.

Il successivo D.Lgs. 25 maggio 2016 n. 97 “*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’art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”, ha apportato numerosi cambiamenti alla normativa sulla trasparenza, rafforzandone il valore di principio che caratterizza

l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e i rapporti con i cittadini.

Tra le modifiche di maggior rilievo apportate dal D.Lgs. n. 97/2016 rientrano il mutamento dell'ambito soggettivo di applicazione della normativa sulla trasparenza, l'introduzione del nuovo istituto dell'accesso generalizzato agli atti e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, l'unificazione tra il Programma triennale di Prevenzione della Corruzione e quello della Trasparenza, l'introduzione di nuove sanzioni pecuniarie nonché l'attribuzione all' A.N.A.C. della competenza all'irrogazione delle stesse.

➤ **L'ACCESSO GENERALIZZATO**

Con il nuovo D.Lgs. n. 97/2016 l'accesso diviene più esteso rispetto al dettato precedente perché prevede che ogni cittadino possa accedere senza alcuna motivazione ai dati in possesso della pubblica amministrazione.

La nuova forma di accesso consente ai cittadini di richiedere anche dati e documenti che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare e quindi dati e documenti *ulteriori* rispetto a quelli oggetto di pubblicazione.

L'esercizio del diritto di accesso generalizzato, a differenza del diritto di accesso della Legge n. 241/1990, non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non richiede motivazione e non prevede limite del controllo generalizzato. L'istanza di accesso identifica i dati, le informazioni o i documenti richiesti e può essere trasmessa in via telematica e presentata alternativamente ad una pluralità di uffici dell'amministrazione.

A seguito di istanza, il procedimento di accesso deve concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni (non è ammesso il silenzio diniego) e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso devono essere motivati con riferimento ai casi e ai limiti stabiliti: grava, di conseguenza, sull'amministrazione provare l'esistenza di motivazioni che impediscono di soddisfare l'istanza.

Il rilascio dei dati e dei documenti è gratuito ad eccezione dei costi di riproduzione.

L'Azienda, con atto deliberativo n. 26 del 17 gennaio 2019, ha adottato apposito regolamento del nuovo diritto di accesso, pubblicato sul sito istituzionale.

➤ **OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI TRASPARENZA**

I dati da pubblicare sul sito istituzionale sono selezionati in ottemperanza alle prescrizioni di legge in materia di trasparenza (D.Lgs. n. 33/2013 e n. 97/2016) e delle indicazioni di cui alle delibere A.N.A.C. attualmente vigenti in materia.

Elemento centrale della trasparenza è la pubblicazione di determinate tipologie di dati ed informazioni sul sito internet istituzionale

www.ospedaliriunitipalermo.it.

Attraverso la pubblicazione *on line*, si offre la possibilità agli stakeholders di conoscere sia le azioni ed i comportamenti strategici adottati con il fine di sollecitarne e agevolarne la partecipazione ed il coinvolgimento, sia l'andamento della performance ed il raggiungimento degli obiettivi espressi nel ciclo di gestione delle performance.

La trasparenza, oltre ad un profilo statico, afferente alla sistematica pubblicità dei dati dell'attività dell'Azienda, presenta quindi anche un profilo dinamico, strettamente correlato all'ottica del "miglioramento continuo" dei servizi pubblici connaturato con il ciclo della performance.

In tal senso l'Azienda è impegnata nella progressiva attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalle norme di legge, con l'impegno anche per il triennio 2018 – 2020, al pieno adempimento sotto i diversi profili della completezza delle informazioni pubblicate, della qualità dei dati e dell'aggiornamento.

La verifica periodica dell'attuazione del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità – effettuato in modo continuo ed aperto, sia dagli operatori istituzionali preposti, sia dal pubblico – rappresenta pertanto uno stimolo per l'Azienda a migliorare costantemente la qualità delle informazioni a disposizione degli stakeholders.

➤ **COLLEGAMENTI CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE**

Il concetto di trasparenza è direttamente correlato al concetto di performance.

L'analisi organizzativa per l'individuazione delle misure di prevenzione della corruzione contenute nel presente Piano, infatti, è concepita quale politica di organizzazione che si concilia, in una logica di stretta integrazione, con le altre politiche di miglioramento organizzativo e con ogni altro processo di programmazione e gestione aziendale: in particolare, con il ciclo di gestione della *performance* e le funzioni di controllo interno.

L'elaborazione del Piano è quindi funzionale all'attuazione di un ciclo "integrato" che garantisca coerenza tra gli ambiti comuni dei due documenti aziendali sia in termini di obiettivi, indicatori, target e risorse associate, sia in termini di processo e modalità di sviluppo dei contenuti.

Il collegamento fra il Ciclo della Performance e Trasparenza, Integrità nonché il Codice di comportamento e il P.T.P.C.T., rappresenta un elemento fondamentale per operare in modo eticamente corretto, perseguire obiettivi di efficacia ed economicità della gestione, favorendo la trasparenza e l'accountability nei confronti degli stakeholders dell'Azienda.

Il Piano della performance è stato oggetto della delibera n. 152 del 31.01.2022 "Approvazione del Piano della Performance 2022-2024"

Anche per l'anno 2022 e i successivi 2023 – 2024, nell'ambito degli obiettivi strategici, il R.P.C.T. propone formalmente di individuare la pubblicazione degli obblighi *ex* D.Lgs. n. 33 e ss.mm.ii., secondo le scadenze previste, per le UU.OO.CC. del Dipartimento Amministrativo e per gli

altri Servizi/Uffici interessati.

ALBERO DELLA PERFORMANCE



➤ COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Al fine di rendere possibile un ascolto attivo degli stakeholder interni (sindacati, dipendenti) ed esterni (cittadini, associazioni, imprese, ecc.), sarà disponibile sul sito web istituzionale una sezione dedicata cui richiedere informazioni e rivolgersi per qualsiasi comunicazione.

La partecipazione degli stakeholder consente di individuare i profili di trasparenza che rappresentino un reale e concreto interesse per la collettività; tale contributo porta un duplice vantaggio: una corretta individuazione degli obiettivi strategici ed una adeguata partecipazione dei cittadini.

In data 14.12.2021 è stato pubblicato sul sito web aziendale un avviso di consultazione pubblica per la presentazione di osservazioni e/o proposte in relazione alla redazione del PIAO 2022-2024. Preso atto che non sono pervenuti contributi, giusta deliberazione n. 1104 del 27/06/2022, si è provveduto all'”*approvazione del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022-2024*”.

➤ COMUNICAZIONE

Le iniziative a sostegno della trasparenza, della legalità e della promozione della cultura dell'integrità si sostanziano in iniziative di comunicazione

per la diffusione dei contenuti del Programma e dei dati pubblicati, in incontri dedicati e note informative con gli uffici competenti, nonché nell'organizzazione delle Giornate della Trasparenza.

L'Azienda riconosce alla comunicazione con il cittadino una funzione strategica per raggiungere i propri obiettivi nel processo di gestione quotidiana, tanto da elaborare un articolato Piano Aziendale Comunicazione 2020 con individuazione di strategie ed obiettivi precisi.

Il Piano Aziendale Comunicazione 2021-2022 è stato adottato con delibera 802 del 27.05.2021.

➤ **SITO WEB AZIENDALE**

Il sito web www.ospedaliriunitipalermo.it rappresenta il primario e più immediato strumento di comunicazione con il mondo dei cittadini e degli utenti. Consente, infatti, di fornire informazioni utili sui servizi offerti e sulle modalità di accesso agli stessi, sulle strutture aziendali e sull'organizzazione dell'Azienda. Consente altresì di diffondere notizie in merito alla gestione dell'Azienda. E' compito fondamentale dell'Azienda curarne l'aggiornamento in modo da assicurare il più tempestivo e completo accesso agli utenti ai servizi di interesse.

La struttura dell'Amministrazione trasparente è stata mantenuta aggiornata nel corso degli anni tenendo conto delle indicazioni dell'A.N.A.C..

In particolare è stata attuata una prima riorganizzazione dei contenuti che continuerà nei prossimi anni, per allinearla alle indicazioni del D.Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016. E' attualmente in corso un restyling del sito coerentemente alle linee guida Agid, con trasferimento e relativo aggiornamento dei contenuti dello stesso, e trasferimento sul nuovo portale.

➤ **CARTA DEI SERVIZI**

La Carta dei Servizi rappresenta il mezzo prioritario per portare a conoscenza del cittadino/utente i servizi offerti dall'Azienda e le modalità della loro erogazione.

Il documento è consultabile sul sito istituzionale ed è lo strumento informativo che maggiormente rappresenta la logica di un sistema integrato di comunicazione verso il cittadino che l'Azienda mira a realizzare. La Carta dei Servizi contiene informazioni aggiornate, a vantaggio di chi abbia necessità di consultarla. Oltre a presentare l'Azienda, la Carta rende conto degli impegni assunti nei confronti del cittadino.

