

# Piano Triennale Anticorruzione

## Gennaio 2014 – Dicembre 2016



A cura di  
Dott.ssa C. Lo Presti  
Responsabile Aziendale Prevenzione Corruzione

## Indice

Introduzione .....	pag.	3
Parte I		
L'organizzazione del Sistema aziendale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e l'Integrità .....	pag.	6
1. La normativa di riferimento .....	pag.	6
2. Il contesto di attuazione .....	pag.	9
3. Il sistema organizzativo per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza in Azienda .....	pag.	13
Parte II		
Le strategie aziendali per la prevenzione della corruzione .....	pag.	20
1. Premessa .....	pag.	20
2. Analisi della percezione della legalità in Azienda .....	pag.	21
3. La mappa del rischio etico aziendale .....	pag.	22
4. Selezione del personale e formazione .....	pag.	22
5. La rotazione degli incarichi .....	pag.	23
6. Il Codice di comportamento .....	pag.	23
7. Pianificazione triennale e Diagramma di Gantt .....	pag.	25
Parte III		
Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità .....	pag.	28
1. La trasparenza quale strumento per la prevenzione della corruzione .....	pag.	28
2. Limiti alla pubblicità dei dati .....	pag.	29
3. Insieme delle informazioni da inserire sul sito internet dell'Azienda .....	pag.	31
4. Descrizione delle modalità di pubblicazione .....	pag.	33
5. Diffusione e comunicazione interna delle iniziative .....	pag.	35
6. Azioni per l'integrità .....	pag.	36
7. Azioni ulteriori di verifica, monitoraggio e controllo .....	pag.	37
8. Pianificazione triennale delle attività e Diagramma di Gantt .....	pag.	37
Parte IV		
Collegamento con il sistema di misurazione e valutazione delle performance e con il Piano triennale della performance .....	pag.	39
1. Premessa .....	pag.	39
2. Il processo di coinvolgimento degli stakeholder .....	pag.	40
3. Adempimenti in materia di Posta Elettronica Certificata (PEC) .....	pag.	40
4. La giornata della trasparenza .....	pag.	42
5. Strutture competenti e risorse dedicate .....	pag.	42

## Introduzione

A metà degli anni Ottanta, l'azienda dei trasporti di New York decise di applicare alla propria organizzazione la "Teoria delle finestre rotte", sviluppata nel 1982, nelle pagine di un articolo sul *Monthly Review*, da due criminologi americani, James Q. Wilson e George L. Kelling, che, nell'elaborazione della loro teoria, si erano avvalsi degli esperimenti sostenuti dallo psicologo statunitense Philip Zimbardo presso l'Università di Stanford (1969) sull'effetto psicologico che le condizioni di degrado e di abbandono di aree urbane possono scatenare nella percezione della sicurezza dei singoli individui<sup>1</sup>.

La "Broken Window Theory" è riassumibile con la seguente metafora: una finestra rotta in un quartiere fornisce l'impressione di assenza di regole, invogliando a romperne altre e innescando una spirale di vandalismo che ha come epilogo il grande crimine.

Su queste basi, David Gunn, incaricato di sovrintendere alla ricostruzione della rete dei trasporti di New York con un investimento di miliardi di dollari, mandò la polizia a pattugliare stazioni e convogli in cerca di viaggiatori sprovvisti di biglietto ed avviò un'operazione di ripulitura della vernice e di controllo degli atti vandalici sui vagoni. Gunn ebbe molti detrattori in questa operazione: la critica principale era quella di preoccuparsi dei graffiti piuttosto che di questioni criminali più gravi e dell'affidabilità della rete. Tuttavia l'intransigenza di Gunn fu decisiva perché l'iniziativa ebbe come risultato una netta riduzione non solo dei reati minori, ma anche di quelli gravi, come stupri e omicidi.

---

<sup>1</sup> Nel 1969, presso l'Università di Stanford (USA), il professor Philip Zimbardo condusse un esperimento di psicologia sociale. Lasciò due auto abbandonate in strada, due automobili identiche, la stessa marca, modello e colore. Una la lasciò nel Bronx, quindi una zona povera e conflittuale di New York; l'altra a Palo Alto, una zona ricca e tranquilla della California. Due identiche auto abbandonate, due quartieri con popolazioni molto diverse e un team di specialisti in psicologia sociale a studiare il comportamento delle persone in ciascun sito.

Si è constatato che l'automobile abbandonata nel Bronx ha cominciato ad essere smantellata in poche ore. Ha perso le ruote, il motore, gli specchi, la radio, ecc. Tutti i materiali che potevano essere utilizzati sono stati presi, e quelli non utilizzabili sono stati distrutti. Dall'altra parte, l'automobile abbandonata a Palo Alto, è rimasta intatta.

Tuttavia, l'esperimento in questione non finì lì: quando la vettura abbandonata nel Bronx fu demolita e quella a Palo Alto dopo una settimana era ancora illesa, i ricercatori decisero di rompere un vetro della vettura a Palo Alto, California. Il risultato fu che scoppiò lo stesso processo, come nel Bronx di New York: furto, violenza e vandalismo ridussero il veicolo nello stesso stato come era accaduto nel Bronx.

L'esperimento condusse il professor Zimbardo alle seguenti conclusioni: un vetro rotto in un'auto abbandonata trasmette un senso di deterioramento, di disinteresse, di non curanza, sensazioni di rottura dei codici di convivenza, di assenza di norme, di regole, che la realtà non può essere cambiata. Ogni nuovo attacco subito dall'auto ribadisce e moltiplica quell'idea, fino all'escalation di atti, sempre peggiori, incontrollabili, col risultato finale di una violenza irrazionale e sempre più grave.

In esperimenti successivi James Q. Wilson e George Kelling hanno sviluppato la teoria delle finestre rotte, con la stessa conclusione da un punto di vista criminologico, vale a dire che la criminalità è più elevata e diffusa in quelle aree dove più elevati e diffusi sono l'incuria, la sporcizia, il disordine e l'abuso.

I risultati furono un grandissimo successo per l'Azienda dei Trasporti che rivoluzionò la sua organizzazione manageriale interna e riuscì ad ammodernare le linee metropolitane tramite l'acquisto di nuove vetture.

E quando Rudolph Giuliani venne eletto sindaco di New York, nel 1994, il Dipartimento di Polizia estese l'applicazione delle stesse strategie all'intera città. Quando la criminalità iniziò a diminuire in città, in modo veloce e improvviso come era accaduto per la rete metropolitana, fu sottolineata la stessa causa: reati apparentemente insignificanti erano i punti critici della criminalità violenta.

La "Broken Window Theory" è stata anche oggetto di numerose critiche, soprattutto dopo che essa è stata reinterpretata nella retorica politica della "Zero Tolerance" dell'amministrazione Reaganiana che ha accentuato soltanto la parte del controllo massiccio sul territorio come unico strumento per la sicurezza urbana.

La teoria di Kelling & Wilson è risultata essere invece particolarmente innovativa, perché mira a rivalutare la prevenzione della criminalità dando nuovo valore al ruolo del cittadino ed alla sua collaborazione con le forze dell'ordine, il cui compito non è solo quello di reprimere comportamenti criminali, ma di garantire la pacifica convivenza sociale sostenendo la responsabilizzazione della collettività sociale.

La "Broken Window Theory" – ci pare corretto evocarla – la assumiamo come base per interpretare lo spirito con cui il legislatore ha inteso approvare la recente legge n. 190 del 6.11.2012, finalizzandola ad arginare i sempre più diffusi fenomeni corruttivi nella Pubblica Amministrazione. Le novità introdotte dalla normativa citata sono tante: la principale è quella di affiancare, all'azione repressiva delle forze dell'ordine e della magistratura, azioni mirate da parte della nostra Azienda a prevenire le cause della corruzione che trovano terreno fertile nelle nebbie dell'illegalità. Non a caso, infatti, la legge è intitolata "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*".

