

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA
2022 – 2024**

**Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico Paolo Giaccone
di Palermo**

Sommario

1.	Premessa	4
2.	Ambito normativo	5
3.	Contesto generale	9
4.	Soggetti e ruoli per la prevenzione della corruzione	18
4.1	<i>Il Direttore Generale</i>	19
4.2	<i>Il Responsabile per Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT)</i>	19
4.3	<i>Il Direttore Amministrativo</i>	21
4.4	<i>Il Direttore Sanitario</i>	21
4.5	<i>I Dirigenti per area di competenza</i>	21
4.6	<i>Il Responsabile per la Transizione Digitale</i>	21
4.7	<i>Il Responsabile SGID</i>	21
4.8	<i>L'Organismo Interno di Valutazione (OIV)</i>	21
4.9	<i>Ufficio Procedimenti Disciplinari</i>	21
4.10	<i>Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)</i>	22
4.11	<i>Internal Auditing</i>	22
4.12	<i>Data Protection Officer (DPO)</i>	22
4.13	<i>L'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP)</i>	22
4.14	<i>Personale dell'AOUP</i>	22
5.	Obiettivi strategici	23
5.1	<i>Processo di redazione e adozione del PTPCT</i>	23
5.2	<i>Pubblicizzazione del PTPCT</i>	24
5.3	<i>Gestione del rischio di corruzione</i>	24
6.	Misure di prevenzione del rischio di corruzione e collegamento con il Ciclo delle Performance	28
6.1	<i>Conflitto di interessi</i>	28
6.2	<i>Rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa instaurano rapporti</i>	29
6.3	<i>Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage-revolving doors)</i>	29
6.4	<i>Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali</i>	30
6.5	<i>Inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni</i>	30
6.6	<i>Attività ed incarichi extra-istituzionali</i>	31
6.7	<i>Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti</i>	32
6.8	<i>Patti di integrità negli affidamenti</i>	32
6.9	<i>Rotazione ordinaria del personale</i>	32
6.10	<i>Rotazione straordinaria del personale</i>	33
6.11	<i>Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile</i>	34
6.12	<i>Emergenza Covid-19: indicazioni aggiuntive in materia di prevenzione della corruzione</i>	34
7.	Codice di comportamento	35
8.	Formazione	36
9.	Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)	36
10.	Trasparenza	38
10.1	<i>Procedura per la pubblicazione dei dati</i>	38

<u>10.2</u>	<u><i>Il Responsabile per la Trasparenza</i></u>	<u>39</u>
<u>10.3</u>	<u><i>Monitoraggio e vigilanza sugli adempimenti in tema di trasparenza</i></u>	<u>39</u>
<u>10.4</u>	<u><i>Accesso civico</i></u>	<u>39</u>
<u>10.5</u>	<u><i>Iniziativa per la trasparenza e coinvolgimento degli stakeholder</i></u>	<u>39</u>
<u>11.</u>	<u>Obblighi di informazione e monitoraggio del PTPCT</u>	<u>40</u>
<u>12.</u>	<u>Responsabilità</u>	<u>40</u>
<u>12.1</u>	<u><i>Differenze tra RPA e RUP</i></u>	<u>41</u>
<u>13.</u>	<u>Modalità per l'aggiornamento del PTPCT</u>	<u>44</u>
<u>14.</u>	<u>Elenco adempimenti</u>	<u>44</u>

Allegato 1: Mappatura dei rischi di corruzione

Allegato 2: Tabella - Dati soggetti ad obblighi di pubblicazione

Allegato 3 relazione sulla mappatura dei rischi di corruzione dell'Area Economico Finanziaria;

Allegato 4: relazione sulla mappatura dei rischi di corruzione dell'Area Risorse Umane, Affari Generali e Ufficio Legale;

Allegato 5: relazione sulla mappatura dei rischi di corruzione dell'U.O.C. di Farmacia;

Allegato 6: relazione sulla mappatura dei rischi di corruzione della DSP (Direzione Sanitaria di Presidio);

Allegato 7: relazione sulla mappatura dei rischi di corruzione dell'Area Tecnica;

Allegato 8: relazione sulla mappatura dei rischi di corruzione dell'Area Provveditorato.

Allegato 9: esigenze formative Area Economico Finanziaria;

Allegato 10: esigenze formative Area Risorse Umane, Affari generali e Ufficio Legale;

Allegato 11: esigenze formative U.O.C. di Farmacia;

Allegato 12: esigenze formative DSP (Direzione Sanitaria di Presidio);

Allegato 13: esigenze formative Area Tecnica;

Allegato 14: esigenze formative Area Provveditorato.

ACRONIMI

ANAC:	Autorità Nazionale Anti Corruzione
CIVIT:	Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche
ORAC:	Organismo Regionale Anti Corruzione
D.F.P.:	Dipartimento della Funzione Pubblica
D.P.O.	Data Protection Officer
G.D.P.R.	General Data Protection Regulation
N.V.P.:	Nucleo di Valutazione delle Prestazioni
O.I.V.:	Organismi Indipendenti di Valutazione della performance
P.N.A.:	Piano Nazionale Anticorruzione
P.P.:	Piano della Performance
P.T.P.C.T.:	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
R.P.C.T.:	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
S.S.N.:	Servizio Sanitario Nazionale
S.S.R.:	Servizio Sanitario Regionale
U.P.D.:	Ufficio Procedimenti Disciplinari

1. Premessa

Il presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (in seguito PTPCT o semplicemente Piano) 2022 - 2024, elaborato in applicazione della vigente normativa in materia di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, coerentemente con il Piano Nazionale Anticorruzione (in seguito PNA) 2019, per l'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico "Paolo Giaccone" (in seguito AOUP) è uno strumento di programmazione strategica per la prevenzione dei fenomeni corruttivi e per la trasparenza dell'azione amministrativa nel rispetto della privacy.

Esso rappresenta lo sviluppo e la prosecuzione del Piano precedente in un'ottica di continuità evolutiva e di miglioramento continuo.

Il PTPCT tiene conto delle indicazioni pervenute dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (in seguito ANAC) con particolare riferimento agli approfondimenti sulla sanità previsti nel PNA 2015 (determina ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015), nel PNA 2016 (delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016) e per ultimo nel PNA 2019 (delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019).

L'AOUP, con il presente Piano, formula un programma di attività, con indicazione delle aree che presentano rischi specifici, delle misure di prevenzione da applicare e monitorare, dei responsabili per ciascuna misura e del rispetto dei tempi previsti dal legislatore. Il Piano è declinato per individuare misure concrete da realizzare e su cui vigilare in termini di effettiva applicazione ed efficacia nella prevenzione della corruzione.

Il perdurare dello stato di emergenza per COVID 19 per tutto il 2021 ha condizionato l'aggiornamento e la redazione del presente Piano che ha pertanto risentito delle misure urgenti in materia di gestione dell'emergenza epidemiologia da Covid-19 con il coinvolgimento di tutta l'AOUP ed in particolare dei settori a rischio individuati dal Piano stesso. In tale contesto, e anche in ragione di processi decisionali dettati dall'emergenza in continua evoluzione, nel corso del 2021 il percorso di rivalutazione della mappatura dei rischi, previsto nel PTPCT 2021-2023, è stato parzialmente sviluppato e pertanto dovrà essere perfezionato e implementato nel corso del prossimo triennio durante il quale si auspica:

- la mappatura dei processi,
- la semplificazione e la digitalizzazione degli stessi in chiave PDCA (Plan Do Check Act) anche a vantaggio del Controllo di Gestione e del Ciclo delle Performance,
- la stretta aderenza al Regolamento UE 2016/679 per la protezione dei dati
- un'organizzazione di vertice, amministrativa e assistenziale, che non presenti situazioni di *vacatio* come quelle che sono state vissute nel recente infausto periodo pandemico.

L'assenza di "Responsabili" in alcune posizioni di vertice comporta una strategia parziale ed un'azione amministrativa che, priva di tutte le necessarie responsabilità, può presentare vulnerabilità anche in tema di anticorruzione e trasparenza.

2. Ambito normativo

Definizione di Corruzione

La Circolare n. 1 del 25.01.2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica ampliava il concetto di corruzione ai fini dell'ambito di applicazione della Legge 190/2012, chiarendo che le situazioni rilevanti sono più estese della fattispecie penalistica disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter del C.P., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel titolo II, capo I, del C.P., ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga messo in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni o dei compiti attribuiti.

Nel PNA 2015 viene riconfermata la nozione di corruzione in senso ampio, infatti ha una accezione non solo più ampia dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, ma coincidente come un comportamento che possa portare all'assunzione di decisioni condizionate da interessi particolari.

Occorre, quindi, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

Fonti di riferimento

- Legge 7 agosto 1990 n. 241 “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”.
- D.Lgs. 165 del 30 marzo 2001 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.
- D.Lgs. 231 dell' 8 giugno 2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”.
- D.Lgs. 50 del 18 aprile 2016 “Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture”.
- D.Lgs. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”.
- Legge 190 del 6 novembre 2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”.
- D.Lgs. 33 del 14 marzo 2013 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”.
- D.Lgs. 39 dell' 8 aprile 2013, “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di

incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico”.

- D.Lgs. 90 del 24 giugno 2014 “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”, convertito in legge n. 144 del 11 agosto 2014”.
- D.Lgs. 97 del 25 maggio 2016 riguardante la revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.
- Legge 179 del 30 novembre 2017 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”.
- Il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (RGPD) - Regolamento (UE) 2016/679 27 aprile 2016 -.
- DM 7 marzo 2018, n. 4 – Regolamento recante “Approvazione delle linee guida sulle modalità di svolgimento delle funzioni del direttore dei lavori e del direttore dell'esecuzione”.
- Delibera ANAC 1033 del 30 ottobre 2018 “Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”.
- PNA di cui alla Delibera A.N.AC. n. 12 del 28/10/2015, aggiornato con Deliberazione n. 831 del 03/08/2016, Delibera n. 1208 del 22/11/2017, Delibera n. 1074 del 21/11/2018 e per ultimo, Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019.
- Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019 “Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma 1, lettera l - quater, del D.Lgs. n. 165 del 2001” .
- Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 1/2019, concernente “Attuazione delle norme sull’accesso civico generalizzato (c.d. Foia)”.
- Schema di Linee Guida ANAC in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 – c.d. whistleblowing (in consultazione sul sito ANAC).
- Atto Aziendale dell’AOUP
- Codice di comportamento

Reati contro la Pubblica Amministrazione oggetto di prevenzione del presente Piano

Peculato (art. 314 c.p.)

Il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria, è punito con la reclusione da quattro anni a dieci anni e sei mesi. Si applica la pena della reclusione da sei mesi a tre anni quando il colpevole ha agito al solo scopo di fare uso momentaneo della cosa, e questa, dopo l'uso momentaneo, è stata immediatamente restituita.

Concussione (art. 317 c.p.)

Il pubblico ufficiale che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei a dodici anni.

Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)

Il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da tre a otto anni.

Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.)

Il pubblico ufficiale, che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei a dieci anni.

Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)

La pena è aumentata se il fatto di cui all'art. 319 ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene nonché il pagamento o il rimborso di tributi.

Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)

Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da sei a dodici anni. (1) Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da sei a quattordici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da otto a venti anni.

Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei anni a dieci anni e sei mesi. Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni.

Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)

Le disposizioni degli articoli 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio. In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore a un terzo.

Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)

Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'articolo 319, nell'articolo 319-bis, nell'art. 319-ter, e nell'articolo 320 in relazione alle suddette ipotesi degli articoli 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro od altra utilità.

Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)

Chiunque offre o promette denaro o altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 318, ridotta di un terzo.

Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio ad omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'articolo 319, ridotta di un terzo.

La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 319.

Abuso di ufficio (art. 323 c.p.)

Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da uno a quattro anni.

La pena è aumentata nei casi in cui il vantaggio o il danno hanno un carattere di rilevante gravità.

Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)

Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 318, 319, 319-ter e nei reati di corruzione di cui all'articolo 322-bis, sfruttando o vantando relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, è punito con la pena della reclusione da un anno a quattro anni e sei mesi.

La stessa pena si applica a chi indebitamente da o promette denaro o altra utilità.

La pena è aumentata se il soggetto che indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio.

Le pene sono altresì aumentate se i fatti sono commessi in relazione all'esercizio di attività giudiziarie o per remunerare il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di

cui all'articolo 322-bis in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio. Se i fatti sono di particolare tenuità, la pena è diminuita.

Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)

Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per se o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocimento alla società, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni.

Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma.

Chi dà o promette denaro o altre utilità alle persone indicate nel primo e nel secondo comma è punito con le pene ivi previste.

Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell'articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni.

Si procede a querela della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi.

3. Contesto generale

L'analisi del contesto è funzionale ad ottenere le informazioni necessarie a comprendere le specificità dell'ambiente in cui opera l'AOUP, in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali o per via delle caratteristiche organizzative interne.

Dall'analisi effettuata emerge che:

- l'area siciliana occidentale è interessata da molteplici manifestazioni di criminalità ben diversificate tra loro, con caratteristiche e modus operandi che variano in funzione delle province in cui si manifestano e dei settori illeciti d'intervento;
- vi è una certa permeabilità del tessuto economico ed imprenditoriale siciliano ad infiltrazioni criminali, con casi di corruzione, nell'ambito delle proprie attribuzioni, da parte di Amministratori pubblici e dirigenti di strutture pubbliche, anche afferenti a settori sensibili per la comunità.

In questo contesto di riferimento si inserisce l'attività di assistenza, cura, formazione e ricerca e dell'AOUP.

L'Azienda Ospedaliera Universitaria "Paolo Giaccone", costituita con la Legge Regionale del 14 aprile 2009 n. 5, è dotata di personalità giuridica pubblica ed autonomia imprenditoriale ai sensi delle disposizioni legislative nazionali e regionali e si caratterizza come strumento per la realizzazione, in forma integrata, delle finalità inerenti alla tutela della salute della collettività, obiettivo istituzionale del SSN, e della funzione didattico-formativa e di ricerca propria dell'Università.

L'AOUP, sede di Dipartimento di Emergenza e Accettazione (in seguito DEA) di secondo livello,

costituisce per l'Università degli Studi di Palermo l'ente strumentale per le attività assistenziali essenziali allo svolgimento delle funzioni istituzionali di didattica e di ricerca e ne garantisce la reciproca integrazione. Coniuga una profonda specializzazione in diversi ambiti di cura con una forte interdisciplinarietà, senza mai perdere di vista i pazienti nella loro interezza.