➤ **INDAGINI DI CUSTOMER SATISFACTION**

Periodicamente l'Azienda procede ad analisi di *customer satisfaction* per misurare il grado di soddisfazione degli utenti circa i servizi offerti.

Tali indagini permettono di conoscere le opinioni degli utenti al fine di poter apportare miglioramenti nelle azioni svolte e nel rapporto con i pazienti. L'Azienda si riserva di predisporre un percorso che consenta di rendere consultabili in modo agevole gli esiti delle indagini svolte e le azioni

di miglioramento intraprese.

➤ **PROCESSO DI ATTUAZIONE E SISTEMA DI MONITORAGGIO INTERNO**

Lo stato di attuazione del programma sarà innanzi tutto verificato, con cadenza periodica, dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, che controllerà la progressiva esecuzione delle attività programmate ed il raggiungimento degli obiettivi fissati dalla legge e dal Programma medesimo.

Modalità di verifica ulteriori saranno decise dal R.P.C.T. che dovrà garantire il rispetto di tutti gli ulteriori eventuali adempimenti introdotti dalla normativa o da quanto disposto dall'O.I.V..

Inoltre, l'R.P.C.T. può disporre controlli mirati a seguito di richieste di accesso, nonché a seguito di reclami presentati all'Azienda da soggetti terzi. Qualora l'attività di controllo rilevi gravi inadempienze in materia di obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, il R.P.C.T. (in ottemperanza all'art. 43 del D.Lgs. n. 33/2013) trasmette gli atti oltre che alla Direzione Generale, all'O.I.V. e al Responsabile dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari.

Su un piano complessivo, invece, spettano all' Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) compiti di controllo e verifica della corretta applicazione delle linee guida e degli strumenti predisposti dall'A.N.A.C. nonché di promozione e di attestazione dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

Infine, compete all'O.I.V. assolvere agli obblighi di comunicazione all'A.N.A.C. e di comunicazione delle criticità riscontrate ai competenti organismi interni e di governo dell'Azienda, secondo quanto previsto dalle norme vigenti.

➤ **POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA**

La Posta Elettronica Certificata (P.E.C.) è lo strumento che consente di inviare e ricevere messaggi di testo ed allegati con lo stesso valore legale di una raccomandata con avviso di ricevimento. Essa rappresenta un'innovazione capace di generare rilevanti risparmi sul piano economico e di semplificare i rapporti tra privati e la Pubblica Amministrazione.

La diffusione della P.E.C. rientra nel processo di “*dematerializzazione*” della burocrazia.

L'Azienda si è dotata di caselle di posta elettronica certificata per comunicare con altre amministrazioni, cittadini, imprese e professionisti.

L'indirizzo di Posta Elettronica Certificata, pubblicato sul sito istituzionale, al quale far pervenire comunicazioni ufficiali, tramite casella di posta elettronica certificata, è il seguente: anticorruzione@mailpec.ospedaliriunitipalermo.it

➤ **ORGANIZZAZIONE INTERNA**

Gli adempimenti connessi all'attuazione della trasparenza e l'integrità abbracciano tutti i settori dell'attività amministrativa. L'art.43 co.3 del D.Lgs. 33/2013 prevede che “*I Dirigenti responsabili degli uffici dell'Amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge*”.

Gli uffici depositari delle informazioni e dei documenti da pubblicare – di cui all'allegato della Delibera CIVIT n. 50/2013, cui si rinvia – trasmettono in formato elettronico, periodicamente, i dati, le informazioni e i documenti previsti nella citata delibera all'ufficio preposto alla gestione della sezione, il quale provvede alla pubblicazione. Unitamente alla trasmissione dovrà essere indicata la sottosezione, sia di primo che di secondo livello, in cui l'inserimento deve avvenire e la durata di pubblicazione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sovrintende e verifica: l'invio dei dati, delle informazioni e dei documenti da parte degli uffici depositari all'ufficio preposto alla gestione della sezione “*Amministrazione Trasparente*”, la pubblicazione da parte dell'ufficio preposto alla gestione della sezione; segnala i casi di inadempimento o adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione.

I vari dipendenti delle UU.OO appositamente nominati quali referenti, sono corresponsabili della raccolta e trasmissione dei files contenenti i dati da pubblicare, nei tempi e secondo la tempistica evidenziata nelle note di incarico, nonché della completezza, chiarezza e tempistica di aggiornamento sulle informazioni.

Il dipendente incaricato della gestione “*Amministrazione Trasparente*” è responsabile delle pubblicazioni, da effettuare tempestivamente, e della permanenza delle informazioni e dei documenti sul sito per il periodo di pubblicazione richiesta.

➤ **DISCIPLINA DEL PROCEDIMENTO SANZIONATORIO PER LA VIOLAZIONE DEGLI OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA**

La disciplina del procedimento sanzionatorio per l'omessa comunicazione e/o pubblicazione di dati ed informazioni ai sensi dell'art. 47 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 è disciplinata dalla Deliberazione CIVIT quale Autorità Nazionale Anticorruzione n. 66 del 31/07/2013 e dal successivo “*Regolamento ANAC in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell'art. 47 del D.L.vo 14 marzo 2013 n.33, come modificato dal D.L.vo 25 maggio 2016 n. 97*” approvato il 16 novembre 2016.

Il sistema sanzionatorio previsto dall'articolo 47 del D.Lgs. n. 33/2013 si attiva:

- ✓ per violazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'articolo 22 comma 2 del D.Lgs. n. 33/2013;
- ✓ per mancata o incompleta comunicazione delle informazioni e dei dati di cui all'articolo 14.

Le violazioni di cui danno luogo all'applicazione di una sanzione pecuniaria amministrativa da 500 euro a 10.000 euro per ogni singola violazione rilevata. Le violazioni, inoltre, sono rilevanti:

- ✓ sotto il profilo disciplinare, ai fini della valutazione della responsabilità dirigenziale, con eventuale causa per danno all'immagine della P.A.;
- ✓ ai fini del pagamento delle retribuzioni di risultato o del trattamento accessorio (c.d. “*produttività*”). L'R.P.C.T. non risponde dell'omissione se dimostra che l'inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

Il procedimento sanzionatorio è avviato esclusivamente su segnalazione dell'A.N.A.C., dell'O.I.V., o dell'R.P.C.T.

Ricevuta la segnalazione da parte dei soggetti, il R.P.C.T. svolge la fase istruttoria, accerta l'omissione e la contesta senza indugio al destinatario e, comunque, non oltre venti giorni formalizza la contestazione, in forma scritta, notificandola al destinatario nel termine di legge.

Entro quindici giorni dalla notificazione della contestazione, il destinatario ha facoltà di depositare le proprie *controdeduzioni* in forma scritta.

In alternativa alle controdeduzioni scritte, nel medesimo termine, il destinatario può richiedere un *contraddittorio* con il R.P.C.T., nel quale può farsi assistere da un legale o da un rappresentante sindacale.

Durante il contraddittorio, del quale è steso processo verbale, il destinatario può produrre osservazioni scritte e documenti a dimostrazione che l'omissione è dipesa da cause a lui non ascrivibili.

Data e luogo del contraddittorio sono fissati dal R.P.C.T. e si tiene di norma entro dieci giorni dalla richiesta.

Qualora il destinatario non si presenti al contraddittorio, senza un giustificato e documentato motivo, l'R.P.C.T. chiude l'istruttoria.

Ricevute ed esaminate le controdeduzioni, ovvero svolto o andato deserto il contraddittorio, il R.P.C.T. chiude l'istruttoria con una breve relazione. Quindi, rimette gli atti all'Ufficio responsabile dei procedimenti disciplinari per l'assunzione del provvedimento conclusivo.

L'autorità amministrativa competente ad irrogare la sanzione di cui all'articolo 3 comma 1 è l'Ufficio responsabile dei Procedimenti Disciplinari (U.P.D.), che provvede sulla base degli atti ricevuti dal R.P.C.T..

L'Ufficio responsabile dei Procedimenti Disciplinari chiude il procedimento comminando la sanzione, ovvero dichiarando il "*non luogo a procedere*".

L'Ufficio responsabile dei Procedimenti Disciplinari fissa e notifica la sanzione amministrativa pecuniaria, nel termine di novanta giorni dalla ricezione degli atti.

Elenco obblighi pubblicazione dati con indicazione responsabili

➤ LA PUBBLICAZIONE DEI DATI

Come previsto dal Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97, in particolare all'art. 10, comma1, l'amministrazione ha l'obbligo di indicare, in apposita sezione del Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati.

Nella tabella seguente si riportano i dati da pubblicare e aggiornare, con il riferimento del settore/ufficio di riferimento, responsabile della trasmissione e della pubblicazione dei singoli dati.

E' evidente che il compito di coordinamento e di monitoraggio della pubblicazione resta in capo al R.P.C.T., alla Direzione Strategica, all'O.I.V., ai Direttori delle U.O.C., ciascuno per i rispettivi ambiti di competenza.