In tale direzione la norma individua diversi strumenti per agire in termini di prevenzione delle attività corruttive, oltre che di promozione di una cultura della legalità nella PP.AA.: dalla formazione sui temi basilari, alla definizione di specifiche e chiare procedure di gestione ed organizzazioni degli uffici, dalla rotazione dei dirigenti, opportunamente coordinati con gli obblighi di trasparenza, partecipazione e controllo sociale. Fra tutti gli strumenti previsti, il più significativo, perché inquadra e coordina tutti gli altri strumenti di attuazione e controllo, è il Piano Anticorruzione che ciascun ente o, nel caso del sistema sanitario, ciascuna azienda sanitaria o ospedaliera, deve predisporre con orizzonte triennale; in esso l'organo d'indirizzo politico amministrativo - il direttore generale – in piena sintonia col management aziendale, definisce le linee strategiche ed operative

sul tema della prevenzione della corruzione e individua i percorsi e gli strumenti per sviluppare la cultura dei valori fondanti della legalità e del rispetto della Costituzione che sta alla base della convivenza civile in cui ricatti, crimini e discriminazioni non dovrebbero trovare spazio.

Inoltre, il Decreto 33/2013, individua nella trasparenza amministrativa e gestionale uno strumento necessario per sostenere una precisa lotta ad ogni forma di corruzione; in tal senso il presente Piano racchiude in sé anche i principi adottati nel Piano triennale della trasparenza di cui al D.Lgs 150/2009.

Nelle pagine che seguono, quindi, vengono descritte l'organizzazione complessiva del sistema aziendale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, avendo cura di illustrarli in uno specifico piano di lavoro dove sono delineate le attività previste dall'Azienda Ospedaliera "Ospedali Riuniti Villa Sofia-Cervello di Palermo; l'orizzonte temporale del presente documento è triennale e va dal Dicembre 2013 al Dicembre 2016.

## Parte I

### L'organizzazione del Sistema aziendale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e Integrità

#### 1. La normativa di riferimento

La legge in analisi si iscrive nel più ampio quadro dei provvedimenti normativi finalizzati alla lotta alla corruzione, in adempimento agli obblighi imposti dal diritto internazionale. Affianca in tale quadro sistematico la L. 3 agosto 2009, n. 116, di ratifica della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 31 ottobre 2003, e le leggi 28 giugno 2012, nn. 110 e 112, che hanno ratificato due convenzioni del Consiglio d'Europa siglate a Strasburgo nel 1999. Riprende inoltre i documenti OCSE sulla "cultura dell'integrità".

La norma prevede un'obbligatoria attività di pianificazione per la prevenzione della corruzione, e detta le modalità applicative. Le pubbliche amministrazioni centrali definiscono e trasmettono, al Dipartimento della funzione pubblica, un piano di prevenzione della corruzione, nel quale deve essere valutato il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione; anche negli Enti locali, Regioni ed Enti del SSN, devono essere adottati tali piani in cui sono da prevedere gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione, anche ricorrendo ad apposite procedure di formazione del personale. La legge detta inoltre specifiche misure volte alla trasparenza dell'attività amministrativa e relative all'attribuzione di posizioni dirigenziali, oltre a misure per l'assolvimento di precisi obblighi informativi rivolti ai cittadini da parte delle pubbliche amministrazioni.

Il provvedimento intende attuare il principio di trasparenza come total disclosure, cioè *"accessibilità totale delle informazioni su ogni aspetto dell'organizzazione e dell'attività amministrativa, del perseguimento delle funzioni istituzionali e dell'utilizzo delle risorse pubbliche"* (cfr. Carloni, *La trasparenza «totale» delle amministrazioni pubbliche*, in Astrid, 2011). Modello d'ispirazione è il Freedom of Information Act statunitense (Cfr. Comunicato Ministero della Funzione Pubblica 23 gennaio 2013 *"Trasparenza: un elemento essenziale in tema di lotta alla corruzione e alla illegalità"*).

In attuazione dei principi e criteri direttivi della legge si possono evidenziare i seguenti contenuti:

1) i documenti e le informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria devono essere disponibili in formato aperto e possono essere conosciuti, fruiti, utilizzati e riutilizzati da parte di chiunque ne possa avere interesse;

2) accesso civico: chiunque ha il diritto di chiedere ed ottenere gratuitamente dalle pubbliche amministrazioni gli atti, i documenti e le informazioni di cui è obbligatoria la pubblicazione ma che, per qualsiasi motivo, le amministrazioni non hanno provveduto a rendere pubbliche sui propri siti istituzionali;

3) per agevolare l'accesso ai documenti e ai dati oggetto di pubblicazione, i siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni devono prevedere una apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente" e, per rendere maggiormente utilizzabili le informazioni in essa contenute, non potranno essere usati filtri e altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai comuni motori di ricerca web di indicizzare i dati ed effettuare ricerche;

4) tutte le informazioni necessarie ai cittadini per ottenere atti documenti o servizi da parte delle amministrazioni devono essere disponibili on line, compresi gli atti contabili e di spesa delle amministrazioni;

5) sono ridefiniti in modo organico i profili di responsabilità e le sanzioni a carico dei funzionari per il mancato, ritardato o inesatto adempimento degli obblighi di pubblicazione;

6) è prevista l'inefficacia dei provvedimenti di conferimento di incarichi adottati, ma non pubblicati, con il conseguente divieto di corrispondere la retribuzione prevista, di conseguenza la pubblicazione assurge ad elemento integrativo dell'efficacia.

Con riferimento agli incarichi dirigenziali e di diretta collaborazione, è prevista la pubblicazione degli estremi dell'atto di conferimento, dei compensi percepiti, nonché dei dati relativi allo svolgimento di altri incarichi o di attività professionali.

Sono inoltre previste sanzioni pecuniarie e disciplinari a carico dei dirigenti responsabili della mancata o ritardata pubblicazione dei dati previsti.

La legge detta inoltre disposizioni che mirano a rafforzare l'imparzialità dei funzionari pubblici e la trasparenza del conferimento di incarichi agli stessi e comprende i doveri relativi al piano di prevenzione della corruzione che deve essere conosciuto e applicato da tutti i dipendenti dell'amministrazione.

Per un quadro complessivo, si ricorda la normativa di riferimento in tema di anticorruzione e trasparenza amministrativa:

- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*;

- Linee di indirizzo del 13 marzo 2013 del “Comitato Interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione;

- Circolare n.1 del 25/1/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica;

- D.P.C.M. 16/1/2013 contenente le linee di indirizzo del Comitato interministeriale per la predisposizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, del Piano nazionale anticorruzione di cui alla legge 6 novembre 2012, n.190;

- Legge 17 dicembre 2012, n. 221 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, recante ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese.

- Legge 6 novembre 2012, n.190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’ illegalità nella pubblica amministrazione”*;

- Legge 28 giugno 2012, n. 110 Ratifica ed esecuzione della Convenzione penale sulla corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999;

- Schema di DPR recante: *“Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, come sostituito dall’articolo 44, della legge 6 novembre 2012 n. 190”*;

- D.L. 18-10-2012 n. 179 *“Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese”*. Art. 34-bis. *“Autorità nazionale anticorruzione”*;

- DECRETO-LEGGE 6 luglio 2012, n. 95 *“Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini (nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario)”*. Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2012, n.

- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 *"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 3 agosto 2009, n. 116 *"Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale."*

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*;

- Codice Penale Italiano articoli dal 318 a 322.