L'AOUP concorre al perseguimento degli obiettivi istituzionali della Scuola di Medicina e Chirurgia dell'Università di Palermo (la cui presidenza è ricoperta, ad oggi, dal Prof. Marcello Ciaccio assicurando processi di assistenza idonei allo sviluppo della didattica e della ricerca coerenti con la politica sanitaria regionale.

Concorre altresì all'attuazione della programmazione sanitaria regionale alla cui elaborazione, peraltro, per la parte relativa all'attività assistenziale correlata alla didattica e alla ricerca, partecipa anche l'Università, ai sensi del D. Lgs. n. 517/1999 e della L.R. n. 5/2009 e del vigente Protocollo d'Intesa.

Persegue tale missione attraverso un'autonoma strategia gestionale finalizzata a realizzare la massima sinergia con l'Università e a garantire l'equilibrio economico attraverso efficacia, efficienza e qualità; sviluppa così il vantaggio competitivo con cui assicura un contributo unico e imprescindibile alla realizzazione del circolo virtuoso in cui si integrano formazione, ricerca scientifica e attività assistenziale.

L'AOUP è organizzata come da Atto Aziendale approvato con D.A. della Regione siciliana n.64/2020 e recepito con delibera 569 del 10/07/2020.

La Direzione strategica dell'AOUP è così composta:

- il Direttore Generale (ad oggi, Commissario Straordinario): Ing. Alessandro Maria Caltagirone;
- il Direttore Amministrativo: Dott. Santo Naselli;
- il Direttore Sanitario Dott. Gaetano Cimò;
- il Direttore Sanitario di Presidio: Dott. Luigi Aprea.

La struttura aziendale, così come stabilito dall'Atto aziendale in essere, è così costituita:

99.01.0 - DIPARTIMENTO AD ATTIVITA' INTEGRATA CHIRURGICO		
UNITA' OPERATIVA	CODICE	DIRETTORE / RESPONSABILE
UOC Chirurgia Generale a Indirizzo Oncologico	09.07.0	Prof.ssa Adriana Cordova
UOS Senologia ambulatoriale BRCA	09.07.3	Dott.ssa Militello Gabriella
UOC Chirurgia Generale e d'Urgenza	09.08.0	vacatio
UOS Endocrinochirurgia	09.08.3	Dott. Scerrino Gregorio
UOS Endoscopia Laparoscopica	09.08.4	Prof. Geraci Girolamo
UOC Chirurgia Plastica	12.01.0	Prof.ssa Cordova Adriana
UOS Chir. della Mano e Microchirurgia in Urgenza	12.01.2	Dott. Tripoli Massimiliano

UOC Chirurgia Vascolare	14.01.0	vacatio
UOC Ortopedia	36.01.0	Prof. Camarda Lawrence
UOC Ostetricia e Ginecologia a Indirizzo Oncologico	37.01.0	Prof. Venezia Renato
UOC Urologia	43.01.0	Prof. Simonato Alchiede
UOC Neonatologia e Nido	62.01.0	Prof. Giuffrè Mario
UOS UTIN	73.01.0	Prof. Giuffrè Mario
UOSD Chirurgia Laparoscopica	09.08.1	Prof. Agrusa Antonino
UOSD Endoscopia	09.08.2	Prof. Romano Giorgio
UOSD Chirurgia d'Urgenza	09.08.5	Prof. Cocorullo Gianfranco
UOSD Breast Unit	09.07.2	Prof. Cipolla Calogero
UOSD Chirurgia Andrologica	43.02.0	Prof. Pavone Carlo
UOSD Flebolinfologia	09.08.6	Dott. Bellisi Mario
UOSD Pronto Soccorso Ostetrico	37.01.1	Dott. Minnella Vincenzo
UOSD Chirurgia Pediatrica	11.01.0	Prof. Cimador Marcello
UOSD Neuropsichiatria Infantile	33.01.0	Prof.ssa Nardello Rosaria
UOSD Ginecologia Chirurgica Mininvasiva	37.01.4	Dott. Napoli Mario
Programma complesso Terapia Chirurgica delle Patologie Endocrine e dell'Obesità	99.01.1	Prof. Pantuso Gianni
Programma complesso Diagnosi e trattamento delle Malattie dell'Esofago	99.01.2	vacatio
Programma semplice Sviluppo di Tecniche in Proctologia e in Chirurgia della Parete Addominale	99.01.3	Prof. Di Vita Gaetano
Programma semplice Chirurgia dei Tumori del Colon-Retto	99.01.4	vacatio

99.02.0 - DAI DIAGNOSTICA DI LABORATORIO

UNITA' OPERATIVA	CODICE	DIRETTORE / RESPONSABILE
UOC CLADIBIOR	82.02.0	Prof. Dieli Francesco
UOC Medicina di Laboratorio	82.01.0	Prof. Ciaccio Marcello
UOC Medicina Trasfusionale	20.03.0	vacatio
UOC Microbiologia e Virologia	81.01.0	Prof. Giammanco Giovanni

UOSD Diagnostica Specialistica Patologie Diffusive	81.03.0	vacatio
Programma complesso Diagnostica e Follow Up Immunologico delle Immunodeficienze Congenite e Acquisite	99.02.1	Prof.ssa Caccamo Nadia

99.03.0 - DAI EMERGENZA-URGENZA		
UNITA' OPERATIVA	CODICE	DIRETTORE / RESPONSABILE
UOC Terapia intensiva	49.01.0	Prof. Giarratano Antonino
UOS Terapia Intensiva Post Operatoria e Neurorianimaz.	49.01.5	Prof. Raineri Santi Maurizio
UOS Emergenza e Urgenza Intraospedaliera	49.01.6	Dott. Mariscalco Inturreta Roberto
UOS Terapia Intensiva Polivalente (COVID)	49.01.1	Dott. Federico Antonino
UOC Cardiochirurgia	07.01.0	Dott. Argano Vincenzo
UOC Cardiologia	08.01.0	Prof.ssa Novo Giuseppina
UOS Emodinamica	08.02.0	Dott. Evola Salvatore
UOS UTIC	50.01.0	Prof.ssa Corrado Egle
UOC Malattie Infettive e Tropicali	24.01.0	Prof. Cascio Antonio
UOS Emergenze Infettivologiche (COVID)	24.01.1	vacatio
UOS AIDS	24.01.2	Dott. Tolomeo Manlio
UOC Neurochirurgia	30.02.0	Prof. Iacopino Domenico
UOS Neurochirurgia Oncologica	30.02.1	Prof. Grasso Giovanni
UOC Astanteria/MCAU	51.01.0	Prof. Averna Maurizio
UOSD Medicina Interna di Area Critica	26.05.5	Prof. Canino Aldo
UOSD Terapia Intensiva Cardioracovascolare	49.06.0	Prof.ssa Palmeri di Villalba Cesira
UOSD Terapia del Dolore	49.01.2	Dott.ssa Alongi Antonietta
UOSD Pronto Soccorso con OBI	51.01.2	Dott. Giuliano Vittorio
UOSD Camera Iperbarica	49.01.4	Dott. Garbo Domenico
Programma semplice Ventilazione Invasiva e non Invasiva nel Paziente con MOF a Genesi Settica	99.03.1	vacatio

Programma semplice Razionalizzazione delle Terapie Antinfettive	99.03.2	vacatio
Programma semplice Neurochirurgia Vertebro-Midollare	99.03.3	vacatio

99.04.0 - DIPARTIMENTO AD ATTIVITA' INTEGRATA MEDICO		
UNITA' OPERATIVA	CODICE	DIRETTORE / RESPONSABILE
UOC Geriatria	21.01.0	Prof. Barbagallo Mario
UOS Lungodegenza	60.01.0	Prof.ssa Dominguez Rodriguez Ligia
UOC Mal. Endocrine, del Ricambio e della Nutrizione	19.01.0	Prof.ssa Giordano Carla
UOC Medicina Interna con Stroke Care	26.01.0	Prof. Tuttolomondo Antonino
UOS Stroke Care	26.01.3	Dott.ssa Di Chiara Tiziana
UOS Monitoraggio non Invasivo Cardiovascolare	26.01.4	Prof. Di Raimondo Domenico
UOS Gestione Paziente con Comorbidità	26.01.5	Dott. Miceli Salvatore
UOC Medicina interna	26.02.0	vacatio
UOS Medicina del Turismo, Viaggi e Migrazioni	02.01.0	Dott.ssa Rizzo Giuseppina
UOS Med. Interna, Malattie Epatobiliari e Intestinali	58.02.0	Prof.ssa Licata Anna
UOC Dermatologia	52.01.0	Prof.ssa Bongiorno Maria Rita
UOC Gastroenterologia	58.01.0	Prof. Craxi Antonio
UOS Diagnostica Strumentale Gastroenterologica	58.01.1	Dott. Peralta Sergio
UOC Pneumologia	68.01.0	Prof. Scichilone Nicola
UOSD Angiologia	05.01.0	Dott. Amato Corrado
UOSD Med. Int., Farmacovigilanza e Farmacologia Clinica	26.01.6	Prof. Parrinello Gaspare
UOSD Medicina Interna e Malattie Rare	26.05.1	Dott. Noto Davide
UOSD Medicina Interna e Dislipidemie Genetiche	26.05.6	Prof. Barbagallo Carlo Maria

UOSD Nefrologia e Dialisi	29.01.0	Prof.ssa Cottone Santina
UOSD Medicina Nucleare	61.01.0	Dott. Costa Renato Patrizio
Programma complesso Percorso Integrato Prevenzione, Diagnosi e Terapia dell'Epatocarcinoma	99.04.1	Prof. Cammà Calogero
Programma semplice Day-Care per la Diagnosi e la Terapia delle Epatopatie Croniche	99.04.2	Prof. Di Marco Vito

99.05.0 - DAI ONCOLOGIA E SANITA' PUBBLICA

UNITA' OPERATIVA	CODICE	DIRETTORE / RESPONSABILE
UOC Epidemiologia Clinica con Registro Tumori	80.02.0	Prof. Vitale Francesco
UOC Anatomia e Istologia Patologica	03.01.0	Prof.ssa Florena Ada Maria
UOS Citodiagnostica	03.02.0	Prof. Rodolico Vito
UOC Ematologia	18.01.0	Prof. Siragusa Sergio
UOS Emostasi e Trombosi	18.01.2	Prof.ssa Napolitano Mariasanta
UOC Oncologia	64.02.0	Prof. Russo Antonio
UOS DH e DSAO Oncologico	64.02.1	Prof.ssa Russo Anna
UOC Farmacia	83.01.0	Dott.ssa La Seta Concetta
UOS UFA	83.01.1	Dott.ssa Taormina Erminia
UOSD Diagnostica Autoptica	03.03.0	Dott.ssa Orlando Elisabetta
UOSD Medicina Legale	27.01.0	Prof.ssa Argo Antonina
UOSD Medicina del Lavoro	25.01.0	Prof.ssa Verso Maria Gabriella
Programma complesso Coordinamento diagnostica molecolare delle neoplasie mammarie e implementazione di tecniche immunoistochimiche e di ibridazione in situ per fattori prognostici e predittivi	99.05.1	Prof.ssa Cabibi Daniela
Programma semplice Patologia molecolare diagnostica	99.05.2	vacatio
Programma semplice Diagnostica post-mortem per Autorità Giudiziaria	99.05.3	vacatio
Programma semplice Neoplasie rare	99.05.4	vacatio

99.06.0 - DAI RADIOLOGIA DIAGNOSTICA, INTERVENTISTICA E STROKE		
UNITA' OPERATIVA	CODICE	DIRETTORE / RESPONSABILE
UOC Diagnostica per Immagini	69.01.0	Prof. Brancatelli Giuseppe
UOS Radiologia Odontoiatrica e Maxillo-Facciale	69.01.4	Dott. Bencivinni Francesco
UOC Neurologia	32.01.0	Prof. Salemi Giuseppe
UOC Radiologia d'urgenza	69.05.0	Prof. Lo Casto Antonio
UOS Radiologia Cardioracica	69.05.1	Prof. Galia Massimo
UOS Pronto Soccorso Radiologico	69.05.2	Dott. Cannizzaro Fabio
UOSD Neurofisiopatologia	32.01.1	Prof. Brighina Filippo
UOSD Senologia Diagnostica e Interventistica	69.01.2	vacatio
UOSD Diagnostica per Immagini a indirizzo Preventivo e Oncologico	69.01.5	Prof. Giuseppe Caruso
UOSD Neuroradiologia e Interventistica	69.01.6	Prof. La Tona Giuseppe
UOSD Radioprotezione Medica	84.01.0	Prof. Salerno Sergio
Programma complesso Approccio Multidisciplinare al Paziente Oncologico	99.06.1	Prof. Midiri Massimo (Rettore dell'Università degli studi di Palermo)

99.07.0 - DAI RIABILITAZIONE, FRAGILITA' E CONTINUITA' ASSISTENZIALE		
UNITA' OPERATIVA	CODICE	DIRETTORE / RESPONSABILE
UOC Recupero e Riabilitazione funzionale	56.01.0	Prof.ssa Letizia Mauro Giulia
UOC Otorinolaringoiatria	38.01.0	Prof. Gallina Salvatore
UOS Foniatria	38.01.1	Dott. Riggio Francesco
UOC Odontoiatria e Stomatologia	35.01.0	Prof. Gallina Giuseppe
UOC Oculistica	34.01.0	Prof. Cillino Salvatore

UOC Psichiatria	40.01.0	Prof. La Barbera Daniele
UOSD Reumatologia	71.01.0	Prof. Guggino Giuliana
UOSD Audiologia	38.03.0	Prof. Martines Francesco
UOSD Medicina Orale con Odontoiatria per Pazienti Fragili	35.02.0	Prof.ssa Campisi Giuseppina
Programma semplice interdipartimentale Diagnosi e Trattamento delle Patologie del Cavo Orale in Et� Evolutiva	99.07.1	Prof.ssa Giuliana Giovanna
Programma semplice interdipartimentale Diagnosi e Trattamento delle Patologie della Mucosa Orale	99.07.2	Prof. Messina Pietro
Programma semplice Chirurgia Speciale Odontostomatologica in Pazienti che necessitano di Assistenza Anestesiologica	99.07.3	vacatio
Programma Odontostomatologia Preventiva e di Comunit�	99.07.4	vacatio
Programma Chirurgia Vitreo Retinica Complessa in Day Service	99.07.5	vacatio
Programma Centro Interdipartimentale per l'Assessment dei Disturbi della Nutrizione e dell'Alimentazione	99.07.6	vacatio