La normativa stabilisce che l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso, al di fuori delle ipotesi previste dall'art.5-bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili. Naturalmente il Responsabile non risponde dell'inadempimento degli obblighi qualora possa dimostrare che la mancata pubblicazione è dipesa da cause a lui non imputabili.

ELENCO OBBLIGHI PUBBLICAZIONE DATI / INDICAZIONE RESPONSABILI

ALLEGATO 1)						
SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE *						
Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabili
Disposizioni generali	Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Art. 10, c. 8, let. a), D.Lgs. n. 33/2013	Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)	Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della Legge n. 190/2012, (MOG 231) (link alla sotto-sezione Altri contenuti/Anticorruzione)	Annuale	R.P.C.T.
	Atti generali	Art. 12, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013	Riferimenti normativi su organizzazione e attività	Riferimenti normativi con i relativi <i>link</i> alle norme di legge statale pubblicate nella banca dati "Normattiva" che regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
			Atti amministrativi generali	Direttive, circolari, programmi, istruzioni e ogni atto che dispone in generale sulla organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi, sui procedimenti, ovvero nei quali si determina l'interpretazione di norme giuridiche che riguardano o dettano disposizioni per l'applicazione di esse	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
			Documenti di programmazione strategico-gestionale	Direttive ministri, documento di programmazione, obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 12, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013	Statuti e leggi regionali	Estremi e testi ufficiali aggiornati degli Statuti e delle norme di legge regionali, che regolano le funzioni, l'organizzazione e lo svolgimento delle attività di competenza dell'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo

		Art. 55, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001 Art. 12, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013	Codice disciplinare e codice di condotta	Codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni del codice disciplinare e relative sanzioni (pubblicazione on line in alternativa all'affissione in luogo accessibile a tutti – art. 7, L. n. 300/1970) Codice di condotta inteso quale codice di comportamento	Tempestivo	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
	Oneri informativi per cittadini e imprese	Art. 12, c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013	Scadenario obblighi amministrativi	Scadenario con l'indicazione delle date di efficacia dei nuovi obblighi amministrativi a carico di cittadini e imprese introdotti dalle amministrazioni secondo le modalità definite con DPCM 8 novembre 2013	Tempestivo	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 34, D.Lgs. n. 33/2013	Oneri informativi per cittadini e imprese	Regolamenti ministeriali o interministeriali, provvedimenti amministrativi a carattere generale adottati dalle amministrazioni dello Stato per regolare l'esercizio di poteri autorizzatori, concessori o certificatori, nonché l'accesso ai servizi pubblici ovvero la concessione di benefici con allegato elenco di tutti gli oneri informativi gravanti sui cittadini e sulle imprese introdotti o eliminati con i medesimi atti	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 97/2016	
	Burocrazia zero	Art. 37, c. 3, D.L. n. 69/2013	Burocrazia zero	Casi in cui il rilascio delle autorizzazioni di competenza è sostituito da una comunicazione dell'interessato	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 10/2016	
Art. 37, c. 3-bis, D.L. n. 69/2013		Attività soggette a controllo	Elenco delle attività delle imprese soggette a controllo (ovvero per le quali le pubbliche amministrazioni competenti ritengono necessarie l'autorizzazione, la segnalazione certificata di inizio attività o la mera comunicazione)			
Organizzazione	Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Art. 13, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013		Organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi politici di cui all'art. 14, co. 1, D.Lgs. n. 33/2013 (da pubblicare in tabelle)	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	
		Art. 14, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	

		Art. 14, c. 1, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	
		Art. 14, c. 1, lett. d), D.Lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	
		Art. 14, c. 1, lett. e), D.Lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	
		Art. 14, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	
		Art. 2, c. 1, punto 1, L. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	
		Art. 14, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico	
		Art. 2, c. 1, punto 2, L. n. 441/1982				

		Art. 14, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	
		Art. 2, c. 1, punto 3, L. n. 441/1982				
		Art. 14, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013		4) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	
		Art. 3, L. n. 441/1982				
		Art. 14, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo di cui all'art. 14, co. 1-bis del D.Lgs. n. 33/2013	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. d), D.Lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. e), D.Lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Risorse Umane
				Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Risorse Umane

		<p>Art. 14, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013</p> <p>Art. 2, c. 1, punto 1, L. n. 441/1982</p>		<p>1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]</p>	<p>Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).</p>	<p>Settore Risorse Umane Settore Economico Finanziario</p>
		<p>Art. 14, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013</p> <p>Art. 2, c. 1, punto 2, L. n. 441/1982</p>		<p>2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)</p>	<p>Entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico</p>	<p>Settore Risorse Umane Settore Economico Finanziario</p>
		<p>Art. 14, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013</p> <p>Art. 2, c. 1, punto 3, L. n. 441/1982</p>		<p>3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)</p>	<p>Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)</p>	<p>Settore Risorse Umane Settore Economico Finanziario</p>
		<p>Art. 14, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013</p> <p>Art. 3, L. n. 441/1982</p>		<p>4) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]</p>	<p>Annuale</p>	<p>Settore Risorse Umane Settore Economico Finanziario</p>

		Art. 14, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013	Cessati dall'incarico (documentazione da pubblicare sul sito web)	Atto di nomina, con l'indicazione della durata dell'incarico	Nessuno	Settore Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Nessuno	
		Art. 14, c. 1, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Nessuno	
		Art. 14, c. 1, lett. d), D.Lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Nessuno	
		Art. 14, c. 1, lett. e), D.Lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Nessuno	
		Art. 14, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Nessuno	
		Art. 2, c. 1, punto 2, L. n. 441/1982		1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Nessuno	
		Art. 14, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 3, L. n. 441/1982	3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte con riferimento al periodo dell'incarico (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Nessuno		

	Art. 14, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013 Art. 4, L. n. 441/1982		4) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico).	
Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Risorse Umane
Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali	Art. 28, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013	Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali	Rendiconti di esercizio annuale dei gruppi consiliari regionali e provinciali, con evidenza delle risorse trasferite o assegnate a ciascun gruppo, con indicazione del titolo di trasferimento e dell'impiego delle risorse utilizzate	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	
		Atti degli organi di controllo	Atti e relazioni degli organi di controllo	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	
Articolazione degli uffici	Art. 13, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013	Articolazione degli uffici	Indicazione delle competenze di ciascun ufficio, anche di livello dirigenziale non generale, i nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
	Art. 13, c. 1, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013	Organigramma (da pubblicare sotto forma di organigramma, in modo tale che a ciascun ufficio sia assegnato un link ad una pagina contenente tutte le informazioni previste dalla norma)	Illustrazione in forma semplificata, ai fini della piena accessibilità e comprensibilità dei dati, dell'organizzazione dell'amministrazione, mediante l'organigramma o analoghe rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
	Art. 13, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013		Nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
Telefono e posta elettronica	Art. 13, c. 1, lett. d), D.Lgs. n. 33/2013	Telefono e posta elettronica	Elenco completo dei numeri di telefono e delle caselle di posta elettronica istituzionali e delle caselle di posta elettronica certificata dedicate, cui il cittadino possa rivolgersi per qualsiasi richiesta inerente i compiti istituzionali	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	U.R.P.

Consulenti e collaboratori	Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza	Art. 15, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013	Consulenti e collaboratori (da pubblicare in tabelle)	Estremi degli atti di conferimento di incarichi di collaborazione o di consulenza a soggetti esterni a qualsiasi titolo (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa) con indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Risorse Umane
				Per ciascun titolare di incarico:		Settore Risorse Umane
		Art. 15, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013		1) curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Risorse Umane
		Art. 15, c. 1, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013		2) dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Risorse Umane
		Art. 15, c. 1, lett. d), D.Lgs. n. 33/2013		3) compensi comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, di consulenza o di collaborazione (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa), con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Risorse Umane
		Art. 15, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, D.Lgs. n. 165/2001		Tabelle relative agli elenchi dei consulenti con indicazione di oggetto, durata e compenso dell'incarico (comunicate alla Funzione pubblica)	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Risorse Umane
		Art. 53, c. 14, D.Lgs. n. 165/2001		Attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse	Tempestivo	Settore Risorse Umane
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice		Incarichi amministrativi di vertice (da pubblicare in tabelle)	Per ciascun titolare di incarico:		
		Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013		Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo

		Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, L. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato).	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, L. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi della nomina o dal conferimento dell'incarico	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 3, L. n. 441/1982		3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 20, c. 3, D.Lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo (art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 39/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 20, c. 3, D.Lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, D.Lgs. n. 39/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo

		Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, D.Lgs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (non oltre il 30 marzo)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
	Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)		Incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione e titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali (da pubblicare in tabelle che distinguano le seguenti situazioni: dirigenti, dirigenti individuati discrezionalmente, titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali)	Per ciascun titolare di incarico:		
		Art. 14, c. 1, lett. a) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013		Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 14, c. 1, lett. b) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	
		Art. 14, c. 1, lett. c) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 14, c. 1, lett. d) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	
		Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 14, c. 1, lett. e) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 1, L. n. 441/1982		1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo

		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, D.I.gs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, L. n. 441/1982		2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro 3 mesi della nomina o dal conferimento dell'incarico	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 14, c. 1, lett. f) e c. 1-bis, D.I.gs. n. 33/2013 Art. 3, L. n. 441/1982		3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Annuale	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 20, c. 3, D.I.gs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo (art. 20, c. 1, D.I.gs. n. 39/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 20, c. 3, D.I.gs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (art. 20, c. 2, D.I.gs. n. 39/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 14, c. 1-ter, secondo periodo, D.I.gs. n. 33/2013		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (non oltre il 30 marzo)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 15, c. 5, D.I.gs. n. 33/2013		Elenco posizioni dirigenziali discrezionali	Elenco delle posizioni dirigenziali, integrato dai relativi titoli e curricula, attribuite a persone, anche esterne alle pubbliche amministrazioni, individuate discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 97/2016
	Dirigenti cessati	Art. 19, c. 1-bis, D.I.gs. n. 165/2001	Posti di funzione disponibili	Numero e tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica e relativi criteri di scelta	Tempestivo	Settore Risorse Umane
		Art. 1, c. 7, D.P.R. n. 108/2004	Ruolo dirigenti	Ruolo dei dirigenti	Annuale	Settore Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. a), D.I.gs. n. 33/2013	Dirigenti cessati dal rapporto di lavoro (documentazione da pubblicare sul sito web)	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Nessuno	Settore Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. b),		Curriculum vitae	Nessuno	Settore Risorse Umane

		D.Lgs. n. 33/2013				
		Art. 14, c. 1, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Nessuno	Settore Risorse Umane
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Nessuno	Settore Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. d), D.Lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Nessuno	Settore Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. e), D.Lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Nessuno	Settore Risorse Umane
		Art. 14, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 1, punto 2, L. n. 441/1982		1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Nessuno	Settore Risorse Umane
	Art. 14, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013 Art. 4, L. n. 441/1982	3) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Nessuno (va presentata una sola volta entro 3 mesi dalla cessazione dell'incarico)	Settore Risorse Umane		
Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi dirigenziali	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo	

	Posizioni organizzative	Art. 14, c. 1-quinquies, D.Lgs. n. 33/2013	Posizioni organizzative	Curricula dei titolari di posizioni organizzative redatti in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Risorse Umane
	Dotazione organica	Art. 16, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013	Conto annuale del personale	Conto annuale del personale e relative spese sostenute, nell'ambito del quale sono rappresentati i dati relativi alla dotazione organica e al personale effettivamente in servizio e al relativo costo, con l'indicazione della distribuzione tra le diverse qualifiche e aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 16, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Risorse Umane
		Art. 16, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013	Costo personale tempo indeterminato	Costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio, articolato per aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 16, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Risorse Umane
	Personale non a tempo indeterminato	Art. 17, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013	Personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, ivi compreso il personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale (art. 17, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Risorse Umane
		Art. 17, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013	Costo del personale non a tempo indeterminato (da pubblicare in tabelle)	Costo complessivo del personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Trimestrale (art. 17, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Risorse Umane
	Tassi di assenza	Art. 16, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013	Tassi di assenza trimestrali (da pubblicare in tabelle)	Tassi di assenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale	Trimestrale (art. 16, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Risorse Umane
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)	Art. 18, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 53, c. 14, D.Lgs. n. 165/2001	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti) (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente (dirigente e non dirigente), con l'indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso spettante per ogni incarico	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Risorse Umane
	Contrattazione collettiva	Art. 21, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 47, c. 8, D.Lgs. n. 165/2001	Contrattazione collettiva	Riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e accordi collettivi nazionali ed eventuali interpretazioni autentiche	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Risorse Umane

	Contrattazione integrativa	Art. 21, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013	Contratti integrativi	Contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa, certificate dagli organi di controllo (collegio dei revisori dei conti, collegio sindacale, uffici centrali di bilancio o analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti)	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Risorse Umane
		Art. 21, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 55, c. 4, D.Lgs. n. 150/2009	Costi contratti integrativi	Specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, trasmesse al Ministero dell'Economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica	Annuale (art. 55, c. 4, D.Lgs. n. 150/2009)	Settore Risorse Umane Settore Economico Finanziario
	OIV	Art. 10, c. 8, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013 Art. 10, c. 8, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013 Par. 14.2, Delibera. CiVIT n. 12/2013	O.I.V. (da pubblicare in tabelle)	Nominativi	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Struttura Tecnica
				Curricula	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Struttura Tecnica
Compensi				Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Struttura Tecnica	
Bandi di concorso		Art. 19, D.Lgs. n. 33/2013	Bandi di concorso (da pubblicare in tabelle)	Bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione nonché i criteri di valutazione della Commissione e le tracce delle prove scritte	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Risorse Umane
Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Par. 1, Delibera CiVIT n. 104/2010	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance (art. 7, D.Lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	Controllo di Gestione
	Piano della Performance	Art. 10, c. 8, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013	Piano della Performance/Piano esecutivo di gestione	Piano della Performance (art. 10, D.Lgs. 150/2009) Piano esecutivo di gestione (per gli enti locali) (art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000)	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Controllo di Gestione
	Relazione sulla Performance		Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance (art. 10, D.Lgs. 150/2009)	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Controllo di Gestione
	Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013	Ammontare complessivo dei premi (da pubblicare in tabelle)	Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Risorse Umane Settore Economico Finanziario
				Ammontare dei premi effettivamente distribuiti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Risorse Umane Settore Economico Finanziario

				<p>Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio</p>	<p>Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)</p>	<p>Settore Risorse Umane Settore Economico Finanziario</p>
	Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013	Dati relativi ai premi (da pubblicare in tabelle)	<p>Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi</p>	<p>Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)</p>	<p>Settore Risorse Umane Settore Economico Finanziario</p>
				<p>Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti</p>	<p>Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)</p>	<p>Settore Risorse Umane Settore Economico Finanziario</p>
	Benessere organizzativo	Art. 20, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013	Benessere organizzativo	<p>Livelli di benessere organizzativo</p>	<p>Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 97/2016</p>	
Enti controllati	Enti pubblici vigilati	Art. 22, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013	Enti pubblici vigilati (da pubblicare in tabelle)	<p>Elenco degli enti pubblici, comunque denominati, istituiti, vigilati e finanziati dall'amministrazione ovvero per i quali l'amministrazione abbia il potere di nomina degli amministratori dell'ente, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate</p>	<p>Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)</p>	<p>Settore Economico Finanziario</p>
				<p>Per ciascuno degli enti:</p>		
				1) ragione sociale	<p>Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)</p>	<p>Settore Economico Finanziario</p>
				2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	<p>Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)</p>	<p>Settore Economico Finanziario</p>
				3) durata dell'impegno	<p>Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)</p>	<p>Settore Economico Finanziario</p>
				4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	<p>Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)</p>	<p>Settore Economico Finanziario</p>
				5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)	<p>Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)</p>	<p>Settore Economico Finanziario</p>
				6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	<p>Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)</p>	<p>Settore Economico Finanziario</p>
		Art. 22, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013				

				7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo (con l'esclusione dei rimborsi per vitto e alloggio)	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario		
		Art. 20, c. 3, D.Lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	Tempestivo (art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 39/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo		
		Art. 20, c. 3, D.Lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	Annuale (art. 20, c. 2, D.Lgs. n. 39/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo		
		Art. 22, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali degli enti pubblici vigilati	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo		
	Società partecipate	Art. 22, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013		Dati società partecipate (da pubblicare in tabelle)	Elenco delle società di cui l'amministrazione detiene direttamente quote di partecipazione anche minoritaria, con l'indicazione dell'entità, delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate, ad esclusione delle società, partecipate da amministrazioni pubbliche, con azioni quotate in mercati regolamentati italiani o di altri paesi dell'Unione europea, e loro controllate (art. 22, c. 6, D.Lgs. n. 33/2013)	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario	
					Per ciascuna delle società:	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario	
		Art. 22, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013				1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario
						2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario
						3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario
						4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario
				5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario		