## **2. Il contesto di attuazione**

Scorrendo i rapporti elaborati da Transparency, agenzia statistica riconosciuta a livello internazionale che stila ogni anno una classifica mondiale sulla corruzione ordinando i Paesi in ordine decrescente, a partire dai migliori, ci si accorge che dal 2005 al 2007 l'Italia oscilla tra il 40°, 45° e 41° posto. Ma negli ultimi tre anni si assiste al tracollo: nel 2008 è alla posizione numero 55, nel 2009 alla numero 63 e nel 2010 scende al 67° posto, registrando un valore ancora più basso del Ruanda e di Capo Verde. Per i Paesi europei invece, se i primi posti sono occupati da Danimarca e Finlandia, dietro all'Italia ci sono solo Romania, Bulgaria e Grecia. Transparency basa le sue misurazioni sull'indice di percezione della corruzione, un valore ricavato dai pareri di prestigiose istituzioni ed esperti del mondo dell'economia. Un metodo che per questa "soggettività" è stato bocciato dall'ultimo dossier presentato dal Servizio anticorruzione e trasparenza del dipartimento della Funzione pubblica del Ministero omonimo, ma altre indagini statistiche supportano la tendenza delineata da Transparency, almeno per l'Europa. Da un sondaggio dell'Eurobarometro del 2009 risulta infatti che i cittadini italiani che nel 2008 si sono sentiti chiedere o offrire una tangente sono stati il 17%, contro una media europea del 9%, mentre identificano proprio nella corruzione uno degli ostacoli principali per il miglioramento dei servizi pubblici, come viene evidenziato nel Rapporto Censis 2010

<b>Secondo Lei, quali sono gli ostacoli principali per il miglioramento dei servizi sanitari pubblici?</b>	<b>Nord Ovest</b>	<b>Nord Est</b>	<b>Centro</b>	<b>Sud e isole</b>	<b>Totale</b>
<b>Il malcostume di politici e amministratori</b>	<b>37,7</b>	<b>34,2</b>	<b>44,7</b>	<b>38,2</b>	<b>38,6</b>
<b>Le pressioni e gli interessi dei privati</b>	<b>34,2</b>	<b>37,4</b>	<b>31,1</b>	<b>29,4</b>	<b>32,6</b>
La scarsità cronica di risorse	14,6	19,2	19,3	17,1	17,2
Scarsa volontà di medici cui fa comodo la situazione attuale	12,3	17,4	17,1	12,6	14,3
L'incapacità dei dirigenti delle strutture e dei servizi	11,4	11,0	16,2	15,1	13,5
Scarso spirito di servizio e di etica dei non medici	6,6	11,4	12,3	16,3	12,0
La tendenza dei pazienti a non rispettare le regole	7,6	2,3	3,9	7,3	5,8
Il rapido modificarsi dei bisogni della popolazione	8,5	1,8	2,2	3,3	4,2
Non ci sono ostacoli particolari i servizi sono discreti	18,4	16,0	6,1	7,8	11,9
Altro	0,3	2,7	0,4	0,5	0,9

La corruzione e la frode sono fenomeni dunque sempre più frequenti e la sanità rimane da anni il settore più scoperto: nel 2010 le procure regionali della Corte dei conti hanno condannato 91 soggetti pubblici contestando 32 milioni di euro di danni patrimoniali e 4,7 milioni di danni all'immagine. Per un danno che complessivamente, tra rinvii a giudizio e condanne, si attesta intorno ai 265 milioni di euro. Ancora, nel solo triennio 2010-2012, in Italia sono stati accertati reati nella sanità per oltre 1 miliardo e mezzo di euro.

La 'tassa occulta' della corruzione che ogni anno pesa in media su ciascun cittadino italiano oscilla dagli 850 ai 1000 euro pro capite, neonati inclusi. A calcolare il peso delle tangenti sui conti nazionali intorno ai 50-60 miliardi l'anno è stata per la prima volta ancora Transparency International Italia, con una stima poi confermata nel 2009 nel rapporto presentato al Senato dal Servizio

anticorruzione e trasparenza (Saet) legato allora alla Presidenza del Consiglio e dalla relazione della Corte dei Conti in apertura dell'anno giudiziario del 2010.

Seppur impressionante questo è solo il costo immediato delle mazzette: la rendita dei corrotti e i costi di indennizzo. Non meno gravi e spesso non quantificabili sono i prezzi indiretti che la società civile deve pagare anche per una sola falla nella gestione della cosa pubblica. Si pensi all'eventuale ritardo di lavori pubblici e al lievitare dei costi con l'allungarsi dei tempi. La corruzione è infatti nemica della libera concorrenza e per lo stesso motivo si va incontro all'assenza di merito e quindi a servizi o strutture malfatte. Per non parlare degli occhi chiusi in cambio di mazzette sui controlli. Una tendenza dal tragico epilogo quando si scontra con la sicurezza delle persone, lavoratori o utenti. Le conseguenze di questa "patologia" del sistema italiano, come l'ha chiamata il procuratore della Corte dei Conti Ristuccia, si leggono anche negli indici di rating finanziari. "Le società di rating internazionale – ha infatti dichiarato la presidente di Transparency International Italia, Maria Teresa Bressolo – valutano il rischio-Paese e quindi il costo del debito anche con il grado di percezione della corruzione. Ne viene penalizzato l'onere del nostro debito del 105% del Pil". Un peso che si traduce nella riduzione degli investitori esteri. Sono parole del 2008, ma che pesano ancora come macigni a giudicare dal corso apparentemente inarrestabile del fenomeno. C'è infine un ulteriore conto da pagare e a farlo è direttamente la democrazia. La stessa indagine Censis per il 2012, come viene chiaramente illustrato nella tabella seguente sui risultati rilevati, evidenzia la scarsa fiducia dei cittadini, nella percezione della escalation del degrado morale, nella possibilità di un miglioramento in tal senso.

<b>Comportamenti scorretti per fare carriera o per conservare il posto di lavoro</b>	
Aumenterà	64,1
Diminuirà	11,8
Rimarrà stabile	24,1
<b>Evasione fiscale</b>	
Aumenterà	58,6
Diminuirà	22,0
Rimarrà stabile	19,4
<b>Accettare affari di dubbia committenza (attività criminali)</b>	
Aumenterà	59,8
Diminuirà	15,5
Rimarrà stabile	24,8
<b>Accettare di mercificare il proprio corpo in varie forme (video, foto, ecc.)</b>	
Aumenterà	53,2
Diminuirà	15,8
Rimarrà stabile	31,1

<b>Accettare di collaborare con un politico non per stima, ma per avere favori</b>	
Aumenterà	57,8
Diminuirà	16,5
Rimarrà stabile	25,7
<b>Pagamento di tangenti per ottenere appalti pubblici</b>	
Aumenterà	55,1
Diminuirà	16,3

La corruzione mina infatti la credibilità dello Stato, prima che all'estero, agli occhi dei suoi cittadini, e la sfiducia nei regolari meccanismi della democrazia rischia di incrinare la stabilità della stessa società civile.

### 3. Il contesto aziendale

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

Ad oggi conta circa 50 Unità Operative sanitarie, tra degenza, day hospital e day surgery, laboratori, radiologie, farmacie e altri servizi assistenziali, articolate in 6 Dipartimenti funzionali e supportate da 6 macroaree amministrative. Vi operano poco più di 2500 operatori, suddivisi come da tabella seguente:

<b>Ruoli</b>	<b>Comparto</b>	<b>Dirigenza</b>	<b>Totale</b>
<b>Sanitario</b>	1233	588	<b>1821</b>
<b>Professionale</b>	---	2	<b>2</b>
<b>Tecnico</b>	469	3	<b>472</b>
<b>Amministrativo</b>	294	5	<b>299</b>
<b>TOTALE</b>	<b>1996</b>	<b>601</b>	<b>2594</b>

Gli Ospedali Villa Sofia e Vincenzo Cervello vantano una tradizione di cura e assistenza sanitaria di più di un secolo, il primo prevalentemente nel trattamento delle emergenze e urgenze, il

secondo nel campo della clinica medica, dell'alta specializzazione e della ricerca applicata; oggi trattano più di 35.000 ricoveri l'anno e gestiscono un bilancio di poco più di 400 milioni di euro.

Convinzione profonda della governance, ai vari livelli, è che il personale costituisce la risorsa più importante per l'azienda e il suo più grande patrimonio e che è solo con il coinvolgimento e la responsabilizzazione di tutti, nella condivisione dei valori della solidarietà e dell'equità, che l'azienda può offrire un servizio pubblico di livello sempre più alto.