00.40.0 - DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO

UNITA' OPERATIVA	CODICE	DIRETTORE / RESPONSABILE
AREA Risorse Umane	00.08.0	ad interim Dott.ssa Silvia Salerno
AREA Provveditorato	00.10.0	Ing. Lo Medico Vincenzo
AREA Economico-Finanziaria e Patrimoniale	00.12.0	Dott. Guadagnino Luigi
AREA Tecnica	00.15.0	Ing. Di Giorgi Ferdinando
AREA Affari Generali	00.52.0	Dott.ssa Silvia Salerno
UOSD Facility management	00.18.0	Ing. Massimo Noto La Diega

STAFF DELLA DIREZIONE GENERALE

UNITA' OPERATIVA	CODICE	DIRETTORE / RESPONSABILE
UOC Coordinamento degli Staff	00.14.0	Dott.ssa Licata Rosaria
UOS Programmazione e Sviluppo Aziendale	00.53.0	Dott. Fabrizio Russo
UOS Comunicazione e URP	00.57.0	Dott.ssa Licata Rosaria

UOS Formazione	00.59.0	Dott.ssa Licata Rosaria
----------------	---------	-------------------------

ALLE DIRETTE DIPENDENZE DELLA DIREZIONE GENERALE

UOC Controllo di Gestione	00.09.0	vacatio
UOC Sistemi Informativi Aziendali	00.50.0	Dott. Massimo Giuseppe Tartamella
UOC Coordinamento Didattico-Assistenziale nei rapporti con il SSR	00.66.0	vacatio
UOS Risk management e Qualità	85.02.2	Prof. Firenze Alberto
UOS Ufficio Legale	00.04.0	ad interim Dott.ssa Silvia Salerno
UOS Ufficio Medico Competente	00.37.0	vacatio
UOS Servizio Prevenzione e Protezione	00.38.0	vacatio
UOS Ingegneria Clinica	00.16.0	vacatio

STAFF DELLA DIREZIONE SANITARIA

UNITA' OPERATIVA	CODICE	DIRETTORE / RESPONSABILE
UOC Professioni Sanitarie, Infermieristiche e Ostetriche	00.63.0	Dott. Gaetano Cimò
UOS Educazione alla Salute	00.55.0	vacatio
UOC Direzione Sanitaria Presidio	85.02.0	Dott. Aprea Luigi
UOS Prevenzione e Sorveglianza Infezioni Ospedaliere	85.02.3	Dott. Calamusa Giuseppe
UOS Controllo Igiene Ospedaliera	85.02.1	Dott.ssa Cannova Lucia

Inoltre, in AOUP, sono attive 29 Scuole di Specializzazione in Medicina e Chirurgia e precisamente:

Scuola di Specializzazione	Dipartimento Universitario	Direttore della Scuola
MEDICINA DELLO SPORT E DELL'ESERCIZIO FISICO	BIND	Prof. Giuseppe Morici
SCIENZA DELL'ALIMENTAZIONE	BIND	Prof. Pierangelo Sardo
NEUROLOGIA	BIND	Prof. Giuseppe Salemi
NEUROCHIRURGIA	BIND	Prof. Domenico Iacopino
OFTALMOLOGIA	BIND	Prof.ssa Vincenza Maria Elena Bonfiglio
OTORINOLARINGOIATRIA	BIND	Prof. Carmelo Saraniti
PATOLOGIA CLINICA e BIOCHIMICA CLINICA	BIND	Prof.ssa Nadia Rosalia Caccamo
RADIOLOGIA	BIND	Prof. Giuseppe Brancatelli
ONCOLOGIA MEDICA	DICHIRONS	Prof. Antonio Russo
CHIRURGIA GENERALE	DICHIRONS	Prof. Gianni Pantuso

CHIRURGIA PLASTICA, RICOSTRUTTIVA ED ESTETICA	DICHIRONS	Prof.ssa Adriana Cordova
ORTOPEDIA E TRAUMATOLOGIA	DICHIRONS	Prof. Lawrence Camarda
UROLOGIA	DICHIRONS	Prof. Alchiede Simonato
ANESTESIA RIANIMAZIONE, TERAPIA INTENSIVA E DEL DOLORE	DICHIRONS	Prof. Santi Maurizio Raineri
EMATOLOGIA	PROMISE	Prof. Sergio Siragusa
GERIATRIA	PROMISE	Prof. Mario Barbagallo
MALATTIE INFETTIVE e TROPICALI	PROMISE	Prof. Antonio Cascio
MALATTIE APPARATO CARDIOVASCOLARE	PROMISE	Prof. Alfredo Galassi
MALATTIE DELL'APPARATO DIGERENTE	PROMISE	Prof. Calogero Cammà
MALATTIE DELL'APPARATO RESPIRATORIO	PROMISE	Prof. Nicola Scichilone
MEDICINA D'EMERGENZA-URGENZA	PROMISE	Prof. Carlo Maria Barbagallo
MEDICINA INTERNA	PROMISE	Prof. Maurizio Aversa
NEFROLOGIA	PROMISE	Prof.ssa Santina Cottone
NEUROPSICHIATRIA INFANTILE	PROMISE	Prof. Michele Roccella
PEDIATRIA	PROMISE	Prof. Giovanni Corsello
GINECOLOGIA ED OSTETRICIA	PROMISE	Prof. Vito Chiantera
ANATOMIA PATOLOGICA	PROMISE	Prof. Claudio Tripodo
IGIENE E MEDICINA PREVENTIVA	PROMISE	Prof. ssa Alessandra Casuccio
MEDICINA LEGALE	PROMISE	Prof. ssa Antonina Argo

Per completezza dell'informazione, i Direttori dei Dipartimenti Universitari in area AOUP sono:

il Prof. Giuseppe Ferraro per il BIND (Biomedicina, Neuroscienze e Diagnostica avanzata)

la Prof.ssa Giuseppina Campisi per il DICHIRONS (Discipline Chirurgiche, Oncologiche e Stomatologiche)

il Prof. Antonio Carroccio per il PROMISE (Promozione della Salute, Materno-Infantile, di Medicina Interna e Specialistica di Eccellenza) "G. D'Alessandro"

4. Soggetti e ruoli per la prevenzione della corruzione

La legge 6 novembre 2012, n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", ha introdotto numerosi strumenti per la prevenzione e la repressione del fenomeno corruttivo individuando i soggetti preposti ad adottare iniziative in materia.

Il legislatore, con tale norma, si è orientato verso un sistema di prevenzione che si articola a livello nazionale, con l'adozione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) ed a livello di ciascuna amministrazione mediante l'adozione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

Gli attori a livello nazionale vengono individuati nei seguenti soggetti:

- **L'ANAC** (Autorità Nazionale Anticorruzione – ex CIVIT), è nata con il D.L. n. 90/2014 convertito in legge n. 114/2014 che ha soppresso l'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (AVCP). Si tratta di un'autorità amministrativa indipendente composta da 5 membri, di cui uno è presidente, che rimangono in carica sei anni. Le funzioni svolte dall'Autorità sono funzioni consultive, di vigilanza e di controllo. Per l'esercizio delle funzioni di vigilanza e controllo, l'Autorità esercita poteri ispettivi mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti alle PP.AA., e ordina l'adozione di atti o provvedimenti richiesti dai piani e dalle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa, ovvero la rimozione di comportamenti o di atti contrastanti coi piani e le regole sulla trasparenza.
- **L'AGENAS** (Agenzia Nazionale per i servizi sanitari Regionali), è un ente pubblico non economico

nazionale che svolge una funzione di supporto tecnico e operativo alle politiche di governo dei servizi sanitari di Stato e Regioni attraverso attività di ricerca, monitoraggio, valutazione, formazione e innovazione.

- **Il Comitato Interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione** istituito con DPCM del 16 gennaio 2013, elabora e adotta le linee di indirizzo in materia di prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione.
- **La Conferenza Unificata** che, attraverso apposite intese, è chiamata ad individuare adempimenti e termini per l'attuazione della legge e dei decreti attuativi, con riguardo alle Regioni e Province autonome, enti locali, enti pubblici e soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo.
- **Il Dipartimento della Funzione Pubblica** della Presidenza del Consiglio dei Ministri che, come stabilito con DPR 9 maggio 2016 n. 105 svolge le funzioni di promozione e di coordinamento delle attività di valutazione e misurazione della *performance* delle amministrazioni pubbliche.

Gli attori interni dell'AOUP che concorrono alla prevenzione della corruzione, sono individuati nei soggetti sotto indicati.

4.1 Il Direttore Generale

Secondo l'art. 3 del D.Lgs. n. 502/1992, al Direttore Generale sono riservati tutti i poteri di gestione. È coadiuvato dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario e dal Direttore Sanitario di Presidio, da lui nominati, che, oltre ad assumere diretta responsabilità delle funzioni loro attribuite, concorrono al rafforzamento della cultura della legalità e dell'etica nell'AOUP. Il Direttore Generale, inoltre:

- designa il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT);
- adotta il PTPCT e i suoi aggiornamenti definendone gli obiettivi strategici;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

Nel nostro caso, l'Ing. Alessandro Maria Caltagirone, insediatosi come Commissario Straordinario con Decreto Assessoriale della Regione Siciliana n. 599 del 1.7.2020, svolge, di fatto, il ruolo di Direttore Generale.

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

L'AOUP, con deliberazione n. 1168 del 09/11/2021, ha nominato Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT), l'Ing. Massimo Noto La Diega. Di seguito le principali attività:

- propone, annualmente, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza al Direttore Generale per l'adozione;

- pubblica sul sito web istituzionale e trasmette annualmente all'Organismo Interno di Valutazione una relazione sull'andamento dei risultati dell'attività, redatta secondo lo schema dell'ANAC;
- verifica l'efficace attuazione del Piano da parte dei Responsabili dei Dipartimenti/Aree e della idoneità delle misure di prevenzione della corruzione, nonché propone la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- individua il personale afferente alle aree a maggiore rischio di corruzione da inserire nei programmi di formazione previsti dalla stessa legge;
- cura la diffusione della conoscenza del Codice di Comportamento e il monitoraggio annuale sulla sua attuazione.

L'attività del RPCT viene svolta in sinergia con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'amministrazione che mantengono, ciascuno per il proprio ruolo, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti.

La deliberazione in argomento vede coinvolti, oltre al Responsabile, la Dott.ssa Lucia Crosta, dirigente sanitario aziendale e universitario, il Dott. Federico La Cavera, dirigente tecnico aziendale e universitario e il Dott. Massimo Giuseppe Tartamella, dirigente tecnico aziendale e universitario.

Con deliberazione n. 1226 del 26/11/2021 avente ad oggetto "integrazione del Gruppo di lavoro – PTPCT", in considerazione dell'impegnativo e delicato compito di raccordo con tutte le strutture dell'AOUP, ed al fine di coadiuvare l'attività del RPCT, è stato ritenuto necessario integrare con soggetti operanti nelle aree a maggior rischio di corruzione di cui all'Allegato 1 "mappatura rischi di corruzione" al PTPCT 2021 – 2023, il gruppo di lavoro già costituito ed i cui componenti, che collaboreranno sinergicamente nell'espletamento dei compiti previsti dalla normativa vigente in ambito di prevenzione della corruzione e della trasparenza e nel PTPCT 2021 -2023, sono indicati nella delibera n. 1169 del 09/11/2021,.

Per quanto sopra sono stati individuati i seguenti soggetti:

- U.O.C. Area Provveditorato: Dott. Giovanni Cincotti
- U.O.C. Area Tecnica: Arch. Viviana Trapani
- U.O.C. Area Risorse Umane: Avv. Cicero Cosimo
- U.O.C. Affari generali e Ufficio Legale: Dott.ssa Maria Ferro
- Direzione Sanitaria di Presidio: Dott. Giuseppe Calamusa
- U.O.C. di farmacia: Dott.ssa Taormina Erminia

Detto gruppo di lavoro è stato convocato nel 2021 nel mese di dicembre 2021 e si è tenuta in data 13/12/2021 la prima riunione.

Con deliberazione n. 48 del 24/01/2022, la Direzione Generale dell'A.O.U.P. ha recepito l'esigenza manifestata dal Responsabile delle U.O.C. Risorse Umane, Affari Generali, Ufficio Legale sostituendo per l'U.O.C. Risorse Umane l'Avv. Cosimo Cicero con il Dott. Piergiuseppe Ciancimino e per l'U.O.C. Affari Generali ed Ufficio la Dott.ssa Maria Ferro con la Sig. ra Di Noto Cinzia.

4.3 Il Direttore Amministrativo

Nel nostro caso il ruolo di Direttore Amministrativo è ricoperto dal Dr. Santo Naselli, nominato con delibera n. 951 del 9/11/2020.

4.4 Il Direttore Sanitario

Nel nostro caso il ruolo di Direttore Sanitario è ricoperto dal Dr. Gaetano Cimò, nominato con delibera n. 1361 del 31/12/2021.

4.5 I Dirigenti per area di competenza

I Dirigenti svolgono attività informativa nei confronti dell'RPCT, partecipano al processo di gestione del rischio, propongono misure di prevenzione, assicurano l'osservanza del "Codice di Comportamento" e verificano eventuali ipotesi di violazione, adottano le relative misure gestionali quali l'avvio di procedimenti disciplinari ove di competenza, ed osservano le misure contenute nel PTPCT.

Si rileva che, ad oggi, tutte le UOC relative ai DAI (Dipartimenti ad Attività Integrata) hanno un responsabile di riferimento; relativamente alle UOC in ambito tecnico/amministrativo solo per alcune è stato individuato il Responsabile di riferimento.

4.6 Il Responsabile per la Transizione Digitale

Con deliberazione n. 718/2020, il Dott. Massimo Giuseppe Tartamella, dirigente tecnico aziendale e universitario (EP), è stato nominato Responsabile per la Transizione Digitale (RTD).

4.7 Il Responsabile SGID

Con deliberazione n. 1159 del 22/12/2020, la Dott.ssa Maria Ferro, dirigente aziendale, è stata nominata Responsabile del Sistema di Gestione Informatica Documentale, dei flussi documentali e degli archivi digitali.