				6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario				
				7) incarichi di amministratore della società e relativo trattamento economico complessivo	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario				
				Art. 20, c. 3, D.Lgs. n. 39/2013	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	Tempestivo (art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 39/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo			
				Art. 20, c. 3, D.Lgs. n. 39/2014	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	Annuale (art. 20, c. 2, D.Lgs. n. 39/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo			
				Art. 22, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013	Collegamento con i siti istituzionali delle società partecipate	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo			
	Art. 22, c. 1. lett. d-bis, D.Lgs. n. 33/2013	Provvvedimenti		Provvvedimenti in materia di costituzione di società a partecipazione pubblica, acquisto di partecipazioni in società già costituite, gestione delle partecipazioni pubbliche, alienazione di partecipazioni sociali, quotazione di società a controllo pubblico in mercati regolamentati e razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche, previsti dal decreto legislativo adottato ai sensi dell'articolo 18 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 (art. 20 D.Lgs 175/2016)	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo				
							Art. 19, c. 7, D.Lgs. n. 175/2016	Provvvedimenti con cui le amministrazioni pubbliche socie fissano obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
								Provvvedimenti con cui le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
	Enti di diritto privato controllati	Art. 22, c. 1, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013	Enti di diritto privato controllati (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli enti di diritto privato, comunque denominati, in controllo dell'amministrazione, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario				

				pubblico affidate		
				Per ciascuno degli enti:		
		Art. 22, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013		1) ragione sociale	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario
				2) misura dell'eventuale partecipazione dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario
				3) durata dell'impegno	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario
				4) onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario
				5) numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo e trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario
				6) risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	
				7) incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	
		Art. 20, c. 3, D.Lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico (link al sito dell'ente)	Tempestivo (art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 39/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 20, c. 3, D.Lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico (link al sito dell'ente)	Annuale (art. 20, c. 2, D.Lgs. n. 39/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 22, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013		Collegamento con i siti istituzionali degli enti di diritto privato controllati	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	
	Rappresentazione grafica	Art. 22, c. 1, lett. d), D.Lgs. n. 33/2013	Rappresentazione grafica	Una o più rappresentazioni grafiche che evidenziano i rapporti tra l'amministrazione e gli enti pubblici vigilati, le società partecipate, gli enti di diritto privato controllati	Annuale (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo

	Dati aggregati attività amministrativa	Art. 24, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013	Dati aggregati attività amministrativa	Dati relativi alla attività amministrativa, in forma aggregata, per settori di attività, per competenza degli organi e degli uffici, per tipologia di procedimenti	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del dlgs 97/2016	
Attività e procedimenti	Tipologie di procedimento		Tipologie di procedimento (da pubblicare in tabelle)	Per ciascuna tipologia di procedimento:		
		Art. 35, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013		1) breve descrizione del procedimento con indicazione di tutti i riferimenti normativi utili	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 35, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013		2) unità organizzative responsabili dell'istruttoria	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 35, c. 1, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013		3) l'ufficio del procedimento, unitamente ai recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 35, c. 1, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013		4) ove diverso, l'ufficio competente all'adozione del provvedimento finale, con l'indicazione del nome del responsabile dell'ufficio unitamente ai rispettivi recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 35, c. 1, lett. e), D.Lgs. n. 33/2013		5) modalità con le quali gli interessati possono ottenere le informazioni relative ai procedimenti in corso che li riguardano	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 35, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013		6) termine fissato in sede di disciplina normativa del procedimento per la conclusione con l'adozione di un provvedimento espresso e ogni altro termine procedimentale rilevante	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 35, c. 1, lett. g), D.Lgs. n. 33/2013		7) procedimenti per i quali il provvedimento dell'amministrazione può essere sostituito da una dichiarazione dell'interessato ovvero il procedimento può concludersi con il silenzio-assenso dell'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 35, c. 1, lett. h), D.Lgs. n. 33/2013		8) strumenti di tutela amministrativa e giurisdizionale, riconosciuti dalla legge in favore dell'interessato, nel corso del procedimento nei confronti del provvedimento finale ovvero nei casi di adozione del provvedimento oltre il termine predeterminato per la sua conclusione e i modi per attivarli	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo

		Art. 35, c. 1, lett. i), D.Lgs. n. 33/2013		9) link di accesso al servizio on line, ove sia già disponibile in rete, o tempi previsti per la sua attivazione	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 35, c. 1, lett. l), D.Lgs. n. 33/2013		10) modalità per l'effettuazione dei pagamenti eventualmente necessari, con i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 35, c. 1, lett. m), D.Lgs. n. 33/2013		11) nome del soggetto a cui è attribuito, in caso di inerzia, il potere sostitutivo, nonché modalità per attivare tale potere, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
				Per i procedimenti ad istanza di parte:		
		Art. 35, c. 1, lett. d), D.Lgs. n. 33/2013		1) atti e documenti da allegare all'istanza e modulistica necessaria, compresi i facsimile per le autocertificazioni	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
		Art. 35, c. 1, lett. d), D.Lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 29, L. 190/2012		2) uffici ai quali rivolgersi per informazioni, orari e modalità di accesso con indicazione degli indirizzi, recapiti telefonici e caselle di posta elettronica istituzionale a cui presentare le istanze	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
	Monitoraggio tempi procedimentali	Art. 24, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 28, L. n. 190/2012	Monitoraggio tempi procedimentali	Risultati del monitoraggio periodico concernente il rispetto dei tempi procedimentali	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 97/2016	

	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Art. 35, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013	Recapiti dell'ufficio responsabile	Recapiti telefonici e casella di posta elettronica istituzionale dell'ufficio responsabile per le attività volte a gestire, garantire e verificare la trasmissione dei dati o l'accesso diretto degli stessi da parte delle amministrazioni procedenti all'acquisizione d'ufficio dei dati e allo svolgimento dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
Provvedimenti	Provvedimenti organi indirizzo politico	Art. 23, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 1, co. 16, L. n. 190/2012	Provvedimenti organi indirizzo politico	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (<i>link</i> alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale (art. 23, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
	Provvedimenti organi indirizzo politico	Art. 23, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 1, co. 16, L. n. 190/2012	Provvedimenti organi indirizzo politico	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: autorizzazione o concessione; concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 97/2016	
	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Art. 23, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 1, co. 16, L. n. 190/2012	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (<i>link</i> alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale (art. 23, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Art. 23, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 1, co. 16, L. n. 190/2012	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: autorizzazione o concessione; concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 97/2016	
Controlli sulle imprese		Art. 25, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013	Tipologie di controllo	Elenco delle tipologie di controllo a cui sono assoggettate le imprese in ragione della dimensione e del settore di attività, con l'indicazione per ciascuna di esse dei criteri e delle relative modalità di svolgimento	Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 97/2016	

		Art. 25, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013	Obblighi e adempimenti	Elenco degli obblighi e degli adempimenti oggetto delle attività di controllo che le imprese sono tenute a rispettare per ottemperare alle disposizioni normative		
Bandi di gara e contratti	Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare	Art. 4 Delibera ANAC n. 39/2016	Dati previsti dall'articolo 1, comma 32, della Legge 6 novembre 2012, n. 190. Informazioni sulle singole procedure (da pubblicare secondo le "Specifiche tecniche per la pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 1, comma 32, della Legge n. 190/2012", adottate secondo quanto indicato nella Delibera ANAC n. 39/2016)	Codice Identificativo Gara (CIG)	Tempestivo	Settore Economico Finanziario
		Art. 1, c. 32, L. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) D.Lgs. n. 33/2013 Art. 4 Delibera ANAC n. 39/2016		Struttura proponente, Oggetto del bando, Procedura di scelta del contraente, Elenco degli operatori invitati a presentare offerte/Numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, Aggiudicatario, Importo di aggiudicazione, Tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, Importo delle somme liquidate	Tempestivo	Settore Provveditorato Servizio Tecnico
		Art. 1, c. 32, L. n. 190/2012 Art. 37, c. 1, lett. a) D.Lgs. n. 33/2013 Art. 4 Delibera ANAC n. 39/2016		Tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto con informazioni sui contratti relative all'anno precedente (nello specifico: Codice Identificativo Gara (CIG), struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate)	Annuale (art. 1, c. 32, L. n. 190/2012)	Settore Provveditorato Servizio Tecnico
	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	Art. 37, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 Artt. 21, c. 7, e 29, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016	Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture	Programma biennale degli acquisti di beni e servizi, programma triennale dei lavori pubblici e relativi aggiornamenti annuali	Tempestivo	Settore Provveditorato Servizio Tecnico
				Per ciascuna procedura:		

		Art. 37, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 Art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016	Atti relativi alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni. Compresi quelli tra enti nell'ambito del settore pubblico di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 50/2016	Avvisi di preinformazione (art. 70, c. 1, 2 e 3, D.Lgs. n. 50/2016); Bandi ed avvisi di preinformazioni (art. 141, D.Lgs. n. 50/2016)	Tempestivo	Settore Provveditorato Servizio Tecnico
		Art. 37, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 Art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016		Delibera a contrarre o atto equivalente (per tutte le procedure)	Tempestivo	Settore Provveditorato Servizio Tecnico