#### **4. Il sistema organizzativo per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza in Azienda**

La normativa sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza e integrità ricordata al paragrafo 1 introduce, come si è detto, importanti innovazioni nel trattamento della corruzione e prevede una serie articolata di azioni e di interventi operativi tali che l'Azienda ospedaliera Ospedali Riuniti Villa Sofia-Cervello ritiene opportuno definire un sistema organizzativo articolato su vari livelli e ruoli, con l'obiettivo di assicurare azioni strategiche adeguate al fine di privilegiare una prospettiva non tanto di semplice adempimento formale, quanto piuttosto capace di garantire una concreta e reale promozione della legalità e dell'etica pubblica; tutto ciò in regime di continuità rispetto ad iniziative e dinamiche già implementate nella nuova Azienda a decorrere dalla sua istituzione, volte a garantire la massima trasparenza dei processi gestionali.

##### **Gli attori coinvolti**

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

- a. La Direzione Aziendale
- b. La Responsabile per la prevenzione della corruzione
- c. Il Responsabile per la trasparenza e l'integrità
- d. Il Gruppo di Lavoro per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
- e. La Rete dei referenti aziendali per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
- f. L'UO Formazione-Comunicazione-URP
- g. Il Responsabile Sistema Informatico
- h. L'UO Qualità e Rischio Clinico
- i. I Dirigenti e i Dipendenti aziendali
- j. L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
- k. Il Comitato Consultivo Aziendale

### **a. La Direzione Aziendale**

La Direzione aziendale svolge un ruolo determinante nel sistema complessivo anticorruzione; essa costituisce l'organo di indirizzo politico-amministrativo cui competono le seguenti azioni:

- individuare, di norma tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio, il responsabile della prevenzione della corruzione;
- adottare, entro il 31 gennaio di ogni anno, su proposta del responsabile prevenzione corruzione e trasparenza, il piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, curandone la trasmissione al Dipartimento Funzione Pubblica.
- promuovere la cultura della legalità e dell'etica pubblica;
- sostenere i sistemi di controllo e verifica gestionale e amministrativa;
- assicurare al sistema per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e integrità adeguate condizioni operative e le risorse necessarie per lo svolgimento dei compiti assegnati.

### **b. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione**

La Legge 190 individua con chiarezza i compiti e le responsabilità di tale figura. In particolare, al Responsabile della prevenzione delle corruzione sono assegnate le seguenti funzioni e competenze:

1. proporre il piano triennale di prevenzione della corruzione che viene adottato dall'organo di indirizzo politico entro il 31 gennaio di ogni anno.;
2. definire, entro il 31 gennaio di ogni anno, procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione. La mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale.

Egli deve inoltre provvedere:

- a) alla verifica dell'attuazione del piano, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative e più frequenti violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- b) alla verifica, d'intesa con il dirigente competente e sulla base delle assegnazioni degli incarichi comunicata dal dirigente della struttura, dell'effettiva rotazione degli incarichi avvenuta negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- c) ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione.

Infine, entro il 15 dicembre di ogni anno, il responsabile predispone una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette all'organo di indirizzo politico amministrativo (direttore generale), oltre che al Dipartimento Funzione Pubblica. Nei casi in cui l'organo di cui sopra lo richieda, riferisce in via breve sull'attività svolta.

#### **b.1. Le risorse a disposizione del responsabile.**

Considerato il delicato compito organizzativo e di raccordo che deve essere svolto dal responsabile della prevenzione, le amministrazioni devono assicurargli un adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate ed adeguate risorse umane, strumentali e finanziarie. L'appropriatezza va intesa non solo dal punto di vista quantitativo, ma anche qualitativo, dovendo assicurare la presenza di elevate professionalità, che dovranno peraltro essere destinatarie di specifica formazione.

#### **c. Il Responsabile per la trasparenza e l'integrità**

I compiti e le funzioni del Responsabile per la trasparenza e l'integrità (RTI) sono chiariti all'articolo 43 – Capo VI del Decreto legislativo 14 marzo 2013 N. 33 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*. In tale articolo viene stabilito che il Responsabile trasparenza e integrità svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento, da parte dell'amministrazione, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Gli altri compiti del Responsabile trasparenza e integrità sono relativi:

- all'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, all'interno del quale sono previste specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e ulteriori misure e iniziative di promozione della trasparenza in rapporto con il Piano anticorruzione.
- al controllo e verifica della regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal citato decreto.

Inoltre, il Responsabile trasparenza e integrità, in relazione alla loro gravità, segnala, all'ufficio disciplina, i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ai fini dell'eventuale attivazione del

procedimento disciplinare; segnala gli inadempimenti anche al vertice politico dell'amministrazione e all'OIV ai fini dell'attivazione delle altre forme di valutazione delle responsabilità.

#### **d. Il Gruppo di lavoro per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza**

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e il responsabile per la trasparenza e l'integrità si avvalgono di un gruppo di lavoro composto da figure professionali diversificate (dirigenti sanitari ed amministrativi), dove comunque è presente in maniera significativa la figura dell'avvocato per le specifiche competenza professionale in materia giuridica. Il Gruppo di Lavoro per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza ha il compito principale di affiancare e supportare i responsabili prima identificati e svolge un importante ruolo operativo per la realizzazione delle attività previste, oltre che per quelle di monitoraggio e di controllo.

In particolare, le attività previste sono relative a:

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

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

La rete di referenti aziendali per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza è costituita da un rappresentante per ciascuna U.O./Settore Amministrativo.

I referenti sono chiamati a svolgere il ruolo di facilitatori del processo di promozione della cultura della legalità e della trasparenza, garantendo un collegamento tra le unità organizzative e i Responsabili anticorruzione e della trasparenza.

Le nomine dei referenti, su segnalazione di ciascun Responsabile di Unità Operativa/Settore Amministrativo, sono formalizzate con delibera aziendale.

I compiti dei referenti sono i seguenti:

- ◆ rilevare ed analizzare le mappe di rischio etico nella struttura di appartenenza;
- ◆ coordinare le attività di prevenzione della corruzione e per la trasparenza nella propria struttura;

- ◆ pubblicare sul sito aziendale di atti e/o documenti della propria struttura di appartenenza secondo gli obblighi previsti dalla normativa vigente;
- ◆ collaborare con il responsabile anticorruzione e per la trasparenza nella progettazione e nella realizzazione delle attività formative programmate sui temi in oggetto;
- ◆ monitorare, nell'ambito della UO di appartenenza, lo stato di attuazione del Piano, identificare i nodi critici e comunicare tempi e criticità al Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza, affinché egli intervenga secondo le modalità individuate dalla normativa e nella sua funzione principale di stimolo e sollecitazione alla presa in carico, da parte degli interessati, delle attività relative ai temi in oggetto;
- ◆ supportare il Direttore dell'UO di appartenenza affinché elabori azioni mirate di correzione delle stesse al fine di contenerle o, meglio, eliminarle.

#### **f. Il Responsabile del Sistema Informatico**

Il Responsabile del sistema informatico, nell'ambito delle sue specifiche competenze tecniche, collabora con il responsabile prevenzione corruzione e trasparenza, per:

- ◆ provvedere all'aggiornamento del sito e della sua impostazione in relazione a quanto previsto, tra le altre norme, prioritariamente dal D.Lgs. 33/2013;
- ◆ collaborare con il responsabile prevenzione corruzione per le attività di semplificazione amministrativa e dematerializzazione.

#### **g. L'UO Formazione-Comunicazione-URP**

L'UO Formazione-Comunicazione-URP, in collaborazione con il responsabile anticorruzione e per la trasparenza e l'integrità, organizza, gestisce e valuta i percorsi formativi sui temi in oggetto rivolti al personale a maggior rischio di corruzione nonché quelli di sensibilizzazione rivolti in maniera generale a tutto il personale dipendente e tutti gli altri eventuali percorsi formativi ritenuti necessari a promuovere una cultura della legalità e dell'etica pubblica.

Per ciò che attiene alla comunicazione, l'UO sopra indicata, sempre in collaborazione con il responsabile anticorruzione e per la trasparenza, elabora e applica metodologie e strumenti volti a migliorare l'accesso alle informazioni da parte dei cittadini, anche attraverso l'utilizzo di tecnologie informatiche avanzate e interattive, garantendo la semplificazione dei procedimenti amministrativi per migliorare il rapporto con i cittadini, i soggetti economici, le formazioni sociali. Tutto ciò in regime di costante rispetto del diritto fondamentale alla riservatezza, proprio di ogni soggetto che instaura, a qualsiasi titolo, un rapporto con l'Azienda.