4.8 L'Organismo Interno di Valutazione (OIV)

Partecipa al processo di gestione del rischio nell'ambito di propria competenza, provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria e attesta altresì l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell'AOUP in ottemperanza al dettato normativo in tema di trasparenza. Verifica che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. Verifica i contenuti della Relazione del RPCT in relazione agli obiettivi di prevenzione della corruzione e trasparenza previsti dal piano. Riferisce all'ANAC, come previsto dall'art. 8 bis della Legge 190/2012 (come modificata dal D.Lgs. n. 97/2016), sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

4.9 Ufficio Procedimenti Disciplinari

Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito di propria competenza e provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria; propone inoltre l'aggiornamento del Codice di Comportamento. Al fine di consentire un adeguato monitoraggio e di garantire i flussi informativi necessari

al RPCT per la redazione della relazione annuale, in coerenza con la delibera ANAC n. 358/2017 riguardante le “Linee Guida per l’adozione dei Codici di comportamento negli enti del SSN”, l’UPD predispose e trasmette annualmente al RPCT, un prospetto dei procedimenti disciplinari attivati e delle sanzioni eventualmente irrogate. La responsabile dell’Ufficio, ad oggi, è la Dott.ssa Maria Antonietta Greco.

4.10 Il Responsabile dell’Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)

L’articolo 33-ter del Decreto Legge 18 ottobre 2012 n. 179 (convertito in Legge 17 dicembre 2012 n. 221) stabilisce l’obbligo per le stazioni appaltanti di nominare il Responsabile dell’Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) quale responsabile della verifica e/o della compilazione e dei successivi aggiornamenti (almeno annuali) delle informazioni e dei dati identificativi delle stazioni appaltanti stessi. L’individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione. L’AOUP, con deliberazione n. 939 del 3-11-2020, ha nominato il Dott. Massimo Giuseppe Tartamella, dirigente tecnico aziendale e universitario, quale soggetto Responsabile dell’Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA).

4.11 Internal Auditing

Svolge una funzione di controllo con attività indipendente e obiettiva di *assurance* e consulenza, finalizzata al miglioramento dell’efficacia dell’organizzazione; con deliberazione n. 921 del 3.11.2020 è stato individuato il Dott. Antonino Maria Sciacchitano.

4.12 Data Protection Officer (DPO)

È una figura introdotta dal Regolamento Generale sulla Protezione dei dati 2016/679 (GDPR); la sua responsabilità principale è quella di osservare, valutare e organizzare la gestione del trattamento di dati personali (e dunque la loro protezione) all’interno dell’AOUP affinché questi siano trattati nel rispetto delle normative privacy europee e nazionali; l’AOUP, con deliberazione n. 363 del 18.04.2018, ha individuato quale DPO il Dott. Antonino Giunta. Con il DPO collabora il G.A.P. (Gruppo Aziendale Privacy)

4.13 L’Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP)

Rappresenta il punto di incontro tra l’AOUP, i pazienti e i loro familiari. Le sue attività principali sono: fornire informazioni di carattere generale sui servizi dell’Azienda, accogliere suggerimenti e reclami per migliorare l’organizzazione dei servizi, ascoltare e orientare il cittadino aiutandolo a risolvere al meglio le proprie richieste; il Responsabile dell’URP AOUP è la Dott.ssa Rosaria Licata.

4.14 Personale dell’AOUP

Partecipa al processo di gestione del rischio, osserva le misure contenute nel PTPCT, ed è pronto a segnalare situazioni di illecito e/o casi di potenziale conflitti di interesse al proprio dirigente di riferimento.

5. Obiettivi strategici

L'AOUP, attraverso l'adozione del PCPCT, in coerenza con l'ultimo PNA emanato, si prefigge l'obiettivo di definire uno strumento che possa favorire comportamenti del proprio personale ispirati ai principi etici della legalità, della lealtà, della correttezza e della trasparenza in netta contrapposizione al fenomeno della corruzione, perseguendo, nell'ambito delle strategie di prevenzione, le seguenti finalità:

- ridurre la possibilità che si verifichino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di mettere in evidenza eventuali fenomeni di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

In particolare il presente Piano si prefigge di:

- individuare le attività a più elevato rischio di corruzione e le relative misure di prevenzione;
- prevedere, per le attività di prevenzione individuate, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire e/o limitare il rischio di corruzione;
- monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge;
- favorire la partecipazione degli uffici tramite un flusso continuo di informazioni al RPCT o la partecipazione a riunioni specifiche sul tema;

La redazione del PTPCT è l'occasione per introdurre nuove misure, migliorare quelle esistenti attraverso un'azione coordinata ed integrata con gli altri strumenti strategici dell'AOUP (Ciclo delle Performance, Codice di comportamento, Regolamenti, etc.), favorendo così l'attuazione di efficaci strategie di prevenzione e contrasto della corruzione.

In questo contesto, tenuto conto della particolarità dell'anno appena trascorso, che a causa dell'emergenza epidemiologica ha visto una sostanziale riduzione dell'attività formativa, l'AOUP ritiene di proporre per il prossimo triennio i seguenti **obiettivi strategici**:

- la **promozione di maggiori livelli di trasparenza** da perseguire, sia attraverso la pubblicazione di dati aggiuntivi rispetto quelli obbligatori, previsti dal D.Lgs. 33/2013, sia attraverso il continuo aggiornamento del sito web dell'AOUP, così da favorire l'accesso a dati e informazioni da parte dei cittadini per una pubblica amministrazione sempre più trasparente;
- la **promozione di una attività formativa di prevenzione della corruzione** che, oltre a contemplare il costante aggiornamento sul tema, dei responsabili dei settori a rischio e del personale che opera presso l'AOUP preveda la realizzazione di eventi formativi facendo "Rete" con le altre realtà aziendali al fine di favorire comportamenti culturali ispirati ai principi etici della legalità, della lealtà e della correttezza.

5.1 Processo di redazione e adozione del PTPCT

In merito alla procedura di aggiornamento del PTPCT, l'AOUP si è adeguata alle raccomandazioni dell'ANAC, di cui al PNA 2019, prevedendo la più ampia e consapevole conoscenza dei contenuti del Piano tra gli attori

interni ed esterni

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'AOUP sono:

- la Direzione strategica aziendale;
- il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- tutti i Dirigenti per l'area di rispettiva competenza;
- l'Organismo interno di Valutazione (OIV);
- tutto il personale dell'AOUP (dirigenza e comparto);

In considerazione dell'impegnativo e delicato compito di raccordo con tutte le strutture dell'AOUP, ed al fine di coadiuvare l'attività del RPCT, è stato costituito il gruppo di lavoro di riferimento con delibera n. 207 del 28/02/2020 e deliberazione n. 1226 del 26/11/2021 avente ad oggetto "integrazione del Gruppo di lavoro – PTPCT" e successiva deliberazione n. 48 del 24/01/2022.

Il presente Piano è stato predisposto dal predetto Gruppo di Lavoro che, in relazione agli argomenti trattati ha provveduto, quando necessario, a coinvolgere i responsabili delle ulteriori strutture dell'AOUP.

Il Piano è stato illustrato e messo a disposizione della Direzione strategica e dell'OIV.

5.2 Pubblicizzazione del PTPCT

La pubblicizzazione del PTPCT è assicurata sia tramite un apposito avviso sul portale web dell'AOUP, sia tramite la pubblicizzazione sulla rete intranet dell'AOUP e l'invio di mail agli indirizzi di posta elettronica del personale AOUP.

5.3 Gestione del rischio di corruzione

L'attività legata al processo di gestione del rischio di corruzione è strettamente funzionale al rafforzamento del PTPCT e delle misure di prevenzione della corruzione in esso previste.

L'intero processo di valutazione ha tenuto conto delle indicazioni operative dell'ANAC di cui la determina 12/2015 e delibera 831/2016 che, nell'aggiornare il PNA hanno dedicato la "parte speciale" ad una ampia serie di approfondimenti specifici tra cui: l'area dei "Contratti pubblici" e la "Sanità".

Il processo di valutazione della mappatura dei rischi, non ancora concluso, prevede l'attiva partecipazione di tutti i Dirigenti responsabili dei settori a rischio corruzione individuati nel presente Piano, attraverso apposite note inoltrate agli Dirigenti Responsabili dall'RPCT ed ove possibile anche in ragione del perdurare dell'emergenza sanitaria attraverso appositi incontri di confronto con il RPCT. Tali strumenti, oltre a costituire i momenti di messa a punto e condivisione delle nuove misure di prevenzione da adottare nell'edizione successiva del PTPCT, saranno volti a verificare lo stato di attuazione delle misure già in essere (monitoraggio), le necessità formative e di aggiornamento della valutazione del rischio, nonché la possibilità di rotazione del personale.

Ciascun dirigente responsabile dei settori a rischio procederà ad una analisi del processo stimando il valore della probabilità e il valore dell'impatto così da giungere alla determinazione del livello di rischio in coerenza con la metodologia ed i criteri indicati nell'Allegato 5 del PNA 2013 di cui la seguente tabella:

Tabella valutazione del rischio - Allegato n.5 del P.N.A. 2013

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)
<p>Discrezionalità Il processo è discrezionale? No, è del tutto vincolato 1 E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi 2 (regolamenti, direttive, circolari) E' parzialmente vincolato solo dalla legge 3 E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi 4 (regolamenti, direttive, circolari) E' altamente discrezionale 5</p>		<p>Impatto organizzativo Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti) Fino a circa il 20% 1 Fino a circa il 40% 2 Fino a circa il 60% 3 Fino a circa il 80% 4 Fino a circa il 100% 5</p>
<p>Rilevanza esterna Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento? No, ha come destinatario finale un ufficio interno 2 Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento 5</p>	<p>Impatto economico Nel corso degli ultimi 5 anni sono state emesse sentenze della Corte dei Conti a carico (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate condanne al risarcimento del danno nei confronti di dipendenti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di attività?</p>	<p>Impatto reputazionale Nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi? No 0 Non ne abbiamo</p>
<p>Complessità del processo Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato? No, il processo coinvolge una sola p.a. 1</p>		

<p>Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni 3 Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni 5</p>	<p>memoria 1 Sì, sulla stampa locale 2 Sì, sulla stampa nazionale 3 Sì, sulla stampa locale e nazionale 4 Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale 5</p>
<p>Valore economico Qual è l'impatto economico del processo? Ha rilevanza esclusivamente interna 1 Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es.: concessione di borsa di studio per studenti) 3 Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) 5</p>	<p>Impatto organizzativo, economico e sull'immagine A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa? A livello di addetto 1 A livello di collaboratore o funzionario 2 A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa 3 A livello di dirigente di ufficio generale 4 A livello di capo dipartimento/segrretario generale 5</p>
<p>Frazionabilità del processo Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)? No 1 Sì 5</p>	

<p>Controlli (3)</p> <p>Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?</p> <p>Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione 1</p> <p>Sì, è molto efficace 2</p> <p>Sì, per una percentuale approssimativa del 50% 3</p> <p>Sì, ma in minima parte 4</p> <p>No, il rischio rimane indifferente 5</p>

VALORE RISCHIO	LIVELLO DI RISCHIO	PRIORITA' DI TRATTAMENTO
Valore Rischio tra 0 e < 3	Basso	Priorità 5: azioni correttive e/o migliorative non richiedenti un intervento immediate
Valore Rischio tra 3 e < 5	Lieve	Priorità 4: azioni correttive e/o migliorative da programmare nel medio tempo

Valore Rischio tra 5 e < 12	Medio	Priorità 3: azioni correttive e/o migliorative da programmare nel breve tempo
Valore Rischio tra 12 e < 16	Elevato	Priorità 2: azioni correttive necessarie da programmare con urgenza
Valore Rischio => 16	Alto	Priorità 1: azioni correttive indilazionabili

La priorità dei processi da mappare in riferimento alle aree previste nel PNA 2013 ed alle aree di cui il PNA 2015 risultano essere:

Acquisizione e progressione del personale

Incarichi e nomine

Contratti pubblici

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico

Attività libero professionale e liste di attesa

Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Attività conseguenti al decesso in ambito intraospedaliero

Farmaceutica, dispositivi e altre tecnologie: ricerca, sperimentazioni e sponsorizzazioni

L'individuazione delle misure di trattamento del rischio verrà svolta tenendo conto delle principali tipologie di misure indicate dall'ANAC nella Determinazione n. 12/2015 e n. 831/2016, confermate nel PNA 2019 di seguito schematizzate:

Misure di controllo

Misure di trasparenza

Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento

Misure di regolamentazione

Misure di semplificazione dell'organizzazione/riduzione dei livelli/riduzione del numero degli uffici

Misure di semplificazione di processi/procedimenti e relativa digitalizzazione

Misure di formazione

Misure di sensibilizzazione e partecipazione

Misure di rotazione

Misure di segnalazione e protezione

Misure di disciplina del conflitto di interessi

Misure di regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies)

Nella consapevolezza che il processo di gestione del rischio debba diventare un'attività sistematica, al fine di

migliorare le misure correttive, rendendole più adeguate, concrete e verificabili, verrà migliorata la partecipazione dei responsabili delle diverse strutture alla redazione delle mappature dei processi, intervento essenziale per la gestione del rischio.

L'AOUP ritiene che l'aggiornamento della mappatura dei rischi per il prossimo triennio costituisce adempimento obbligatorio e fondamentale per la rivalutazione annuale del Piano. Pertanto sarà fondamentale il lavoro di revisione della mappatura dei rischi di corruzione sulla base, sia delle verifiche svolte, sia per l'emersione di rischi ad oggi non considerati, sia a fronte di eventuali segnalazioni di illeciti (Whistleblower).

Inoltre, l'attività di aggiornamento e rivalutazione annuale della mappatura dei rischi, dovrà tener conto delle indicazioni del nuovo PNA 2019 approvato dall'ANAC con delibera n. 1064 del 13.11.2019. Infatti, le nuove indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi (Allegato 1 del PNA 2019), prevedono il superamento della metodologia approvata con il PNA 2013, a favore di un approccio di tipo qualitativo che dia ampio spazio alla motivazione della valutazione garantendo la massima trasparenza.

Quest'attività, che continuerà a vedere coinvolti prioritariamente nel corso del 2022, i Dirigenti responsabili dei settori individuati nella "Mappatura dei rischi di corruzione" (Allegato 1), dovrà concludersi entro il 31 dicembre 2022. Essa rientra tra gli adempimenti del personale delle strutture dei settori a rischio strettamente correlata con il c.d. Ciclo delle Performance che dovrà prevederne l'inserimento in termini di obiettivi da raggiungere.