		<p>Art. 37, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013</p> <p>Art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016</p>		<p>Avvisi e bandi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avviso (art. 19, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016); - Avviso di indagini di mercato (art. 36, c. 7, D.Lgs. n. 50/2016 e Linee guida ANAC); - Avviso di formazione elenco operatori economici e pubblicazione elenco (art. 36, c. 7, D.Lgs. n. 50/2016 e Linee guida ANAC); - Bandi ed avvisi (art. 36, c. 9, D.Lgs. n. 50/2016); - Bandi ed avvisi (art. 73, c. 1, e 4, D.Lgs. n. 50/2016); - Bandi ed avvisi (art. 127, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016); Avviso periodico indicativo (art. 127, c. 2, D.Lgs. n. 50/2016); - Avviso relativo all'esito della procedura; - Pubblicazione a livello nazionale di bandi e avvisi; - Bando di concorso (art. 153, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016); - Avviso di aggiudicazione (art. 153, c. 2, D.Lgs. n. 50/2016); - Bando di concessione, invito a presentare offerta, documenti di gara (art. 171, c. 1 e 5, D.Lgs. n. 50/2016); - Avviso in merito alla modifica dell'ordine di importanza dei criteri, Bando di concessione (art. 173, c. 3, D.Lgs. n. 50/2016); - Bando di gara (art. 183, c. 2, D.Lgs. n. 50/2016); - Avviso costituzione del privilegio (art. 186, c. 3, D.Lgs. n. 50/2016); - Bando di gara (art. 188, c. 3, D.Lgs. n. 50/2016) 	<p>Tempestivo</p>	<p>Settore Provveditorato Servizio Tecnico</p>
		<p>Art. 37, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013</p> <p>Art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016</p>		<p>Avviso sui risultati della procedura di affidamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avviso sui risultati della procedura di affidamento con indicazione dei soggetti invitati (art. 36, c. 2, D.Lgs. n. 50/2016); - Bando di concorso e avviso sui risultati del concorso (art. 141, D.Lgs. n. 50/2016); - Avvisi relativi l'esito della procedura, possono essere raggruppati su base trimestrale (art. 142, c. 3, D.Lgs. n. 50/2016); 	<p>Tempestivo</p>	<p>Settore Provveditorato Servizio Tecnico</p>

				- Elenchi dei verbali delle commissioni di gara		
		Art. 37, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 Art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016		Avvisi sistema di qualificazione: - Avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione, di cui all'Allegato XIV, parte II, lettera H; - Bandi, avviso periodico indicativo; avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione; - Avviso di aggiudicazione (art. 140, c. 1, 3 e 4, D.Lgs. n. 50/2016)	Tempestivo	Settore Provveditorato Servizio Tecnico
		Art. 37, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 Art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016		Affidamenti: - Gli atti relativi agli affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile, con specifica dell'affidatario, delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie (art. 163, c. 10, D.Lgs. n. 50/2016); - tutti gli atti connessi agli affidamenti in house in formato open data di appalti pubblici e contratti di concessione tra enti (art. 192 c. 3, D.Lgs. n. 50/2016)	Tempestivo	Settore Provveditorato Servizio Tecnico
		Art. 37, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 Art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016		Informazioni ulteriori: - Contributi e resoconti degli incontri con portatori di interessi unitamente ai progetti di fattibilità di grandi opere e ai documenti predisposti dalla stazione appaltante (art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016); - Informazioni ulteriori, complementari o aggiuntive rispetto a quelle previste dal Codice; - Elenco ufficiali operatori economici (art. 90, c. 10, D.Lgs. n. 50/2016)	Tempestivo	Settore Provveditorato Servizio Tecnico
		Art. 37, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 Art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016	Provvedimento che determina le esclusioni dalla procedura di affidamento e le ammissioni all'esito delle valutazioni dei requisiti soggettivi, economico-finanziari e tecnico-professionali.	Provvedimenti di esclusione e di ammissione (entro 2 giorni dalla loro adozione)	Tempestivo	Settore Provveditorato Servizio Tecnico

		Art. 37, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 Art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016	Composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti.	Composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti.	Tempestivo	Settore Provveditorato Servizio Tecnico
		Art. 1, co. 505, L. n. 208/2015 disposizione speciale rispetto all'art. 21 del D.Lgs. n. 50/2016)	Contratti	Testo integrale di tutti i contratti di acquisto di beni e di servizi di importo unitario stimato superiore a 1 milione di euro in esecuzione del programma biennale e suoi aggiornamenti	Tempestivo	Settore Provveditorato Servizio Tecnico
		Art. 37, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 Art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 50/2016	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione	Tempestivo	Settore Provveditorato Servizio Tecnico
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Criteri e modalità	Art. 26, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013	Criteri e modalità	Atti con i quali sono determinati i criteri e le modalità cui le amministrazioni devono attenersi per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	
	Atti di concessione	Art. 26, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013	Atti di concessione (da pubblicare in tabelle creando un collegamento con la pagina nella quale sono riportati i dati dei relativi provvedimenti finali) (NB: è fatto divieto di diffusione di dati da cui sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute e alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati, come previsto dall'art. 26, c. 4, del d.lgs. n. 33/2013)	Atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Tempestivo (art. 26, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013)	
				Per ciascun atto:		
		Art. 27, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013		1) nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali o il nome di altro soggetto beneficiario	Tempestivo (art. 26, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013)	
		Art. 27, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013		2) importo del vantaggio economico corrisposto	Tempestivo (art. 26, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013)	
		Art. 27, c. 1, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013		3) norma o titolo a base dell'attribuzione	Tempestivo (art. 26, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013)	
		Art. 27, c. 1, lett. d), D.Lgs. n. 33/2013		4) ufficio e funzionario o dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo	Tempestivo (art. 26, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013)	

		Art. 27, c. 1, lett. e), D.Lgs. n. 33/2013		5) modalità seguita per l'individuazione del beneficiario	Tempestivo (art. 26, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013)	
		Art. 27, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013		6) link al progetto selezionato	Tempestivo (art. 26, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013)	
		Art. 27, c. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013		7) link al curriculum vitae del soggetto incaricato	Tempestivo (art. 26, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013)	
		Art. 27, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013		Elenco (in formato tabellare aperto) dei soggetti beneficiari degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Annuale (art. 27, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013)	
Bilanci	Bilancio preventivo e consuntivo	Art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, DPCM 26 aprile 2011	Bilancio preventivo	Documenti e allegati del bilancio preventivo, nonché dati relativi al bilancio di previsione di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario
		Art. 29, c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013 DPCM 29 aprile 2016		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario
		Art. 29, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 5, c. 1, DPCM 26 aprile 2011	Bilancio consuntivo	Documenti e allegati del bilancio consuntivo, nonché dati relativi al bilancio consuntivo di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario
		Art. 29, c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013 DPCM 29 aprile 2016		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci consuntivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario
	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Art. 29, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013 Artt. 19 e 22, D.Lgs. n. 91/2011 Art. 18-bis, D.Lgs. n. 118/2011	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, con l'integrazione delle risultanze osservate in termini di raggiungimento dei risultati attesi e le motivazioni degli eventuali scostamenti e gli aggiornamenti in corrispondenza di ogni nuovo esercizio di bilancio, sia tramite la specificazione di nuovi obiettivi e indicatori, sia attraverso l'aggiornamento dei valori obiettivo e la soppressione di obiettivi già raggiunti oppure	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario

				oggetto di ripianificazione		
Beni immobili e gestione patrimonio	Patrimonio immobiliare	Art. 30, D.Lgs. n. 33/2013	Patrimonio immobiliare	Informazioni identificative degli immobili posseduti e detenuti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario
	Canoni di locazione o affitto	Art. 30, D.Lgs. n. 33/2013	Canoni di locazione o affitto	Canoni di locazione o di affitto versati o percepiti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario
Controlli e rilievi sull'amministrazione	Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Art. 31, D.Lgs. n. 33/2013	Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	Annuale e in relazione a delibere A.N.AC.	Struttura Tecnica Permanente
				Documento dell'O.I.V. di validazione della Relazione sulla Performance (art. 14, c. 4, lett. c), D.Lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	Struttura Tecnica Permanente
				Relazione dell'O.I.V. sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, c. 4, lett. a), D.Lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	Struttura Tecnica Permanente
				Altri atti degli organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe, procedendo all'indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Struttura Tecnica Permanente
	Organi di revisione amministrativa e contabile	Art. 31, D.Lgs. n. 33/2013	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile al bilancio di previsione o budget, alle relative variazioni e al conto consuntivo o bilancio di esercizio	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
	Corte dei conti		Rilievi Corte dei conti	Tutti i rilievi della Corte dei conti ancorché non recepiti riguardanti l'organizzazione e l'attività delle amministrazioni stesse e dei loro uffici	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	UU.OO. afferenti al Dipartimento Amministrativo
Servizi erogati	Carta dei servizi e standard di qualità	Art. 32, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013	Carta dei servizi e standard di qualità	Carta dei servizi o documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	U.R.P.
	Class action	Art. 1, c. 2, D.Lgs. n. 198/2009	Class action	Notizia del ricorso in giudizio proposto dai titolari di interessi giuridicamente rilevanti ed omogenei nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizio pubblico al fine di ripristinare il corretto svolgimento della funzione o la corretta erogazione di un servizio	Tempestivo	Servizio Legale