## **h. L'area Qualità e Rischio Clinico**

L'area Qualità e Rischio Clinico, nell'ambito delle specifiche competenze in merito alla elaborazione e definizione delle procedure aziendali, definisce e redige, su richiesta del Responsabile prevenzione corruzione e trasparenza e in collaborazione con i direttori delle UU.OO./strutture amministrative interessati, specifiche procedure organizzative finalizzate alla massima semplificazione amministrativa e al monitoraggio e controllo dei processi organizzativi, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione.

## **i. I Dirigenti e i dipendenti aziendali**

Il personale destinato ad operare in ambiti e attività particolarmente esposti alla corruzione, i Responsabili di posizioni organizzative, i Dirigenti responsabili di strutture complesse e di strutture semplici dipartimentali, limitatamente alle rispettive competenze sancite dalla legge e dai regolamenti, hanno il compito di essere a conoscenza del presente Piano di prevenzione della corruzione approvato dal Direttore Generale dell'Azienda e di darne esecuzione.

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

I Dirigenti responsabili di strutture complesse e di strutture semplici dipartimentali hanno il compito di monitorare il rispetto dei tempi procedimentale e di relazionare per tempo (non oltre tre giorni dalla conoscenza del fatto) al Responsabile della prevenzione della corruzione in merito all'inosservanza dei tempi procedimentali (elemento sintomatico del corretto funzionamento e rispetto del Piano di prevenzione della corruzione); in caso di ritardo ne specificano le ragioni.

I Dirigenti responsabili di strutture complesse e di strutture semplici dipartimentali entro il 31 dicembre di ogni anno indicano al Responsabile della prevenzione della corruzione, i nominativi dei dipendenti da inserire nel programma di formazione.

I Dirigenti responsabili di strutture complesse e di strutture semplici dipartimentali sono obbligati ad inserire nei bandi di gara le clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità ai sensi dell'art. 1, comma 17, legge n. 190/2012. Gli stessi debbono dimostrare al Responsabile della prevenzione della corruzione, nella relazione di cui al comma successivo, il rispetto di tale obbligo.

I Dirigenti responsabili di strutture complesse e di strutture semplici dipartimentali presentano entro il 30 novembre di ogni anno al Responsabile della prevenzione della corruzione un dettagliato rapporto concernente:

- le attività svolte in merito all'attuazione effettiva dei principi di legalità ed integrità del presente Piano;

- le eventuali criticità accertata, specificando le azioni eventualmente intraprese per eliminarle o proponendo al Responsabile della prevenzione della corruzione azioni di correzione, ove non rientranti nella competenza dirigenziale.

I Dirigenti responsabili di strutture complesse e di strutture semplici dipartimentali effettuano un controllo, con cadenza almeno annuale, sui rapporti contrattuali maggior valore economico tra l'Azienda e i soggetti/impresе esterne o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di servizi che dovessero provocare particolari vantaggi economici di qualsiasi genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti, ovvero i dirigenti e i dipendenti dell'Azienda.

I Dirigenti responsabili di strutture complesse e di strutture semplici dipartimentali specificano, entro il 30 novembre di ogni anno al Responsabile della prevenzione della corruzione le forniture di beni, servizi, lavori da appaltare nell'anno successivo, curando la attivazione delle procedure di selezione, secondo le modalità indicate dal D. Lgs. n. 163/2006, con congruo anticipo rispetto alla scadenza dei contratti in essere, aventi per oggetto la fornitura di beni, servizi, lavori.

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

#### **j. L'Organismo Indipendente di valutazione (OIV)**

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), in attuazione dell'art.14 del D.Lgs 150/09, e dell'art. 44 del D.Lgs. 33/2013, valida il piano, ne verifica la coerenza con gli obiettivi aziendali e vigila sulla sua attuazione nel tempo.

#### **k. Il Comitato Consultivo Aziendale**

Il Comitato Consultivo Aziendale (CCA), nel suo ruolo di rappresentante dei cittadini e degli utenti, viene messo a conoscenza del Piano e ne dà massima diffusione e divulgazione tra le Associazioni di Volontariato che lo costituiscono, al fine di favorire, anche in questo settore, l'empowerment dei cittadini e della comunità in generale e potere così esercitare una più diretta tutela dei processi organizzativi e sanitari secondo la prospettiva degli utenti.

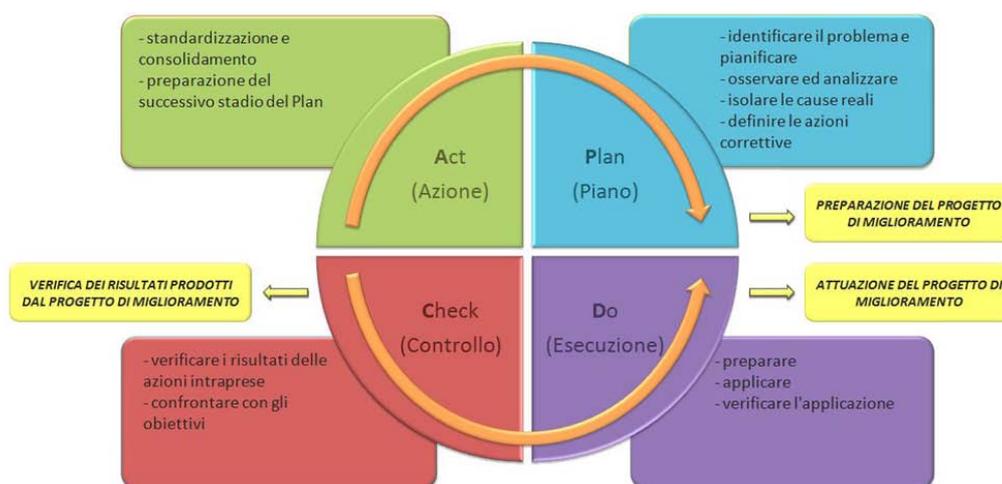
## Parte II

### Le strategie aziendali per la prevenzione della corruzione

#### 1. Premessa

Dopo aver descritto per grandi linee i principali contenuti della normativa vigente in tema di anticorruzione e di trasparenza e aver definito l'organizzazione del sistema aziendale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, nel presente capitolo si definiranno le strategie di intervento e le azioni principali per prevenire la corruzione in azienda e per promuovere la cultura della legalità, specificandole e articolandole temporalmente in apposito cronoprogramma.

L'approccio utilizzato per tale finalità fa riferimento al ciclo di Deming che, in una logica di processo dinamico, individua 4 fasi fondamentali e circolari, come nella figura seguente:



Nel nostro caso avremo le seguenti azioni:

#### PLAN:

La fase della pianificazione del programma di prevenzione della corruzione necessita di una verifica dello stato dell'arte. Essa sarà condotta utilizzando strumenti e metodologie qualitative e quantitative quali

1. l'analisi della percezione della legalità tra gli operatori aziendali;
2. la costruzione delle mappe del rischio di corruzione.

## **DO:**

Valutazione del livello di rischio nei diversi processi organizzativi e produttivi distinguendo tre livelli di rischio - alto, medio e basso - e prevedendo interventi diversi in funzione del livello di rischio corruttivo registrato

Es.: **rischio basso**: interventi informativi e di sensibilizzazione sui temi in oggetto;

**rischio medio**: interventi di sensibilizzazione e interventi formativi sui temi in oggetto, verifica e/o revisione di eventuali procedure esistenti;

**rischio alto**: interventi di formazione-intervento, elaborazione e implementazione di apposite procedure e regolamenti, rotazione degli incarichi, compatibilmente con le risorse umane disponibili e le specifiche competenze registrate,

## **CHECK**

Elaborazione di strumenti di controllo condivisi con il top e middle management aziendale al fine di monitorare le aree a più alto rischio di corruzione e, in generale, l'attuazione del presente Piano.