Nei mesi di novembre e dicembre 2021 l'RPTC ha sensibilizzato e richiesto ai Responsabili delle Aree a maggior rischio di cui all'Allegato 1 del PTPCT 2021 – 2023 di rivalutare, ciascuno per i punti di propria competenza, la mappatura dei rischi.

I Responsabili hanno mostrato sensibilità all'argomento fornendo al RPTC, ognuno per la propria parte di competenza, le nuove mappature dei rischi all'interno della propria Area e Funzione Aziendale riportata nel nuovo Allegato 1 allegato al presente piano PTPCT 2022 – 2024 unitamente alle seguenti relazioni:

Allegato 3 relazione sulla mappatura dei rischi di corruzione dell'Area Economico Finanziaria;

Allegato 4: relazione sulla mappatura dei rischi di corruzione dell'Area Risorse Umane, Affari Generali e Ufficio Legale;

Allegato 5: relazione sulla mappatura dei rischi di corruzione dell'U.O.C. di Farmacia;

Allegato 6: relazione sulla mappatura dei rischi di corruzione della DSP (Direzione Sanitaria di Presidio);

Allegato 7: relazione sulla mappatura dei rischi di corruzione dell'Area Tecnica;

Allegato 8: relazione sulla mappatura dei rischi di corruzione dell'Area Provveditorato.

6. Misure di prevenzione del rischio di corruzione e collegamento con il Ciclo delle Performance

L'ANAC, nell'aggiornamento del PNA 2015, ha ribadito che:

"Particolare attenzione deve essere posta alla coerenza tra PTPC e Piano della performance o documento analogo, sotto due profili:

le politiche sulla performance contribuiscono alla costruzione di un clima organizzativo che favorisce la prevenzione della corruzione;

le misure di prevenzione della corruzione devono essere tradotte, sempre, in obiettivi organizzativi ed individuali assegnati agli uffici e ai loro dirigenti. Ciò agevola l'individuazione di misure ben definite in termini di obiettivi, le rende più efficaci e verificabili e conferma la piena coerenza tra misure anticorruzione e perseguimento della funzionalità amministrativa."

Pertanto, le misure di prevenzione della corruzione, previste nel presente PTPCT, compresi gli obblighi di pubblicazione e di trasparenza (Allegato 2) e le misure aggiuntive individuate nella mappatura dei rischi (Allegato 1), costituiscono adempimenti dei rispettivi Dirigenti Responsabili e sono strettamente correlati al c.d. Ciclo delle Performance che dovrà prevederne l'inserimento sotto forma di obiettivi da raggiungere e/o nelle schede di budget dei Dirigenti delle strutture aziendali.

6.1 Conflitto di interessi

Il conflitto di interessi è la situazione in cui un interesse secondario (privato o personale) interferisce, ovvero potrebbe tendenzialmente interferire o appare avere la potenzialità di interferire, con il dovere di una persona ad agire in conformità con un interesse primario (esempio, nel caso del dipendente pubblico, l'interesse pubblico

perseguito mediante l'esercizio della funzione). Il conflitto di interessi non è un evento ma una situazione, un insieme di circostanze che creano o aumentano il rischio che gli interessi primari possano essere compromessi dall'inseguimento di quelli secondari.

La corruzione, dal canto suo, è la degenerazione di un conflitto di interessi, in quanto in ogni fenomeno corruttivo è insito il prevalere di un interesse secondario su uno primario.

L'art. 6-bis "Conflitto di interessi" della legge n. 241/1990, introdotto dalla legge n. 190/2012, dispone che "il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale".

Ulteriori disposizioni volte a contrastare il fenomeno del conflitto di interessi sono:

l'art. 53 c. della L. 165/2001 "Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi" e ss.mm.ii.;

l'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 "Codice di comportamento" come modificato dall'art. 1 comma

44 della L. n. 190/2012 con il conseguente DPR n. 62/2013 e in particolare gli art. 6 "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse" e 7 "Obbligo di astensione";

il D.Lgs. n. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";

le norme contenute nel decreto D.Lgs. n. 39/2013 "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";

Fermi restando gli obblighi di Legge previsti per i casi specifici, l'AOUP ha disciplinato la procedura di verifica e gestione delle situazioni di conflitto di interesse nel Codice di comportamento dei dipendenti, approvato con delibera n. 29 del 13-01-2017. L'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi (commi 7 e 9 art. 53 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.) viene autocertificata dagli interessati.

6.2 Rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa instaurano rapporti

L'AOUP, ai sensi dell'art. 1, comma 9, lett. e), della legge 190/2012, è tenuta a "definire le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione".

A tal fine, il Dirigente Responsabile dei settori individuati nell'Allegato 1, dovrà garantire che i componenti delle commissioni di gara, nell'ambito della prima seduta, compilino apposita dichiarazione in cui ciascun componente attesti l'inesistenza di eventuali rapporti o relazioni di parentela con i soggetti destinatari del contratto di cui la gara stessa.

Inoltre il Dirigente Responsabile dovrà prevedere, per ogni procedura di acquisizione, la raccolta delle dichiarazioni, sotto forma di autocertificazione ai sensi del dpr 445/2000, di tutti i soggetti coinvolti, in ordine all'insussistenza di cause di incompatibilità e/o di conflitto di interessi.

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

La legge n. 190/2012 è intervenuta introducendo all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 il comma 16 ter, volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

D.Lgs. n. 165/2001 – art. 53 comma 16-ter: " I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autorizzativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e

accertati ad essi riferiti”.

In attuazione della predetta norma ed in coerenza con l'aggiornamento del PNA 2018 (delibera ANAC n. 1074 del 21-11-2018), è obbligo:

che 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;

per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico per dimissioni volontarie, di sottoscrivere una dichiarazione con cui prende conoscenza di quanto previsto all'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001;

che nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia previsto che le imprese concorrenti dichiarino di non versare nella condizione di cui al comma 16-ter, dell'art. 53 del lgs. n. 165/2001;

che sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;

che 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 del 2001.

6.4 Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali

L'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001 "Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissione e nelle assegnazioni agli uffici", introdotto dalla legge n. 190/2012, art. 1, comma 46, dispone:

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:

non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

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;

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.

Inoltre, il D.Lgs. 39/2013 ha previsto all'art. 3, un'apposita disciplina riferita alla inconferibilità di incarichi dirigenziali e assimilanti nel caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione.

A tal fine il Responsabile del procedimento dovrà garantire:

che negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;

che il dipendente beneficiario dell'incarico/assegnazione, tra quelli sopra individuati, sottoscriva una dichiarazione sull'insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità di cui all'art. 3 del D.Lgs. 39/2013.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'art. 17 del D.Lgs. n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto.

I Responsabili del procedimento provvederanno, inoltre, con specifici controlli a campione, a verificare la veridicità delle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità di cui all'art. 3 del D.Lgs. 39/2013, richiedendo un riscontro presso gli uffici competenti. Qualora si accertasse una non veridicità delle dichiarazioni rese, verrà data comunicazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione ed i dipendenti interessati saranno soggetti a responsabilità disciplinare oltre alla segnalazione alle autorità giudiziarie.

6.5 Inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni

Con il D.Lgs. n. 39 dell'8 aprile 2013 il legislatore ha regolamentato la materia degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, disciplinando i casi di Inconferibilità e

incompatibilità.

L'ANAC con propria delibera n. 149 del 22 dicembre 2014, ha chiarito l'ambito di applicazione del decreto con riguardo al settore sanitario, disponendo che le ipotesi di Inconferibilità o incompatibilità devono intendersi applicate solo con riferimento agli incarichi di direttore generale, direttore amministrativo e direttore sanitario, attesa la disciplina speciale dettata dal legislatore agli artt. 5, 8, 10 e 14 del D.Lgs. 39/2013.

Inoltre, con determinazione n. 833 del 3 agosto 2016, l'ANAC ha dettato le linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi.

Nell'ambito dell'attività di accertamento da parte del Responsabile dell'incarico, la richiesta all'atto della nomina, di una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità o incompatibilità, non vale ad esonerare, chi ha conferito l'incarico, dal dovere di accertare, nel rispetto dei principi di buon andamento e di imparzialità di cui al citato art. 97 Costituzione i requisiti necessari alla nomina.

In altre parole, l'amministrazione conferente è tenuta ad usare la massima cautela e diligenza nella valutazione della dichiarazione richiesta, in quanto non è escluso che questa sia mendace, e ciò anche a prescindere dalla consapevolezza del suo autore.

Si ritiene, pertanto, necessario accettare solo dichiarazioni alle quali venga allegata l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si vuole nominare, nonché delle eventuali condanne da questo subite per i reati commessi contro la pubblica amministrazione.

Ciò pone in capo al responsabile dell'incarico, l'onere, sulla base della fedele elencazione degli incarichi ricoperti, di effettuare le necessarie verifiche circa la sussistenza di una causa di inconferibilità o di incompatibilità.

Al fine di assicurare il rispetto delle citate disposizioni, per i predetti incarichi, si prevede: che all'atto del conferimento dell'incarico l'interessato debba sottoscrivere una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità e di incompatibilità allegando l'elenco degli incarichi/cariche ricoperte, nonché, delle eventuali condanne per reati contro la pubblica amministrazione; che nel corso dell'incarico l'interessato debba presentare annualmente (entro il 31 gennaio di ogni anno) una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità.

Le predette dichiarazioni sono pubblicate sul sito web dell'AOUP ai sensi dell'art. 20, comma 3, D.Lgs. 39/2013.

6.6 Attività ed incarichi extra-istituzionali

La legge n. 190/2012 è intervenuta a modificare il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001. In considerazione di ciò, L'AOUP con delibera n. 1244 del 17/12/2019, ha provveduto all'aggiornamento del "Regolamento sul regime di incompatibilità e autorizzazione degli incarichi extraistituzionali" in coerenza con le linee guida regionali del 25 luglio 2018 in materia di sponsorizzazioni.

Tale Regolamento disciplina gli incarichi extra-istituzionali di cui all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, ossia tutti gli incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio dei dipendenti dell'AOUP, conferiti da soggetti giuridici terzi, pubblici o privati. Si applica a tutti i dipendenti dell'AOUP a tempo indeterminato e a tempo determinato.

In considerazione di ciò:

si prevede, ai fini del rilascio di autorizzazioni all'esercizio di incarichi ai dipendenti dell'AOUP, di fare riferimento ai criteri oggettivi e predeterminati presenti nel predetto "Regolamento sul regime di incompatibilità e autorizzazione degli incarichi extraistituzionali"

in sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001, l'amministrazione valuta tutti i profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali;

il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti (comma 12, dell'art.53 del D.Lgs. n. 165/2001); in questi casi, l'amministrazione - pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione - deve comunque valutare tempestivamente l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale

il regime delle comunicazioni al Dipartimento Funzione Pubblica avente ad oggetto gli incarichi si estende anche agli incarichi gratuiti, secondo quanto previsto dal comma 12 del predetto art. 53, gli incarichi autorizzati e quelli conferiti, anche a titolo gratuito, dalle pubbliche amministrazioni debbono essere comunicati al Dipartimento in via telematica entro 15 giorni.

6.7 Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti

In attuazione dell'art.1, comma 9, lett. d) della Legge 190/2012 il RPCT, entro il 31 marzo di ogni anno, acquisisce d'ufficio da ciascun Dirigente responsabile del settore a rischio corruzione individuati nell'“Allegato 1”, una dichiarazione sullo stato dei procedimenti amministrativi disposti nell'anno precedente attestante il rispetto del relativo termine di conclusione.

6.8 Patti di integrità negli affidamenti

Il Patto di integrità rappresenta una misura preventiva nei confronti di eventuali tentativi di infiltrazione della criminalità e di pratiche corruttive e concussive nel delicato settore dei contratti pubblici e si applica alle procedure di affidamento, le cui determinazioni a contrarre, ex art. 29 del D.Lgs. n. 50/2016, siano assunte dalle Amministrazioni aggiudicatrici a decorrere dall'entrata in vigore della deliberazione.

Con Deliberazione del Direttore Generale dell'AOUP n. 869 del 23 Settembre 2014, l'AOUP ha approvato il Patto di integrità in materia di contratti pubblici regionali.

Si tratta dell'accordo tra la Stazione appaltante e gli operatori economici che, ai sensi dell'art. 1, comma 17, della l. 6 novembre 2012, n. 190, vincola i contraenti al rispetto di regole di condotta finalizzate a prevenire il verificarsi di fenomeni corruttivi e a promuovere comportamenti eticamente adeguati.

Il documento prevede inoltre gli obblighi dell'operatore economico, le procedure e adempimenti della Stazione appaltante e le conseguenze relative alla violazione del Patto di Integrità.

Al fine di perseguire una efficace condotta nella lotta alla corruzione e all'illegalità e di uniformare i comportamenti dei soggetti coinvolti a principi morali ed etici l'AOUP chiede ai concorrenti, nell'ambito della partecipazione ad appalti per la fornitura di beni, affidamento di servizi e realizzazione lavori, il rispetto del Patto di Integrità Regionale attraverso la formale sottoscrizione di un documento per presa visione.

6.9 Rotazione ordinaria del personale

L'AOUP considera la rotazione del personale quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. Infatti, la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore.

Si rileva che l'applicabilità del principio della rotazione in ambito sanitario, sia per il personale dirigenziale che per il personale non dirigenziale, presenta delle criticità peculiari in ragione della specificità delle competenze richieste nello svolgimento delle funzioni. In particolare, le caratteristiche sia del settore clinico, sostanzialmente vincolato dal possesso di titoli e competenze specialistiche, sia del settore amministrativo e/o tecnico, che richiede competenze specifiche (ad es., ingegneria clinica, informatica, ...ecc.), rendono di difficile attuazione questa misura.

L'AOUP, in considerazione dei vincoli soggettivi e oggettivi sopra descritti, ritiene di programmare la rotazione su base quinquennale, secondo un criterio di gradualità, così da mitigare l'eventuale impatto che avrebbe sull'attività ordinaria dell'Azienda stessa.

La Direzione Strategica valuta, con i Dirigenti interessati, eventuali modalità operative e procedure per la rotazione dei dirigenti e funzionari afferenti ai settori a maggior rischio corruzione, compatibilmente con le risorse umane disponibili e nel rispetto del CCNL e ne informa il Responsabile Anticorruzione.