		Art. 4, c. 2, D.Lgs. n. 198/2009		Sentenza di definizione del giudizio	Tempestivo	Ufficio Legale
		Art. 4, c. 6, D.Lgs. n. 198/2009		Misure adottate in ottemperanza alla sentenza	Tempestivo	Ufficio Legale
	Costi contabilizzati	Art. 32, c. 2, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013 Art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 33/2013	Costi contabilizzati (da pubblicare in tabelle)	Costi contabilizzati dei servizi erogati agli utenti, sia finali che intermedi e il relativo andamento nel tempo	Annuale (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario
	Liste di attesa	Art. 41, c. 6, D.Lgs. n. 33/2013	Liste di attesa (obbligo di pubblicazione a carico di enti, aziende e strutture pubbliche e private che erogano prestazioni per conto del servizio sanitario) (da pubblicare in tabelle)	Criteri di formazione delle liste di attesa, tempi di attesa previsti e tempi medi effettivi di attesa per ciascuna tipologia di prestazione erogata	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	C.U.P.
	Servizi in rete	Art. 7, co. 3, D.Lgs. n. 82/2005 modificato dall'art. 8, co. 1, D.Lgs. n. 179/16	Risultati delle indagini sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete e statistiche di utilizzo dei servizi in rete	Risultati delle rilevazioni sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete resi all'utente, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, statistiche di utilizzo dei servizi in rete.	Tempestivo	U.R.P. Servizio Informatico
	Dati sui pagamenti	Art. 4-bis, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013	Dati sui pagamenti (da pubblicare in tabelle)	Dati sui propri pagamenti in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Trimestrale (in fase di prima attuazione semestrale)	Settore Economico Finanziario
	Dati sui pagamenti del servizio sanitario nazionale	Art. 41, c. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013	Dati sui pagamenti in forma sintetica e aggregata (da pubblicare in tabelle)	Dati relativi alle spese e a tutti i pagamenti effettuati, distinti per tipologia di lavoro, bene o servizio in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Trimestrale (in fase di prima attuazione semestrale)	Settore Economico Finanziario
	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Art. 33, D.Lgs. n. 33/2013	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi, prestazioni professionali e forniture (indicatore annuale di tempestività dei pagamenti)	Annuale (art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario
				Indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti	Trimestrale (art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario
			Ammontare complessivo dei debiti	Ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici	Annuale (art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario

	IBAN e pagamenti informatici	<p>Art. 36, D.Lgs. n. 33/2013</p> <p>Art. 5, c. 1, D.Lgs. n. 82/2005</p>	IBAN e pagamenti informatici	Nelle richieste di pagamento: i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	Settore Economico Finanziario
Opere pubbliche	Nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici	Art. 38, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013	Informazioni relative ai nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici (art. 1, L. n. 144/1999)	Informazioni relative ai nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici, incluse le funzioni e i compiti specifici ad essi attribuiti, le procedure e i criteri di individuazione dei componenti e i loro nominativi (obbligo previsto per le amministrazioni centrali e regionali)	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	
	Atti di programmazione delle opere pubbliche	<p>Art. 38, c. 2 e 2 bis, D.Lgs. n. 33/2013</p> <p>Art. 21, co.7, D.Lgs. n. 50/2016</p> <p>Art. 29 D.Lgs. n. 50/2016</p>	Atti di programmazione delle opere pubbliche	<p>Atti di programmazione delle opere pubbliche (<i>link</i> alla sotto-sezione "bandi di gara e contratti"). A titolo esemplificativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programma triennale dei lavori pubblici, nonché i relativi aggiornamenti annuali, ai sensi art. 21 D.Lgs. n. 50/2016 - Documento pluriennale di pianificazione ai sensi dell'art. 2 D.Lgs. n. 228/2011 (per i Ministeri) 	Tempestivo (art.8, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Servizio Tecnico
	Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche	Art. 38, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013	Tempi, costi unitari e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate. (da pubblicare in tabelle schema tipo redatto dal Ministero dell'economia e della finanza d'intesa con l'ANAC)	Informazioni relative ai tempi e agli indicatori di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Tempestivo (art. 38, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Servizio Tecnico
		Art. 38, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013		Informazioni relative ai costi unitari di realizzazione delle opere pubbliche in corso o completate	Tempestivo (art. 38, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Servizio Tecnico
Pianificazione e governo del territorio		Art. 39, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013	Pianificazione e governo del territorio (da pubblicare in tabelle)	Atti di governo del territorio quali, tra gli altri, piani territoriali, piani di coordinamento, piani paesistici, strumenti urbanistici, generali e di attuazione, nonché le loro varianti	Tempestivo (art. 39, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	

		Art. 39, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013		Documentazione relativa a ciascun procedimento di presentazione e approvazione delle proposte di trasformazione urbanistica di iniziativa privata o pubblica in variante allo strumento urbanistico generale comunque denominato vigente nonché delle proposte di trasformazione urbanistica di iniziativa privata o pubblica in attuazione dello strumento urbanistico generale vigente che comportino premialità edificatorie a fronte dell'impegno dei privati alla realizzazione di opere di urbanizzazione extra oneri o della cessione di aree o volumetrie per finalità di pubblico interesse	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	
Informazioni ambientali		Art. 40, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013	Informazioni ambientali	Informazioni ambientali che le amministrazioni detengono ai fini delle proprie attività istituzionali:	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	
			Stato dell'ambiente	1) Stato degli elementi dell'ambiente, quali l'aria, l'atmosfera, l'acqua, il suolo, il territorio, i siti naturali, compresi gli igrotopi, le zone costiere e marine, la diversità biologica ed i suoi elementi costitutivi, compresi gli organismi geneticamente modificati, e, inoltre, le interazioni tra questi elementi	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	
			Fattori inquinanti	2) Fattori quali le sostanze, l'energia, il rumore, le radiazioni od i rifiuti, anche quelli radioattivi, le emissioni, gli scarichi ed altri rilasci nell'ambiente, che incidono o possono incidere sugli elementi dell'ambiente	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	
			Misure incidenti sull'ambiente e relative analisi di impatto	3) Misure, anche amministrative, quali le politiche, le disposizioni legislative, i piani, i programmi, gli accordi ambientali e ogni altro atto, anche di natura amministrativa, nonché le attività che incidono o possono incidere sugli elementi e sui fattori dell'ambiente ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	
			Misure a protezione dell'ambiente e relative analisi di impatto	4) Misure o attività finalizzate a proteggere i suddetti elementi ed analisi costi-benefici ed altre analisi ed ipotesi economiche usate nell'ambito delle stesse	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	
			Relazioni sull'attuazione della legislazione	5) Relazioni sull'attuazione della legislazione ambientale	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	

			Stato della salute e della sicurezza umana	6) Stato della salute e della sicurezza umana, compresa la contaminazione della catena alimentare, le condizioni della vita umana, il paesaggio, i siti e gli edifici d'interesse culturale, per quanto influenzabili dallo stato degli elementi dell'ambiente, attraverso tali elementi, da qualsiasi fattore	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	
			Relazione sullo stato dell'ambiente del Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio	Relazione sullo stato dell'ambiente redatta dal Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	
Strutture sanitarie private accreditate		Art. 41, c. 4, D.Lgs. n. 33/2013	Strutture sanitarie private accreditate (da pubblicare in tabelle)	Elenco delle strutture sanitarie private accreditate	Annuale (art. 41, c. 4, D.Lgs. n. 33/2013)	
				Accordi intercorsi con le strutture private accreditate	Annuale (art. 41, c. 4, D.Lgs. n. 33/2013)	
Interventi straordinari e di emergenza		Art. 42, c. 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013	Interventi straordinari e di emergenza (da pubblicare in tabelle)	Provvedimenti adottati concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente, con l'indicazione espressa delle norme di legge eventualmente derogate e Dei motivi della deroga, nonché con l'indicazione di eventuali atti amministrativi o giurisdizionali intervenuti	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	
		Art. 42, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013		Termini temporali eventualmente fissati per l'esercizio dei poteri di adozione dei provvedimenti straordinari	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	
		Art. 42, c. 1, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013		Costo previsto degli interventi e costo effettivo sostenuto dall'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, D.Lgs. n. 33/2013)	
Altri contenuti	Prevenzione della Corruzione	Art. 10, c. 8, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della Legge n. 190/2012, (MOG 231)	Annuale	R.P.T.C.
		Art. 1, c. 8, L. n. 190/2012 Art. 43, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013	RPTC	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Tempestivo	R.P.T.C.
			Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità	Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità (laddove adottati)	Tempestivo	