## **ACT**

La precedente fase di monitoraggio e verifica del sistema per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza permetterà di individuare nuove aree di intervento ed eventuali nuovi percorsi di miglioramento. Scopo prioritario di questa fase è comunque quello di aumentare/allargare la quantità di processi organizzativi regolamentati e per i quali si possono prevedere e costruire specifiche procedure organizzative.

## **2. Analisi della percezione della legalità in Azienda.**

Al fine di poter effettuare una valutazione della percezione e del sentimento della legalità così come viene esperita ed agita dagli operatori nella nostra azienda ospedaliera, la Responsabile anticorruzione provvederà alla realizzazione di uno specifico studio sulla percezione della legalità tra gli operatori aziendali. Obiettivo prioritario sarà quello di analizzare anche "l'attitudine alla legalità", vale a dire la capacità di agire comportamenti autodiretti, coerenti con il proprio sistema etico e quanto siano tollerabili comportamenti al limite della legalità. L'analisi sarà svolta utilizzando metodologie quantitative e qualitative, al fine di coinvolgere i partecipanti in percorsi di ricerca-intervento come strumento partecipativo per sviluppare l'empowerment della organizzazione e finalizzandoli alla formazione e alla sensibilizzazione sui temi trattati, anche al fine di conoscere le eventuali incongruenze tra l'affermazione di principi di legalità e la sostanziale applicazione nei comportamenti quotidianamente agiti.

### **3. La mappa del rischio etico aziendale**

La mappa del rischio etico è uno strumento di analisi e valutazione del rischio di fallimento etico che può contribuire a prevenire la corruzione e rafforzare l'integrità e la correttezza dell'azione amministrativa pubblica.

Il lavoro di creazione della mappa inizia con l'individuazione e la descrizione dei processi realizzati, per poi passare alle rilevazioni attraverso le interviste con testimonial di riferimento ed osservazioni in diretta delle modalità di lavoro previste dai diversi processi analizzati.

Il prodotto finale di tali analisi costituisce la specifica mappa, composta da una matrice a doppia entrata, che consente sia di rilevare criticità, problemi e rischi etici, sia di ottenere informazioni, punti di riflessione e possibili rimedi. La mappa consente di trattare gli input rilevati seguendo una logica di processo (criticità → problemi → rischi → rimedi), indispensabile per risolvere e prevenire l'insorgere di rischi etici. La struttura della mappa consente inoltre di isolare variabili organizzative relative a:

- struttura;
- persone (attori);
- tecnologia (strumenti);
- compiti.

La considerazione congiunta di queste variabili individuate rende possibile operare per uno sforzo di cambiamento in chiave etica.

Negli ultimi mesi del 2013 la Responsabile della prevenzione della corruzione aziendale ha provveduto a definire gli strumenti metodologici e tecnici attraverso un'analisi della normativa e di esperienze avanzate in merito svolte presso altri contesti nazionali e internazionali; nel primo semestre del 2014 si procederà alla somministrazione dello strumento ai direttori delle strutture amministrative e sanitarie dell'azienda, al fine di rilevare il rischio etico aziendale e il diverso livello di gravità dello stesso (alto, medio, basso) e, a seguire, si programmeranno le successive e necessarie azioni di intervento a livello aziendale, come rappresentato nel successivo diagramma di Gantt relativo alla specifica programmazione delle attività.

### **4. Selezione del personale e formazione**

Il relazione ai risultati emersi dalle mappe di rischio etico e dall'analisi della percezione della legalità in Azienda, la Responsabile prevenzione corruzione, in collaborazione con l'UO Formazione e con i Direttori delle UU.OO./Settori interessati, provvede a formulare uno specifico piano

formativo per l'anticorruzione che verrà inserito nel Piano Aziendale di Formazione annualmente predisposto dall'UO Formazione Aziendale.

Il Piano annuale di formazione per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza dovrà indicare:

a) le materie che saranno oggetto di formazione (tra le quali si annovera l'attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione dei Codici di comportamento, ex art. 54, comma 7, del D. Lgs. 30/3/2011, n. 165);

b) il personale che svolge attività in ambiti ad elevato rischio di corruzione;

c) il grado di informazione e di conoscenza dei dipendenti nelle materie/attività a rischio di corruzione;

d) l'individuazione dei docenti: questi dovranno aver svolto attività in PP.AA nelle materie/attività a rischio di corruzione, ovvero, essere degli esperti di dette materie/attività;

e) monitoraggio dell'attività di formazione svolta e dei relativi risultati.

Il bilancio di previsione annuale dovrà prevedere gli appropriati interventi di spesa diretti a garantire la formazione.

Il personale docente dovrà essere nominato con procedura ad evidenza pubblica.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, con la definizione delle procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, assolve a quanto richiesto dall'art. 1, comma 8, ultimo periodo, della Legge n. 190/2012.

## **5. La rotazione del personale**

La rotazione del personale è un altro degli strumenti che la norma prevede per ridurre il rischio di corruzione e garantire adeguata trasparenza all'azione amministrativa. Poiché per poter mettere in atto tale strumento è necessario avere un valido bilancio delle competenze degli operatori assegnati ai vari servizi, l'Azienda provvederà, attraverso il gruppo di lavoro specifico anticorruzione, a produrre una mappatura delle competenze del personale delle aree identificate a maggiore rischio di corruzione per stabilire correttamente le possibili rotazioni del personale, nonché ad identificare le azioni di addestramento necessarie all'acquisizione delle competenze richieste.

## **6. Il Codice di comportamento**

La Legge 190/2012 (art. 44) stabilisce che ciascuna pubblica amministrazione, "al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio

Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), un proprio Codice di comportamento che integra e specifica il Codice di comportamento approvato con decreto del Presidente della Repubblica previa deliberazione del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata. Al codice di comportamento aziendale si applicano tutte le disposizioni previste dal comma 3, art. 44 della citata Legge 190/2012; esso viene inoltre consegnato al dipendente, che lo sottoscrive all'atto dell'assunzione. Tutti i dipendenti devono quindi essere portati a conoscenza delle disposizioni del Codice di comportamento.

Il codice contiene una specifica sezione dedicata ai doveri dei dirigenti, articolati in relazione alle funzioni attribuite, e comunque prevede per tutti i dipendenti pubblici il divieto di chiedere o di accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.

Nella elaborazione del Codice di comportamento aziendale si dovrà fare riferimento anche a eventuali linee guida e modelli definiti dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT).

La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

Sull'applicazione del Codice di comportamento vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e gli uffici di disciplina.

Le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici e organizzano attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione degli stessi.

In relazione a tale strumento di anticorruzione, il presente Piano prevede le seguenti azioni:

- ◆ Predisposizione del Codice di comportamento aziendale;
- ◆ Presentazione del Codice di comportamento agli organismi interessati per approvazione o condivisione: Direzione strategica, Settore Risorse umane, Affari legali, Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), Comitato Unico di garanzia, Comitato Consultivo Aziendale, ecc..
- ◆ Promozione della diffusione della conoscenza del Codice tra tutti gli operatori attraverso: incontri di formazione, informazione e sensibilizzazione sul tema, spazio specifico sul sito aziendale, newsletter, ecc..
- ◆ Presa d'atto e verifica della conoscenza del Codice da parte dei dipendenti.

## 7. Pianificazione triennale delle attività e Diagramma di Gantt

Nel diagramma di Gantt qui di seguito presentato si specificano le attività previste, ripartite nei diversi anni e alcuni indicatori utili alla valutazione di quanto realizzato. Tutti i dipendenti e i dirigenti dell'Azienda, ciascuno per le rispettive competenze e ambiti di attività, sono responsabili della loro concreta attuazione e del loro monitoraggio. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e il responsabile della trasparenza, ciascuno per i propri ambiti di riferimento, dovranno promuovere, implementare, monitorare e verificare la concreta attuazione del presente Piano e le azioni di monitoraggio specifiche predisposte dai direttori delle articolazioni organizzative, sia di area sanitaria che amministrativa e tecnica.