Si dà atto del processo di riorganizzazione aziendale avviato nel 2019 che si è concretizzato con la presa d'atto dell'Atto Aziendale avvenuto con deliberazione n. 569 del 10.7.2020 ad opera del Commissario Straordinario Ing. Alessandro Maria Caltagirone, insediatosi nel ruolo con Decreto Assessoriale della Regione Siciliana n. 599 del 1.7.2020, del Direttore Amministrativo, Dr. Santo Naselli, nominato con delibera n. 951 del 9/11/2020 e del Direttore Sanitario, nominato con delibera n. 1361 del 31/12/2021.

Tale processo, ad oggi, non ha prodotto gli effetti sostanziali della rotazione per tutte le strutture individuate nel PTPCT.

Fermo restando il processo di riorganizzazione aziendale attuato sino ad oggi e le eventuali modifiche dell'assetto

organizzativo che potrebbero essere messe in atto, occorre fare riferimento al PNA 2019

In particolare, a titolo esemplificativo (rif. Allegato 2 del PNA 2019):

potrebbero essere rafforzate le misure di trasparenza in relazione al processo rispetto al quale non è stata disposta la rotazione

potrebbero essere previste dal responsabile della struttura modalità operative che favoriscano una maggiore partecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;

nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, potrebbero essere preferiti meccanismi di condivisione delle fasi procedurali;

potrebbe essere attuata una corretta articolazione dei compiti e delle competenze per evitare che l'attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto non finisca per esporre l'amministrazione a rischi di errori o comportamenti scorretti;

potrebbe essere programmata all'interno dello stesso ufficio una rotazione "funzionale" mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di causalità;

si potrebbe prevedere la "doppia sottoscrizione" degli atti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale;

si potrebbe realizzare una collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio (ad esempio, lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi).

6.10 Rotazione straordinaria del personale

L'art. 16, comma 1, lett. l – quater del D.Lgs. n. 165/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano la c.d. "rotazione straordinaria".

La citata norma prevede un obbligo da parte del datore di lavoro di rotazione del personale "... nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".

Il testo normativo non individua le fattispecie di illecito che l'amministrazione è chiamata a tenere in conto ai fini della decisione di far scattare o meno la misura della rotazione straordinaria.

A differenza del "trasferimento a seguito di rinvio a giudizio" disciplinato dall'art. 3, co. 1, della Legge n. 97/2001, nel caso della "rotazione straordinaria" il legislatore non individua gli specifici reati, presupposto per l'applicazione dell'istituto ma genericamente rinvia a "condotte di tipo corruttivo".

L'ANAC, con la Delibera n. 215 del 26 marzo 2019 "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater del D.Lgs. n. 165 del 2001" ha chiarito che l'espressione "avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva" di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater, non può che intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p., ciò in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale.

La ricorrenza di detti presupposti, nonché, l'avvio di un procedimento disciplinare per condotte di tipo corruttivo, impongono in via obbligatoria l'adozione soltanto di un provvedimento motivato con il quale l'amministrazione dispone sull'applicazione dell'istituto, con riferimento a "condotte di natura corruttiva".

Il provvedimento potrebbe anche non disporre la rotazione, ma l'ordinamento raggiunge lo scopo di indurre l'amministrazione ad una valutazione trasparente, collegata all'esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità.

Il carattere fondamentale della rotazione straordinaria è la sua immediatezza. Si tratta di valutare se rimuovere dall'ufficio un dipendente che, con la sua presenza, pregiudica l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e di darne adeguata motivazione con un provvedimento. La misura, pertanto, deve essere applicata non appena l'amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale. Ovviamente l'avvio del procedimento di rotazione richiederà da parte dell'amministrazione l'acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l'effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente.

A tal fine l'AOUP disciplinerà, con apposito provvedimento, quale misura di prevenzione della corruzione, la rotazione straordinaria nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva del proprio personale, introducendo l'obbligo di segnalare immediatamente all'amministrazione l'avvio dei predetti procedimenti. L'adozione di tale provvedimento, in considerazione del periodo emergenziale e delle intervenute contingenti necessità organizzative, è stato procrastinato al 2022.

6.11 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Poiché uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è quello dell'emersione dei fatti di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi, diventa fondamentale il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza. In questo contesto, si collocano le azioni di sensibilizzazione, che sono volte a creare dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e che possono portare all'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti "silenti". Un ruolo chiave in questo contesto sarà svolto dall'U.R.P., che rappresenta per missione istituzionale la prima interfaccia con la cittadinanza. Inoltre saranno valutate modalità e soluzioni organizzative per l'attivazione di ulteriori canali dedicati alla segnalazione di episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi e corruzione.

6.12 Emergenza Covid-19: indicazioni aggiuntive in materia di prevenzione della corruzione

L'emergenza sanitaria da Covid-19 e le conseguenze sul sistema produttivo ed economico potrebbe rappresentare un terreno fertile per il moltiplicarsi di comportamenti a rischio di corruzione contrari all'interesse collettivo, perpetrati proprio a causa delle misure d'urgenza messe in atto.

In particolare, il settore della sanità, in prima linea durante quest'emergenza, ha visto il proliferarsi di iniziative, sia di carattere normativo, atte a semplificare le procedure di affidamento in molti casi legate a situazioni di necessità ed urgenza, sia di carattere economico, con l'immissione di consistenti risorse a sostegno del settore sanitario e della ricerca. In tali condizioni i rischi di distorsione dei processi decisionali e di spesa sono molto più elevati rispetto alle condizioni di "normalità".

Di seguito alcune indicazioni, su alcuni ambiti più sensibili, da attivare e meglio sviluppare nel corso del 2022, frutto del confronto con i responsabili dei settori a rischio.

Trasparenza in materia di erogazioni liberali

Sin dall'inizio dell'emergenza sanitaria l'AOUP è stata destinataria di importanti donazioni, sia sotto forma di beni strumentali, sia sotto forma di denaro. Da subito è stata attivata una sezione sul portale istituzionale, per rendere trasparente le donazioni accettate nonché l'utilizzo delle stesse. In considerazione di quanto previsto dal D.L. n.18/2020 convertito in Legge 27/2020 in tema di rendicontazione delle erogazioni liberali, si suggeriscono i seguenti interventi:

implementare le forme di pubblicità anche attraverso l'aggiornamento del portale istituzionale;

migliorare il sistema di monitoraggio e rendicontazione delle donazioni anche attraverso un flusso informatizzato dei dati;

valutare la revisione del regolamento sulle donazioni o delle relative procedure operative;

Appalti e contratti pubblici

La necessità di procedere in urgenza all'acquisizione di dispositivi, farmaci ed apparecchiature ha condizionato le modalità di approvvigionamento nel 2021.

Pur tenendo presente che l'impianto normativo applicabile rimane quello della codicistica degli appalti pubblici, occorre considerare che gli acquisti di tali beni devono essere effettuati nell'obiettivo di perseguire l'interesse pubblico primario che, data la situazione emergenziale, non può non tenere conto della necessaria tempestività degli acquisti e della rapida messa a disposizione degli operatori e dei pazienti degli strumenti più idonei.

Nella consapevolezza che la gestione degli acquisti in urgenza può nascondere insidie e quindi rischi aggiuntivi, si ritiene di suggerire l'attivazione di specifici strumenti di monitoraggio delle procedure negoziate e degli appalti in deroga effettuate per Emergenza Covid-19, ai sensi del decreto semplificazioni (D.L. 16 luglio 2020, n. 76 convertito con Legge n. 120 dell' 11.09.2020), dandone evidenza nella sezione amministrazione trasparente del portale istituzionale.

Lavoro agile (smart working)

Durante l'emergenza sanitaria, l'incentivazione dell'istituto del lavoro agile nella pubblica amministrazione, ha fatto emergere la necessità di una più chiara regolamentazione dello stesso. È infatti importante avere piena conoscenza dell'istituto e degli obblighi che da esso derivano.

In considerazione di ciò si suggerisce l'attivazione di specifici strumenti per meglio disciplinare tale istituto, anche

attraverso un apposito regolamento, il miglioramento del sistema di monitoraggio dell'attività svolta, l'attivazione di sistemi di controllo a campione con una maggiore responsabilizzazione del dipendente.

7. Codice di comportamento

La legge n. 190/2012, ha modificato l'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001, assegnando al Governo il compito di definire un Codice di comportamento dei pubblici dipendenti". In attuazione di ciò, con il D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013, è stato approvato il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici". Esso rappresenta una misura di prevenzione della corruzione fondamentale in quanto le norme in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa.

La stessa legge 190/2012 chiarisce che, la violazione delle regole del Codice generale approvato con D.P.R. 62/2013 e dei Codici adottati da ciascuna amministrazione dà luogo a responsabilità disciplinare. Quindi, le norme contenute nei Codici di comportamento fanno parte a pieno titolo del "codice disciplinare".

L'attuale "Codice di comportamento" dei dipendenti dell'AOUP è stato adottato con deliberazione n. 29 del 13/01/2017. Quest'ultima revisione del Codice ha tenuto conto dell'abrogazione, con legge regionale n. 23/2015, dell'art. 13bis della legge regionale n. 33/2009, riguardante il "Codice etico comportamentale", e delle "Linee Guida per l'adozione dei Codici di comportamento negli enti del SSN" adottata dall'ANAC con delibera n. 358 del 29 marzo 2017.

Il predetto Codice di comportamento dei dipendenti, che qui si intende integralmente richiamato quale parte integrante del presente PTPCT e quale strumento per la verifica periodica del livello di attuazione dello stesso Piano, rappresenta una delle misure principali di prevenzione della corruzione in quanto contiene le aspettative dell'AOUP e le best practice sui comportamenti dei propri dipendenti.

Il Codice si applica, ove attuabile e salvo quanto disposto nei singoli articoli, a tutto il personale che a qualsiasi titolo presta attività lavorativa per l'AOUP.

Si richiamano in particolare i seguenti principi di comportamento, cui si rimanda per una completa lettura pubblicato su:

<http://www.policlinico.pa.it/portal/index.php?option=displaypage&Itemid=177&op=page&SubMenu=>

Art. 2 – Ambito di Applicazione

Art. 4 – Regali, compensi e altre utilità

Art. 5 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

Art. 6 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse

Art. 7 – Obbligo di Astensione

Art. 8 – Prevenzione della corruzione

Art. 10 – Comportamento nei rapporti privati

Art. 11 – Comportamento in servizio

Art. 12 – Rapporti con il pubblico

Art. 13 - Disposizioni particolari per i dirigenti

Art. 15 – Vigilanza, monitoraggio e attività formative

Art. 16- Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

La vigilanza sull'applicazione del Codice è demandata ai dirigenti responsabili di ciascuna struttura aziendale e all'Ufficio Procedimenti Disciplinari dell'AOUP.

La violazione delle disposizioni contenute nel Codice è fonte di responsabilità disciplinare da accertarsi in sede di procedimento disciplinare; qualora la violazione possa dare luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari ha il potere di attivare, in accordo con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, le autorità giudiziarie competenti.

La violazione del Codice qualora accertata in ambito disciplinare, assume rilevanza anche ai fini del sistema premiante aziendale e della conseguente erogazione delle voci accessorie correlate nei casi e nelle modalità eventualmente oggetto di accordo tra l'Amministrazione e la rappresentanze sindacali interne all'Ente.

L'attuazione dei doveri e degli adempimenti previsti nel Codice viene tenuta in considerazione nell'ambito della performance individuale e organizzativa del personale.

8. Formazione

L'AOUP ritiene che una formazione che favorisca comportamenti del personale ispirati ai principi etici della legalità, della lealtà e della correttezza, e che contribuisca efficacemente a fare crescere la cultura della legalità, non può prescindere dalla piena conoscenza da parte del personale delle disposizioni previste nel Codice di comportamento dei dipendenti nonché nel presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza .

È in quest'ottica che l'AOUP assicura la massima divulgazione dei predetti documenti a tutto il personale, prevedendo, per quanto riguarda la presa d'atto del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza le seguenti forme:

per il personale dipendente neoassunto, il responsabile dell'Area Risorse Umane provvede, a partire dalla data di adozione del Piano, a far sottoscrivere una dichiarazione di presa d'atto della consegna del Codice di comportamento dei dipendenti e della disponibilità on-line del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, evidenziando tempestivamente al RPCT eventuali casi in cui venga meno tale dichiarazione da parte del dipendente;

per tutto il personale, il PTPCT verrà notificato tramite pubblicazione di apposito avviso sul portale intranet dell'AOUP, nonché, con invio del medesimo avviso via mail tramite webmaster.

Inoltre, nell'ambito del Piano annuale di formazione dell'AOUP, verranno previste attività formative atte a sostenere i processi di formazione continua dedicate a tutto il personale dipendente dell'AOUP, con particolare riferimento ai dipendenti destinati ad operare nei settori particolarmente esposti a rischio corruzione, di cui l'Allegato 1 del presente Piano. Come già previsto nel PTPCT 2021 – 2023, tale formazione sarà indirizzata prioritariamente ai Responsabili dei settori a rischio e su proposta del Dirigente responsabile, ad ulteriori dipendenti per ciascuna organizzazione.

L'attività di programmazione delle iniziative di formazione comporta:

l'individuazione dei dipendenti che svolgono attività nell'ambito dei settori sopra citati;

la valutazione del grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti nelle attività a rischio di corruzione;

la scelta delle metodologie formative (es. lezione frontale, approcci interattivi, soluzioni pratiche ai problemi, studi di caso, ecc.);

l'individuazione dei docenti;

Infine, potranno essere presi in considerazione sistemi di formazione e-learning (FAD), per una formazione generalizzata in materia di anticorruzione e trasparenza con il vantaggio di monitorare il livello di apprendimento, e garantire appropriata conoscenza della politica dell'AOUP.

Nel dicembre 2021 l'RPTC ha richiesto, con il coinvolgimento dei componenti del gruppo di lavoro RPCTP, ai Responsabili delle Aree a maggior rischio di esplicitare le esigenze formative per ciascuna area individuando ed indicando i nominativi dei dipendenti afferenti a ciascuna area da sottoporre alla formazione in ambito anticorruzione, trasparenza e materie correlate.