		Art. 1, c. 14, L. n. 190/2012	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione recante i risultati dell'attività svolta (entro il 15 dicembre di ogni anno)	Annuale (ex art. 1, c. 14, L. n. 190/2012)	R.P.T.C.
		Art. 1, c. 3, L. n. 190/2012	Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti	Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione	Tempestivo	R.P.T.C.
		Art. 18, c. 5, D.Lgs. n. 39/2013	Atti di accertamento delle violazioni	Atti di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 39/2013	Tempestivo	
Altri contenuti	Accesso	Art. 5, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 2, c. 9-bis, L. 241/90	Accesso "semplice" concernente dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria	Nome del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza cui è presentata la richiesta di accesso, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale e nome del titolare del potere sostitutivo, attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	R.P.T.C.
		Art. 5, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013	Accesso "generalizzato" concernente dati e documenti ulteriori	Nomi Uffici competenti cui è presentata la richiesta di accesso, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	R.P.T.C.
		Linee guida ANAC FOIA (Delibera n. 1309/2016)	Registro degli accessi	Elenco delle richieste di accesso (atti, e generalizzato) con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione	Semestrale	R.P.T.C.
Altri contenuti	Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati	Art. 53, c. 1 bis, D.Lgs. 82/2005 modificato dall'art. 43 D.Lgs. n. 179/16	Catalogo dei dati, metadati e delle banche dati	Catalogo dei dati, dei metadati definitivi e delle relative banche dati in possesso delle amministrazioni, da pubblicare anche tramite link al Repertorio nazionale dei dati territoriali (www.rndt.gov.it), al catalogo dei dati della PA e delle banche dati www.dat.gov.it e http://basidati.agid.gov.it/catalogo gestiti da AGID	Tempestivo	Servizio Informatico
		Art. 53, c. 1, bis, D.Lgs. n. 82/2005	Regolamenti	Regolamenti che disciplinano l'esercizio della facoltà di accesso telematico e il riutilizzo dei dati, fatti salvi i dati presenti in Anagrafe tributaria	Annuale	

		Art. 9, c. 7, D.L. n. 179/2012 convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2012, n. 221	Obiettivi di accessibilità (da pubblicare secondo le indicazioni contenute nella circolare dell’Agenzia per l’Italia digitale n. 1/2016 e s.m.i.)	Obiettivi di accessibilità dei soggetti disabili agli strumenti informatici per l’anno corrente (entro il 31 marzo di ogni anno) e lo stato di attuazione del “piano per l’utilizzo del telelavoro” nella propria organizzazione	Annuale (ex art. 9, c. 7, D.L. n. 179/2012)	
Altri contenuti	Dati ulteriori	Art. 7-bis, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013 Art. 1, c. 9, lett. f), L. n. 190/2012	Dati ulteriori (NB: nel caso di pubblicazione di dati non previsti da norme di legge si deve procedere alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti, in virtù di quanto disposto dall’art. 4, c. 3, D.Lgs. n. 33/2013)	Dati, informazioni e documenti ulteriori che le pubbliche amministrazioni non hanno l’obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente e che non sono riconducibili alle sottosezioni indicate		

I dati oggetto di pubblicazione obbligatoria solo modificati dal D.Lgs. n. 97/2016 è opportuno rimangano pubblicati sui siti (es. dati dei dirigenti già pubblicati ai sensi dell’art. 15 del previgente testo del D.Lgs. n. 33/2013).

Mappatura dei processi 2023-2025

In analogia a quanto previsto dalla deliberazione ANAC n° 1064 del 13.11.2019, per il PTPC 2023-2025, si allega lo schema seguente

Tabella 1- Elenco Aree di rischio e processi di tutte le strutture aziendali Riepilogo per RPCT da inserire nel PTPC come monitoraggio livello 2				
Denominazione Area di rischio 1				
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario Aree di rischio generali - Allegato 2 del PNA 2013, corrispondente ad autorizzazioni e concessioni (lettera a, comma 16 art. 1 della Legge 190/2012)	Processo 1	Processo 2	Processo3	Processo N
Denominazione Area di rischio 2				

Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario. Aree di rischio generali - Allegato 2 del PNA 2013, corrispondente alla concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati (lettera c, comma 16 art. 1 della Legge 190/2012)	Processo 1	Processo 2	Processo3	Processo N
Denominazione Area di rischio 3				
Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture) Aree di rischio generali - Legge 190/2012 - PNA 2013 e Aggiornamento 2015 al PNA, con particolare riferimento al paragrafo 4. Fasi delle procedure di approvvigionamento	Processo 1	Processo 2	Processo3	Processo N
Denominazione Area di rischio 4				
Acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e alla progressione del personale) Aree di rischio generali - Legge 190/2012 - PNA 2013 e Aggiornamento 2015 al PNA punto b, Par. 6.3, nota 10	Processo 1	Processo 2	Processo3	Processo N
Denominazione Area di rischio 5				
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; Aree di rischio generali - Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)	Processo 1	Processo 2	Processo3	Processo N
Denominazione Area di rischio 6				
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; Aree di rischio generali - Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)	Processo 1	Processo 2	Processo3	Processo N
Denominazione Area di rischio 7				
Incarichi e nomine; Aree di rischio generali - Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)	Processo 1	Processo 2	Processo3	Processo N
Denominazione Area di rischio 8				
Affari legali e contenzioso. Aree di rischio generali - Aggiornamento 2015 al PNA (Parte generale Par. 6.3 lettera b)	Processo 1	Processo 2	Processo3	Processo N
Denominazione Area di rischio specifica 9				
Attività libero professionale Aree di rischio specifiche - Parte Speciale I - SANITA' dell'Aggiornamento 2015 al PNA e Parte Speciale IV - SANITA' del PNA 2016	Processo 1	Processo 2	Processo3	Processo N
Denominazione Area di rischio specifica 10				
Liste di attesa Aree di rischio specifiche - Parte Speciale I - SANITA' dell'Aggiornamento 2015 al PNA e Parte Speciale IV - SANITA' del PNA 2016	Processo 1	Processo 2	Processo3	Processo N
Denominazione Area di rischio specifica 11				
Rapporti con soggetti erogatori Aree di rischio specifiche - Parte Speciale I - SANITA' dell'Aggiornamento 2015 al PNA e Parte Speciale IV - SANITA' del PNA 2016	Processo 1	Processo 2	Processo3	Processo N
Denominazione Area di rischio specifica 12				
Farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie: ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni Aree di rischio specifiche - Parte Speciale I - SANITA' dell'Aggiornamento 2015 al PNA e Parte Speciale IV - SANITA' del PNA 2016	Processo 1	Processo 2	Processo3	Processo N
Denominazione Area di rischio specifica 13				

Attività conseguenti al decesso in ambito intraospedaliero. Aree di rischio specifiche – Parte Speciale I - SANITA' dell'Aggiornamento 2015 al PNA e Parte Speciale IV - SANITA' del PNA 2016

Processo 1	Processo 2	Processo3	Processo N
------------	------------	-----------	------------

N:B.La **mappatura dei processi** è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. Infatti, una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione.

Identificazione

L'identificazione dei processi è il primo passo da realizzare per uno svolgimento corretto della mappatura dei processi e consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione

Descrizione

Dopo aver identificato i processi, come evidenziato nella fase 1, è opportuno comprenderne le modalità di svolgimento attraverso la loro descrizione. Per descrivere in maniera efficace ed esaustiva i singoli processi si consiglia di rappresentare i seguenti elementi:

- elementi in ingresso che innescano il processo - - "input";
- risultato atteso del processo – "output";
- sequenza di attività che consente di raggiungere l'output – le "attività";
- momenti di sviluppo delle attività – le "fasi";
- responsabilità connesse alla corretta realizzazione del processo;
- tempi di svolgimento del processo e delle sue attività;
- vincoli del processo;
- risorse e interrelazioni tra i processi;
- criticità del processo. Pentano e' fondamentale indicare una **breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha);**
- **attività e fasi e rischi** che scandiscono e compongono il processo;
- **responsabilità complessiva del processo e soggetti che svolgono le attività del processo ovvero U.O. coinvolte**

Gli elementi utili alla definizione delle priorità tra le aree di rischio - risultanze dell'analisi del contesto esterno (se, ad esempio, dall'analisi è emerso un problema relativo all'ambiente o alla gestione dei rifiuti, dovranno avere priorità nell'approfondimento le aree di rischio attinenti a tali tematiche quali Area gestione rifiuti, Provvedimenti privi di effetto economico, etc.); - **precedenti giudiziari o "eventi sentinella"** relativi a particolari episodi attinenti a specifici ambiti di interesse dell'amministrazione; - **analisi del contesto interno** (ad esempio stante la dislocazione territoriale degli uffici dell'amministrazione, le funzioni gestite a livello decentralizzato comportano un minor controllo in talune attività).

Rappresentazione L'ultima fase della mappatura dei processi (fase 3) concerne la rappresentazione degli elementi descrittivi del processo illustrati nella precedente fase. Esistono varie modalità e approcci per rappresentare il processo, tra cui la rappresentazione grafica attraverso l'utilizzo di diagrammi di flusso e la rappresentazione **sotto forma tabellare**. Quest'ultima è la forma più semplice e immediata

La mancata collaborazione da parte dei Referenti della Struttura Aziendale interessata può altresì essere considerata dal RPCT in fase di valutazione del rischio

Un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente) es:(attività 1: ricezione domanda; attività 2: verifica dei requisiti; attività 3: rilascio della autorizzazione)