**Tab. 1 Diagramma di Gantt**

Area riferim.	Attività Previste	2014	2015	2016
<b>Area programmazione</b>	Costituzione gruppo di lavoro per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	x		
	Costituzione rete referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	x		
	Formazione specifica al gruppo di lavoro e alla rete referenti	x		
<b>Area comunicazione</b>	Presentazione e diffusione del PTPC – PTI (incontri di sensibilizzazione, newsletter e depliant, giornata della trasparenza, sito aziendale)	x		
	Acquisizione presa d'atto, da parte dei dipendenti, del PTPC – PTI	x	x	x
<b>Area Percezione legalità</b>	Programmazione analisi percezione legalità	x		
	Individuazione del campione ed elaborazione degli strumenti di rilevazione per l'analisi della percezione legalità	x		
	Realizzazione dello studio, elaborazione ed analisi dei dati raccolti	x		
<b>Area Mappe rischio</b>	Revisione dello strumento elaborato per le mappe di rischio (Check List di controllo)	x		
	Condivisione con gruppo di lavoro e rete referenti anticorruzione della Check List di controllo	x		
	Somministrazione Check List	x		
	Elaborazione dati raccolti	x		
	Individuazione aree di rischio e valutazione dello stesso secondo tabella predefinita (alto, medio, basso rischio) e loro aggiornamento	x	x	x
	Predisposizione regolamenti e procedure per processi e attività identificate a maggiore rischio di corruzione	x	x	x

<b>Area Formazione</b>	Identificazione personale da formare	x	x	x
	Predisposizione percorsi formativi di corsi di sensibilizzazione ai dipendenti (attività 1) e di approfondimento mirato ai dipendenti che operano nelle aree identificate a più alto rischio di corruzione (attività 2)	x	x	x
<b>Area Rotazione personale</b>	Elaborazione strumenti per il bilancio delle competenze del personale delle aree a maggiore rischio di corruzione	x	x	x
	Mappatura competenze professionali e successivo aggiornamento	x	x	x
	Elaborazione strumenti per la verifica della effettiva rotazione		x	x
<b>Area Codice comportament o</b>	Elaborazione Codice comportamento	x	x	x
	Diffusione del Codice comportamento	x	x	x
	Verifica conoscenza e attuazione codice comportamento		x	x

Tab. 2 Indicatori di monitoraggio

Area riferim.	Attività Previste	Indicatori di Monitoraggio
<b>Area programmazio ne</b>	Costituzione gruppo di lavoro per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Si/No
	Costituzione rete referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Si/No
	Formazione specifica al gruppo di lavoro e alla rete referenti	N. giornate formative (almeno 2)
<b>Area comunicazione</b>	Presentazione e diffusione del PTPC – PTI: <ul style="list-style-type: none"> <li>1. incontri di sensibilizzazione,</li> <li>2. newsletter</li> <li>3. depliant,</li> <li>4. giornata della trasparenza,</li> <li>5. sito aziendale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. N. incontri (almeno 3)</li> <li>2. si/no</li> <li>3. si/no</li> <li>4. si/no</li> <li>5. si/no</li> </ul>
	Acquisizione presa d'atto, da parte dei dipendenti, del PTPC – PTI	Si/No
<b>Area Percezione legalità</b>	Programmazione analisi percezione legalità	Si/No
	Individuazione del campione ed elaborazione degli strumenti di rilevazione per l'analisi della percezione legalità	N. operatori coinvolti/tot. operatori
	Realizzazione dello studio, elaborazione ed analisi dei dati raccolti	Elaborazione e presentazione di relazione conclusiva
	Revisione dello strumento elaborato per le mappe di rischio (Check List di controllo)	N. incontri gruppo di lavoro
	Condivisione con gruppo di lavoro e rete referenti anticorruzione della Check List di controllo	Si/No

<b>Area Mappe rischio</b>	Somministrazione Check List	N. Checklist somministrate/Settori individuati
	Elaborazione dati raccolti	Si/No
	Individuazione aree di rischio e valutazione dello stesso secondo tabella predefinita (alto, medio, basso rischio) e loro aggiornamento	Si/No
	Predisposizione regolamenti e procedure per processi e attività identificate a maggiore rischio di corruzione	N. regolamenti e/o procedure elaborate/tot. Processi e attività ad alto rischio identificate
<b>Area Formazione</b>	Identificazione personale da formare	N. operatori identificati
	Predisposizione percorsi formativi di corsi di sensibilizzazione ai dipendenti (attività 1) e di approfondimento mirato ai dipendenti che operano nelle aree identificate a più alto rischio di corruzione (attività 2)	N. corsi realizzati/N. corsi programmati per attività 1 N. corsi realizzati/N. corsi programmati per attività 2 N. partecipanti/tot. Partecipanti individuati
<b>Area Rotazione personale</b>	Elaborazione strumenti per il bilancio delle competenze del personale delle aree a maggiore rischio di corruzione	Si/No
	Mappatura competenze professionali e successivo aggiornamento	Si/No N. mappe aggiornate/tot. Mappe elaborate (per 2015-2016)
	Elaborazione strumenti per la verifica della effettiva rotazione	Si/No
<b>Area Codice comportamento</b>	Elaborazione Codice comportamento	Si/No
	Diffusione del Codice comportamento	Si/No
	Verifica conoscenza e attuazione codice comportamento	Si/No

## Parte III

### Il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità

#### 1. La trasparenza quale strumento per la prevenzione della corruzione

La trasparenza è una regola generale che coinvolge ogni determinazione pubblica e rappresenta il principio costituzionale di buon andamento e imparzialità, canonizzato nell'articolo 97 della Carta Costituzionale.

Ne consegue che in ambito sanitario le finalità di pubblico interesse devono sempre consentire di comprendere i percorsi decisionali del management garantendo, allo stesso tempo, l'informazione di tutti i soggetti coinvolti nel processo assistenziale.

Trasparenza e partecipazione sono i pilastri basilari delle regole di condotta delle aziende, consentendo alla parte privata – il cittadino utente – di comprendere appieno le decisioni adottate, confermando la tendenziale coincidenza tra obiettivi perseguiti e utilizzo del potere conferito all'organo di gestione ed ai responsabili dell'erogazione del servizio.

La portata del concetto di trasparenza così come adottato dall'art. 11 del d.l. 150 del 2009 e dal D.Lgs 33/2013 comporta l'accessibilità totale alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, agli obiettivi, agli indicatori relativi agli andamenti gestionali, all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, ai risultati dell'attività di misurazione e valutazione. Può dunque comprendersi facilmente la nuova e rivoluzionaria accezione del principio di trasparenza ancorato fino ai nostri giorni alle previsioni dell'art. 24 c. 3 della L. 241/1990 secondo cui *“non sono ammissibili istanze di accesso preordinate ad un controllo generalizzato dell'operato delle pubbliche amministrazioni”*, laddove, oggi il legislatore permette proprio forme diffuse di controllo sociale dell'operato delle aziende sanitarie e delinea, quindi, un diverso regime di accessibilità alle informazioni. Il D.Lgs 33/2013, infatti, all'art.1 commi 1 e 2, stabilisce un *“principio generale di trasparenza”* in cui questa *“e' intesa 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. La trasparenza ..... perciò, concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino”*.

La finalità principale che il legislatore vuol perseguire attraverso il meticoloso sistema di pubblicità dell'azione amministrativa è sicuramente costituita dal miglioramento nell'uso delle risorse, dallo sviluppo della cultura dell'integrità ed etica pubblica, nonché di buona gestione delle risorse pubbliche. E più precisamente, con riferimento alla legalità e alla cultura dell'integrità, la pubblicazione di determinate informazioni risulta strumentale alla prevenzione della corruzione nelle aziende sanitarie. In questo senso, è riconoscibile un legame di tipo funzionale tra la disciplina della trasparenza e quella della lotta alla corruzione.

Anche la pubblicazione dei codici di comportamento sui siti istituzionali delle singole aziende sanitarie si inserisce nella logica dell'adempimento di un obbligo di trasparenza.