Sempre nel mese di dicembre 2021 e gennaio 2022 ciascun Responsabile ha fornito i seguenti riscontri:

Allegato 9: esigenze formative Area Economico Finanziaria;

Allegato 10: esigenze formative Area Risorse Umane, Affari generali e Ufficio Legale;

Allegato 11: esigenze formative U.O.C. di Farmacia;

Allegato 12: esigenze formative DSP (Direzione Sanitaria di Presidio);

Allegato 13: esigenze formative Area Tecnica;

Allegato 14: esigenze formative Area Provveditorato.

Tali esigenze formative sono state trasmesse a gennaio 2022 al Responsabile della formazione Aziendale al fine di procedere con la predisposizione della programmazione dei corsi di aggiornamento.

9. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

La Legge 190/2012 con l'art. 1, comma 51, ha introdotto, l'articolo 54-bis, "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" al D.Lgs. 165/2001. Si tratta di una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire. La segnalazione, whistleblowing, nelle intenzioni del legislatore è espressione di senso civico attraverso cui si può contribuire

all'emersione ed alla prevenzione dei rischi

L'ANAC con determina n. 6 del 28 aprile 2015 ha approvato le "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)".

Il RPCT, in considerazione dell'impianto normativo, accerta che chi segnala illeciti – sia egli dipendente dell'Amministrazione (cfr. art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001) o altro soggetto che con questa intrattiene a qualsiasi titolo rapporti – all'autorità giudiziaria, alla Corte dei conti, ovvero riferisce al superiore gerarchico, ai soggetti apicali dell'Amministrazione o all'Organismo di Vigilanza (di cui il D.Lgs. 231/2001) condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto che intrattiene, non subisca ingiuste ripercussioni o misure discriminatorie, dirette o indirette.

Sono fatte salve le perseguibilità a fronte delle responsabilità penali per calunnia o diffamazione e di quelle civili per risarcimento del danno ingiustamente cagionato.

In attuazione di quanto sopra, L'AOUP assicura:

la tutela l'anonimato;

il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;

la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis D.Lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di svelare l'identità del denunciante.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione, per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT.

Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili a consentire ai soggetti competenti di procedere alle dovute e appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Qualora, a seguito delle segnalazioni, emergano elementi oggettivi idonei a rivelare eventuali criticità sull'efficacia del PTPCT vigente in tema di contrasto del fenomeno corruttivo, anche e soprattutto in relazione alle Aree di rischio, il RPCT predispone la modifica dello stesso, con adozione di misure preventive ulteriori a quelle adottate ed inserite nel Piano.

La Legge 30 novembre 2017 n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" ha inoltre previsto quanto segue:

i whistleblowers che segnalano gli illeciti all'ANAC o alla magistratura, oltre a veder protetta la propria identità fino alle indagini preliminari nel caso in cui la denuncia sfoci in un processo penale, non potranno essere sanzionati, demansionati, licenziati, trasferiti o sottoposti ad altre misure ritorsive. Nel caso in cui ciò dovesse accadere, possono chiedere il reintegro, poiché è prevista la nullità di ogni atto ritorsivo. L'onere della prova è invertito. Spetta infatti all'ente, pubblico o privato, dimostrare l'estraneità della misura rispetto alla segnalazione; l'ANAC a cui l'interessato o i sindacati comunicano eventuali atti discriminatori, applicherà all'ente una sanzione pecuniaria amministrativa fino a 30.000 euro. La mancata verifica della segnalazione e l'assenza o l'adozione di procedure discordanti dalle linee guida comportano invece una sanzione fino a 50.000 euro.

La nuova norma completa quanto già previsto dalla legge anticorruzione del 2012 che non tutelava in modo specifico le denunce e non obbligava le pubbliche amministrazioni all'inversione dell'onere della prova.

Le tutele vengono meno nel caso di condanna del segnalante in sede penale, anche in primo grado, per calunnia, diffamazione o altri reati commessi con la denuncia o quando sia accertata la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave.

Il 4 dicembre 2018 è entrata in vigore la Delibera ANAC 30 ottobre 2018, n. 1033 recante "Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54 -bis del D.Lgs. n. 165/2001 (c.d. whistleblowing)". La delibera disciplina il procedimento attraverso il quale ANAC esercita il potere sanzionatorio d'ufficio, su comunicazione dell'interessato o su segnalazione dell'Amministrazione, per l'irrogazione delle sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001.

10. Trasparenza

La legge 6 novembre 2012, n. 190 (c.d. Anticorruzione) ha fatto del principio di trasparenza uno degli assi portanti delle politiche di prevenzione della corruzione. Infatti, al comma 15, l'art. 1, sancisce che "... la trasparenza dell'attività amministrativa, che costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione, secondo quanto previsto all'articolo 11 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, è assicurata mediante la pubblicazione, nei siti web istituzionali delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali."

Con il D.Lgs. n. 33/2013 si rafforza la qualificazione della trasparenza intesa, già con il D.Lgs. n. 150 del 2009, come accessibilità totale delle informazioni concernenti 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.

Da questo quadro emerge con chiarezza che la trasparenza è da considerare come strumento a garanzia di una amministrazione che opera in maniera eticamente corretta e che persegue obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, nonché quale strumento preventivo della corruzione e delle condotte prodromiche.

Con l'emanazione del D.Lgs. n. 97/2016 è stato rafforzato il concetto di trasparenza inteso quale "accessibilità totale delle informazioni concernenti 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", ma anche come strumento di partecipazione all'attività amministrativa e tutela dei diritti dei cittadini. Il Decreto ha apportato significative modifiche alla disciplina sulla trasparenza, tra le quali si evidenziano quelle maggiormente significative per L'AOUP:

il Programma triennale della Trasparenza e l'integrità viene inglobato nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, ora anche della Trasparenza (PTPCT);

l'unificazione in un unico soggetto della responsabilità in tema di trasparenza e in tema di anticorruzione, ora Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT). Ciò con l'obiettivo di programmare ed integrare in modo più incisivo e sinergico la materia della trasparenza e dell'anticorruzione;

l'estensione del diritto di accesso civico, rispetto al dettato precedente, dando la possibilità ai cittadini di poter accedere ai dati in possesso della Pubblica Amministrazione anche se non soggette all'obbligo della pubblicazione. viene ridefinito il ruolo dell'ANAC che assume un ruolo più incisivo anche sull'azione sanzionatoria (art. 45-48 del D.Lgs. 33/2013).

10.1 Procedura per la pubblicazione dei dati

L'AOUP, a seguito dell'emanazione del D.Lgs. n. 33/2013 e delle correlate linee guida dell'ANAC, ha provveduto ad una riorganizzazione complessiva del proprio portale attraverso la creazione e il costante aggiornamento della nuova sezione "Amministrazione Trasparente".

Pertanto, tutti i dati ed i documenti oggetto di obbligo di pubblicazione sono visibili sul sito www.policlinico.pa.it e organizzati nella sezione denominata "Amministrazione Trasparente" raggiungibile da un link, chiaramente identificabile posto nell'homepage del sito stesso, in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. n. 33/2013.

I dati da pubblicare, ai sensi della normativa vigente, sono indicati nella "Tabella - Dati soggetti ad obblighi di pubblicazione" costituente l'Allegato 2 del presente PTPCT.

In particolare la tabella, di cui l'Allegato 2, oltre a specificare i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, i relativi riferimenti normativi e la tempistica, in coerenza con le linee guida dell'ANAC, specifica ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013, i nominativi dei Responsabili della trasmissione dei dati.

Infatti, ciascun responsabile di struttura ha individuato un referente per la trasmissione dei dati (Allegato 2), favorendo un processo più fluido per l'alimentazione dei dati da pubblicare.

L'aggiornamento dei dati e dei documenti pubblicati avverrà secondo la tempistica indicata nella "Tabella - Dati soggetti ad obblighi di pubblicazione" di cui l'Allegato 2 del presente Piano o in qualsiasi momento, su espressa richiesta del Responsabile della struttura competente o del RPCT.

10.2 Il Responsabile per la Trasparenza

L'AOUP, considerata l'importanza della trasparenza quale misura fondamentale per la prevenzione della corruzione ha ritenuto opportuno concentrare in un unico soggetto le figure del Responsabile della prevenzione della corruzione e del Responsabile per la trasparenza e l'Integrità, così come indicato con la modifica della legge 190/2012 (art. 1, comma 7), ad opera del D.Lgs. 97/2016.

L'AOUP, con deliberazione n. 1168 del 09/11/2021, ha nominato Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT), l'Ing. Massimo Noto La Diega così come pubblicato sul sito web dell'AOUP alla sezione "Amministrazione Trasparente".

10.3 Monitoraggio e vigilanza sugli adempimenti in tema di trasparenza

L'attività di monitoraggio degli adempimenti di pubblicazione dei dati soggetti a obbligo di pubblicazione è svolta dal RPCT e dai componenti il gruppo di supporto, attraverso il coinvolgimento dei Responsabili per la trasmissione dei dati, individuati nella "Tabella - Dati soggetti ad obblighi di pubblicazione" di cui l'Allegato, e vede il coinvolgimento dell'Organismo Interno di Valutazione ai fini dell'attestazione sulla corretta pubblicazione dei dati.

10.4 Accesso civico

L'istituto dell'accesso civico è stato ampiamente modificato dal D.Lgs. 97/2016. Infatti il nuovo art. 5 del D.Lgs. 33/2013, nel disciplinare l'"accesso civico", dopo aver disposto, al primo comma il diritto di accedere incondizionatamente a tutte le informazioni e dati che le amministrazioni sono tenute a rendere pubbliche tramite inserimento sui propri siti web, al secondo comma del medesimo articolo ha esteso la portata di tale innovativo istituto in modo estremamente significativo, estendendo il diritto di accesso a dati, documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione.

L'AOUP ha previsto, nel caso di accesso civico o accesso generalizzato, la possibilità di presentare istanza di accesso via mail al seguente indirizzo: accesso.civico@policlinico.pa.it

Compete al RPCT:

la facoltà di chiedere agli uffici dell'AOUP informazioni circa l'esito delle istanze di accesso civico (art. 5, comma 6, D.Lgs. 33/2013);

il riesame dell'istanza di accesso, su richiesta del richiedente, nel caso di diniego totale o parziale o in caso di mancata risposta (art. 5, comma 7, D.Lgs. 33/2013).

10.5 Iniziative per la trasparenza e coinvolgimento degli stakeholder

L'AOUP, da sempre ha promosso politiche di coinvolgimento degli stakeholder, attività che proprio in considerazione dell'aggiornamento annuale del PTPCT risulta di particolare rilievo per il ritorno informativo che potrebbe arrivare dai cittadini e dai portatori di interesse, sul livello di utilità e di utilizzazione dei dati pubblicati, nonché eventuali reclami sulla qualità delle informazioni pubblicate ovvero in merito a ritardi e inadempienze riscontrate.

In particolare, l'URP (Ufficio Relazioni con il Pubblico) svolge in tema di coinvolgimento ed ascolto dei portatori di interesse, un'attività fondamentale, sia in chiave valutativa della qualità dei servizi offerti (indagini di customer, reclami, segnalazioni, encomi,... etc.), sia in chiave propositiva in merito agli ambiti su cui attivare azioni migliorative.

11. Obblighi di informazione e monitoraggio del PTPCT

Obblighi di informazione

La legge 190/2012 all'art. 1, comma 9, lettera c), impone uno specifico obbligo di informazione, per il personale addetto alle attività a rischio corruzione di cui l'Allegato 1 del PTPCT, nei confronti del RPCT, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del presente Piano.

Inoltre, l'art. 16 del D.Lgs. 165/2001 dispone ai commi l-bis, l-ter ed l-quater che i dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, [...] esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:

l-bis) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;

l-ter) forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;

l-quater) provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

In attuazione di quanto sopra previsto, i Responsabili dei settori a rischio individuati nella "Mappatura dei rischi di corruzione", Allegato 1 del presente Piano, hanno l'obbligo di relazionare ed informare tempestivamente il RPCT in merito lo stato di avanzamento delle singole azioni e misure previste dal PTPCT.

Si fa inoltre carico, ai predetti Responsabili, di trasmettere al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza apposita "Relazione annuale" entro il 30 novembre di ogni anno, in cui si espongono gli elementi qualitativi e quantitativi in merito all'attuazione del Piano, specificando nel dettaglio il livello di attuazione delle misure ed il valore degli indicatori raggiunti, una valutazione circa l'efficacia delle misure adottate e le eventuali misure correttive suggerite.

La mancata risposta alle richieste di contatto e di informativa del responsabile della prevenzione da parte dei soggetti obbligati in base alle disposizioni del PTPCT è suscettibile di essere sanzionata disciplinarmente.

Monitoraggio del PTPCT

La responsabilità del monitoraggio del PTPCT è attribuita al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, che ogni anno predispone una relazione sull'attuazione del Piano (ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. 190/2012 come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016). La relazione è trasmessa all'O.I.V. e viene pubblicata sul sito web aziendale in conformità alle indicazioni fornite dall'ANAC.

Al fine di assicurare un efficiente sistema di monitoraggio del Piano, si prevede una verifica intermedia generale di tutte le misure pianificate nel Piano, a cura del RPCT con la collaborazione dei Responsabili dei settori a rischio, attraverso lo svolgimento di appositi incontri, acquisendo eventualmente dagli stessi specifiche note sull'attuazione delle misure nelle aree di rispettiva competenza e sulle eventuali criticità riscontrate. A ciò si aggiunge la trasmissione al RPCT della "Relazione annuale" di cui al paragrafo precedente.

12. Responsabilità

Nell'ambito delle responsabilità del personale bisogna discernere tra quelle dei dirigenti e dei dipendenti in generale e, tra questi, quelli che hanno il ruolo di RPA (Responsabile del Procedimento Amministrativo) e RUP (Responsabile Unico del Procedimento).

Tra le responsabilità del personale bisogna tenere presente:

Misure di prevenzione e contrasto alla corruzione: le misure adottate con il presente PTPCT devono essere rispettate da tutti i dipendenti, dirigenti e non dirigenti (art. 8 del DPR 62/2013 "Codice di comportamento"), nonché dal personale con rapporto di collaborazione o consulenza in rapporto convenzionale o borsista.

La violazione delle misure di prevenzione previste dal PTPCT costituisce illecito disciplinare per i dipendenti, mentre, per tutte altre figure professionali operanti presso l'AOUP può costituire giusta causa di risoluzione contrattuale (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012).

Misure di trasparenza: la mancata o incompleta pubblicazione delle informazioni e dei dati, da parte dei responsabili individuati nell'allegato 2 del presente Piano, deve essere valutata come responsabilità dirigenziale ai

sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

Rientra nelle competenze dell'RPCT, ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs.33/2013, segnalare i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Il RPCT segnala altresì gli inadempimenti all'OIV e alla Direzione Strategica, ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

12.1 Differenze tra RPA e RUP

La tabella di seguito indicata, tratta da un articolo del Dott. Gianni Penzo Doria e Giorgia Canella su www.filodiritto.com, è un ausilio di riferimento per l'individuazione delle responsabilità legate al contrasto della corruzione e alla misure legate alla trasparenza.

Fonte normativa	Ruolo, competenza e funzione del RPA	Ruolo, competenza e funzioni del RUP – figura eventuale che si rende necessaria per ogni singola procedura per l'affidamento di un appalto o di una concessione
<p>Articolo 5 della legge n. 241/1990: Responsabile del procedimento</p>	<p>È responsabile dell'istruttoria e di ogni altro adempimento inerente al singolo procedimento nonché, eventualmente, dell'adozione del provvedimento finale. È altresì responsabile della corretta gestione dei documenti e dell'istruzione, tenuta e chiusura del fascicolo procedimentale. Fino a quando non sia effettuata l'assegnazione di cui al comma 1, è considerato responsabile del singolo procedimento il funzionario preposto alla unità organizzativa</p>	
<p>Articolo 6 della legge n. 241/1990: Compiti del responsabile del procedimento</p>	<p>a) valuta, ai fini istruttori, le condizioni di ammissibilità i requisiti di legittimazione ed i presupposti che siano rilevanti per l'emanazione del provvedimento; b) accerta di ufficio i fatti, disponendo il compimento degli atti all'uopo necessari, e adotta ogni misura per l'adeguato e sollecito svolgimento dell'istruttoria. In particolare, può chiedere il rilascio di dichiarazioni e la rettifica di dichiarazioni o istanze erronee o incomplete e può esperire accertamenti tecnici ed ispezioni ed ordinare esibizioni documentali; c) propone l'indizione o, avendone la competenza, indice le conferenze di servizi di cui all'articolo 14; d) cura le comunicazioni, le pubblicazioni e le notificazioni previste dalle leggi e dai regolamenti; e) adotta, ove ne abbia la competenza, il provvedimento finale, ovvero trasmette gli atti all'organo competente per l'adozione. L'organo competente per</p>	

	l'adozione del provvedimento finale, ove diverso dal responsabile del procedimento, non può discostarsi dalle risultanze dell'istruttoria condotta dal responsabile del procedimento se non indicandone la motivazione nel provvedimento finale.	
Articolo 6 bis della legge n. 241/1990 Conflitto di interessi	deve astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.	
Articolo 31 del d. lsg. n. 50/2016 (Codice degli appalti) – comma 1 “Ruolo e funzioni del responsabile del procedimento negli appalti e nelle concessioni”		Per ogni singola procedura per l'affidamento di un appalto o di una concessione le stazioni appaltanti individuano, nell'atto di adozione o di aggiornamento dei programmi di cui all'articolo 21, comma 1, ovvero nell'atto di avvio relativo ad ogni singolo intervento per le esigenze non incluse in programmazione, un responsabile unico del procedimento (RUP) per le fasi della Programmazione Progettazione Affidamento Esecuzione.
Articolo 31 del d. lsg. n. 50/2016 (Codice degli appalti) – comma 1 “Ruolo e funzioni del responsabile del procedimento negli appalti e nelle concessioni”		Il RUP è nominato con atto formale del soggetto responsabile dell'unità organizzativa, che deve essere di livello apicale, tra i dipendenti di ruolo addetti all'unità medesima, dotati del necessario livello di inquadramento giuridico in relazione alla struttura della pubblica amministrazione e di competenze professionali adeguate in relazione ai compiti per cui è nominato. Laddove sia accertata la carenza nell'organico della suddetta unità organizzativa, il RUP è nominato tra gli altri dipendenti in servizio. L'ufficio di responsabile unico del procedimento è obbligatorio e non può essere rifiutato.
Articolo 31 del d. lsg. n. 50/2016 (Codice degli appalti) – comma 2 “Ruolo e funzioni del responsabile del procedimento negli appalti e nelle concessioni”		Il nominativo del RUP è indicato nel bando o avviso con cui si indice la gara per l'affidamento del contratto di lavori, servizi, forniture, ovvero, nelle procedure in cui non vi sia bando o avviso con cui si indice la gara, nell'invito a presentare un'offerta.
Articolo 31 del d. lsg. n. 50/2016 (Codice		Il RUP, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, svolge tutti i compiti relativi alle procedure di

<p>degli appalti) – comma 3 “Ruolo e funzioni del responsabile del procedimento negli appalti e nelle concessioni”</p>		<p>programmazione, progettazione, affidamento ed esecuzione previste dal presente codice, che non siano specificatamente attribuiti ad altri organi o soggetti.</p>
<p>Articolo 31 del d. lsg. n. 50/2016 (Codice degli appalti) – comma 4 “Ruolo e funzioni del responsabile del procedimento negli appalti e nelle concessioni”</p>		<p>Funzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) formula proposte e fornisce dati e informazioni al fine della predisposizione del programma triennale dei lavori pubblici e dei relativi aggiornamenti annuali, nonché al fine della predisposizione di ogni altro atto di programmazione di contratti pubblici di servizi e di forniture e della predisposizione dell'avviso di preinformazione; b) cura, in ciascuna fase di attuazione degli interventi, il controllo sui livelli di prestazione, di qualità e di prezzo determinati in coerenza alla copertura finanziaria e ai tempi di realizzazione dei programmi; c) cura il corretto e razionale svolgimento delle procedure; d) segnala eventuali disfunzioni, impedimenti, ritardi nell'attuazione degli interventi; e) accerta la libera disponibilità di aree e immobili necessari; f) fornisce all'amministrazione aggiudicatrice i dati e le informazioni relativi alle principali fasi di svolgimento dell'attuazione dell'intervento, necessari per l'attività di coordinamento, indirizzo e controllo di sua competenza e sorveglia la efficiente gestione economica dell'intervento; g) propone all'amministrazione aggiudicatrice la conclusione di un accordo di programma, ai sensi delle norme vigenti, quando si rende necessaria l'azione integrata e coordinata di diverse amministrazioni; h) propone l'indizione o, ove competente, indice la conferenza di servizi ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, quando sia necessario o utile per l'acquisizione di intese, pareri, concessioni, autorizzazioni, permessi, licenze, nulla osta, assensi, comunque denominati; i) verifica e vigila sul rispetto delle prescrizioni contrattuali nelle concessioni.
<p>Articolo 31 del d. lsg. n. 50/2016 (Codice degli appalti) – comma 5 “Ruolo e funzioni del responsabile del procedimento negli</p>		<p>Con il regolamento di cui all'articolo 216, comma 27-octies, è definita una disciplina di maggiore dettaglio sui compiti specifici del RUP, sui presupposti e sulle modalità di nomina, nonché sugli ulteriori requisiti di professionalità rispetto a quanto disposto dal presente codice, in relazione alla complessità dei lavori. Con il</p>

appalti e nelle concessioni”		medesimo regolamento di cui all'articolo 216, comma 27-octies sono determinati, altresì, l'importo massimo e la tipologia dei lavori, servizi e forniture per i quali il RUP può coincidere con il progettista, con il direttore dei lavori o con il direttore dell'esecuzione.
Articolo 31 del d. lsg. n. 50/2016 (Codice degli appalti) – comma 6 “Ruolo e funzioni del responsabile del procedimento negli appalti e nelle concessioni		Per i lavori e i servizi attinenti all'ingegneria e all'architettura il RUP deve essere un tecnico; ove non sia presente tale figura professionale, le competenze sono attribuite al responsabile del servizio al quale attiene il lavoro da realizzare.

L'AOP è sempre più orientata, anche grazie al controllo sociale, a sistemi di responsabilità ovvero di accountability volte a riscoprire il valore di un sistema ordinato di ruoli, responsabilità e performance orientato ad erogare un servizio sempre migliore ponendo il cittadino/utente al centro della propria azione sanitaria e amministrativa.

13. Modalità per l'aggiornamento del PTPCT

Ai sensi della legge 190/2012 (art. 1, comma 8) il PTPCT deve essere adottato entro il 31 gennaio di ciascun anno e va comunicato all'ANAC.

Proprio per la caratteristica triennale del PTPCT che risponde ai principi di dinamicità, modularità e progressività, l'aggiornamento annuale dovrà tenere conto dei seguenti fattori:

normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;

emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del PTPCT;

nuovi indirizzi o direttive contenuti nel P.N.A.;

proposte e suggerimenti pervenuti dai responsabili dei settori a rischio o dal gruppo di lavoro per l'attuazione della legge 190/2012;

segnalazioni di illeciti (whistleblower).

14. Elenco adempimenti

Il presente elenco di adempimenti, si pone come strumento atto ad agevolare i Responsabili delle strutture interessate in merito alle scadenze previste nel presente Piano, ad esclusione delle misure specifiche previste nell'Allegato 1 “Mappature dei rischi di corruzione” e nell'Allegato 2 “Dati soggetti a obblighi di pubblicazione”, così da favorire l'integrazione ed il coordinamento del PTPCT con il c.d. Ciclo delle Performance.

Misura	Soggetto competente	Termine
Adozione del PTPCT da parte della Direzione Strategica e pubblicazione sul sito istituzionale	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza	Entro il 31 gennaio di ogni anno
Presentazione all'OIV della relazione annuale sui risultati dell'attività svolta e pubblicazione sul sito web (rif. art. 1, co 14, legge 190/2012)	Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza	Entro la scadenza fissata annualmente da ANAC

Analisi del rischio in coerenza con il PNA (rif. capitolo 7 del PTPCT e Allegato 1.)	Responsabili dei settori a rischio corruzione individuati nell'Allegato 1 del PTPCT	31 dicembre di ogni anno
Verifica di insussistenza di situazioni di conflitto di interesse in sede di autorizzazione di incarichi ai propri dipendenti o affidamento di incarichi di collaborazione o consulenza.	Responsabile del procedimento presso cui viene svolta l'attività o che adotta l'atto di autorizzazione o affidamento di incarichi.	Tempestivo (di norma 15 gg dall'evento o dalla disponibilità dei dati)
Raccolta dichiarazioni dei componenti delle commissioni di gara circa l'inesistenza di conflitti di interesse o rapporti o relazioni di parentela.	Responsabili dei settori a rischio corruzione individuati nell'Allegato 1 del PTPCT	Tempestivo (di norma 15 gg dall'evento o dalla disponibilità dei dati)
Adempimenti per contenere il rischio di corruzione del dipendente per attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro e sottoscrizione di apposita dichiarazione all'atto della cessazione del rapporto di lavoro	Responsabili dei settori a rischio corruzione individuati nell'Allegato 1 del PTPCT e Area Risorse Umane	Tempestivo (di norma 15 gg dall'evento o dalla disponibilità dei dati)
Adempimenti nel caso di condanna penale per delitti contro al P.A. e relativi controlli a campione.	Responsabili dei settori a rischio corruzione individuati nell'Allegato 1 del PTPCT	Tempestivo (di norma 15 gg dall'evento o dalla disponibilità dei dati)
Dichiarazione di insussistenza di inconferibilità e incompatibilità dell'incarico	Responsabile dell'Area Risorse Umane	Inconferibilità: tempestivo (di norma 15 gg dal momento del conferimento) Incompatibilità: annuale
Dichiarazione di insussistenza di incompatibilità dell'incarico dei vertici istituzionali ai sensi della delibera ANAC 149/2014		Annuale: entro il 31 gennaio di ogni anno
Adempimenti per il conferimento o l'autorizzazione di incarichi extra-istituzionali	Responsabile	Tempestivo
Dichiarazione sullo stato dei procedimenti amministrativi al fine di monitorare il rispetto dei termini di conclusione	Responsabili dei settori a rischio corruzione individuati nell'Allegato 1 del PTPCT	Entro il 31 marzo di ogni anno
Inserimento da parte delle stazioni appaltanti delle clausole di salvaguardia per il rispetto del patto di integrità e sottoscrizione dichiarazione di presa visione	Responsabili delle stazioni appaltanti, di cui la Allegato 1 del PTPCT, con specifico riferimento all'Area Contratti pubblici	Tempestivo
Rotazione Ordinaria del personale: attivazione misure alternative alla rotazione ordinaria dandone evidenza nella relazione annuale al RPCT	Responsabili dei settori a rischio corruzione individuati nell'Allegato 1 del PTPCT	Tempestivo
Rotazione Straordinaria del personale: Adozione di apposito provvedimento per disciplinare la materia	Responsabile Area Risorse Umane	Entro il 2021
Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Responsabile della struttura "Ufficio Relazioni con il Pubblico"	Tempestivo
Codice di comportamento : vigilare sulla corretta applicazione del Codice	Tutti i Responsabili di struttura	Tempestivo
Sottoscrizione dichiarazione di presa d'atto della disponibilità on-line del PTPCT da parte del personale dipendente neoassunto	Responsabile Area Risorse Umane	Tempestivo (di norma 15 gg dall'evento o dalla disponibilità dei dati)

Notifica del PTPCT a tutti i dipendenti tramite pubblicazione di apposito avviso sul portale intranet e invio del medesimo avviso via mail tramite webmaster	RPCT con il supporto dell'UO Comunicazione ed informazione	Entro il 31 marzo di ogni anno
Trasparenza: trasmissione dei dati da parte di ciascun responsabile individuato nel PTPCT	Responsabili individuati nell'Allegato 2 "Tabella dati soggetti a obbligo di pubblicazione" del PTPCT	Secondo tempistica prevista nell'Allegato 2
Accesso Civico: monitoraggio delle richieste di accesso	Responsabile della prevenzione della corruzione con il supporto di tutti Responsabili dei settori a rischio corruzione individuati nell'Allegato 1 del PTPCT	Pubblicazione semestrale
Relazione annuale al RPCT in cui si espongono gli elementi qualitativi e quantitativi in merito all'attuazione del Piano e le eventuali misure correttive suggerite	Responsabili dei settori a rischio corruzione individuati nell'Allegato 1 del PTPCT	Entro il 30 novembre di ogni anno