Non è superfluo notare come la disciplina della trasparenza che vale per le aziende sanitarie rientra nei livelli essenziali delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera m), della Costituzione, oggetto della competenza esclusiva del legislatore statale.

Oltre al profilo statico consistente nella pubblicizzazione di categorie di dati attinenti alle PP.AA. per finalità di controllo, la trasparenza presenta un profilo dinamico correlato direttamente alla performance nell'ottica di un miglioramento "continuo".

Il programma della trasparenza, da un lato, rappresenta uno degli aspetti fondamentali della fase di pianificazione strategica all'interno del ciclo della performance, dall'altro, permette di rendere pubblici agli stakeholder di riferimento, con particolare attenzione agli outcome e ai risultati desiderati/conseguiti, proprio quelli che saranno i contenuti del Piano della performance e, a consuntivo, della Relazione sulla performance.

L'articolazione ed i contenuti del presente strumento applicativo, quindi, si ispirano alle "Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità", emanate, con Delibera n. 105 del 15 ottobre 2010, dalla CIVIT, ai sensi dell'articolo 13, comma 6, lettera e), e comma 8, del decreto. Si è altresì tenuto conto delle precisazioni contenute nella delibera CIVIT n° 2 del 2012 e, prioritariamente, al citato D.Lgs. 33/2013.

## **2. Limiti alla pubblicità dei dati**

Prendendo spunto dalla delibera CIVIT n. 105 del 2010 si sottolinea come non tutti i dati che riguardano le PP. AA. e i loro dipendenti sono soggetti alla pubblicizzazione sui siti istituzionali. La pubblicazione di alcune categorie di dati è soggetta ai limiti imposti dalla legge. Per comprendere ciò bisogna acquisire la consapevolezza che trasparenza e protezione dei dati personali (diritto alla riservatezza) costituiscono l'uno il limite dell'altro.

A tal proposito occorre richiamare l'articolo 1 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali, di seguito "Codice"), che statuisce: "Chiunque ha

diritto alla protezione dei dati personali che lo riguardano. Le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto ad una funzione pubblica e la relativa valutazione non sono oggetto di protezione della riservatezza personale”. La “prestazione” è oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale nella misura in cui, direttamente o indirettamente, attenga allo svolgimento di una funzione pubblica nell’ambito del SSN. Non per nulla il legislatore, nel D.Lgs. 33/2013, nel citato art. 1, comma 2, individua “*nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d’ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali*”, il limite alla stessa trasparenza amministrativa e gestionale garante della democrazia e del controllo dei cittadini sulla res publica

Da un punto di vista soggettivo, l’espressione “chiunque sia addetto ad una funzione pubblica” ricomprende, tendenzialmente, tutti coloro che nel sistema sanitario nazionale siano addetti ad una funzione di rapporto con il pubblico, indipendentemente dalla posizione rivestita e dal titolo di legittimazione e dunque riguarda:

- Capi dipartimento
- Direttori di struttura complessa
- Dirigenti aventi responsabilità gestionali
- Qualsiasi figura dirigenziale alla quale, nell’organizzazione aziendale, è affidata la responsabilità di gestione delle risorse umane.
- Posizioni organizzative e titolari di funzioni di coordinamento

A garanzia di quanto detto opera il principio di proporzionalità che è volto a garantire che i dati pubblicati e i modi di pubblicazione siano pertinenti e non eccedenti rispetto alle finalità indicate dalla legge nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati, anche alla luce delle delibere del Garante in materia di protezione dei dati personali, e comporta altresì la necessità di provvedere all’archiviazione dei dati non più aggiornati, con particolare riguardo ai dati informativi inerenti al personale dipendente.

Per quanto riguarda i dati sensibili (articolo 4, comma 1, lettera d), del Codice) e i dati che prevedono implicazioni consimili (è, ad esempio, il caso dei dati inerenti a soggetti che si trovano in situazioni economiche disagiate o dei dati riguardanti soggetti appartenenti a categorie protette cui sono destinate agevolazioni e titoli di preferenza), il contemperamento può essere realizzato mediante specifiche modalità di protezione, quali la profilazione in forma anonima dei dati o l’inaccessibilità ai dati stessi da parte dei motori di ricerca, fermo restando comunque il generale divieto di pubblicare i dati idonei a rivelare lo stato di salute dei singoli interessati (articoli 22, comma 8; 65, comma 5; 68, comma 3, del Codice).

### 3. Insieme delle informazioni da inserire nel sito internet

Le categorie di dati e informazioni che, alla luce del contesto normativo delineato in premessa sono soggette ad obblighi di pubblicazione, sono riportate schematicamente di seguito, richiamando l'allegato al D.Lgs. 33/2013:

<b>Denominazione sotto-sezione 1° livello</b>	<b>Denominazione sotto-sezione 2° livello</b>	<b>Contenuti (riferimento al decreto)</b>
Disposizioni generali	Programma per la Trasparenza e l'integrità	art. 10, c. 8, lett. a)
	Atti generali	art. 12, c. 1, 2
	Oneri informativi per cittadini e imprese	art. 34, c. 1, 2
Organizzazione	Organi di indirizzo politico-amministrativo	art. 13, c. 1, lett. a) art. 14
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	art. 47
	Rendiconti gruppi consiliari regionali, provinciali	art. 28, c. 1
	Articolazione degli uffici	art. 13, c. 1, lett. b), c)
	Telefono e posta elettronica	art. 13, c. 1, lett. d)
Consulenti e collaboratori		art. 15, c. 1, 2
Personale	Incarichi amministrativi di vertice	art. 15, c. 1, 2 art. 41, c. 2, 3
	Dirigenti	art. 10, c. 8, lett. d) art. 15, c. 1, 2, 5 art. 41, c. 2, 3
	Posizioni organizzative	art. 10, c. 8, lett. d)
	Dotazione organica	art. 10, c. 1, 2
	Personale non a tempo indeterminato	art. 17, c. 1, 2
	Tassi di assenza	art. 16, c. 3
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	art. 18, c. 1
	Contrattazione collettiva	art. 21, c. 1
	Contrattazione integrativa	art. 21, c. 2
	OIV	art. 10, c. 8, lett. c)
Bandi di concorso		Art. 19
Performance	Piano della Performance	art. 10, c. 8, lett. b)
	Relazione sulla Performance	art. 10, c. 8, lett. b)
	Ammontare complessivo dei premi	art. 20, c. 1
	Dati relativi ai premi	art. 20, c. 2

	Benessere organizzativo	art. 20, c. 3
Enti controllati	Enti pubblici vigilati	art. 22, c. 1, lett. a) art. 22, c. 2, 3
	Società partecipate	art. 22, c. 1, lett. b) art. 22, c. 2, 3
	Enti di diritto privato controllati	art. 22, c. 1, lett. c) art. 22, c. 2, 3
	Rappresentazione grafica	art. 22, c. 1, lett. d)
Attività e procedimenti	Dati aggregati attività amministrativa	art. 24, c. 1
	Tipologie di procedimento	art. 35, c. 1, 2
	Monitoraggio tempi procedurali	art. 24, c. 2
	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Art. 35, c.3
Provvedimenti	Provvedimenti dirigenti	Art. 23
	Provvedimenti organo di indirizzo politico	Art. 23
Controlli sulle imprese		Art. 25
Bandi di gara e contratti		art. 37, c. 1, 2
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Criteri e modalità	art. 26, c. 1
	Atti di concessione	art. 26, c. 2 art. 27
Bilanci	Bilancio preventivo e consuntivo	art. 29, c. 1
	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio	art. 29, c. 2
Beni immobili e gestione patrimonio	Patrimonio immobiliare	art. 30
	Canoni di locazione o affitto	art. 30
Controlli e rilievi sull'amministrazione		art. 31, c. 1
Servizi erogati	Costi contabilizzati	art. 32, c. 2, lett. a) art. 10, c. 5
	Tempi medi di erogazione dei servizi	art. 32, c. 2, lett. b)
	Liste di attesa art. 41, c. 6	art. 41, c. 6
Pagamenti dell'amministrazione	Indicatore di tempestività dei pagamenti	art. 33
	IBAN e pagamenti informatici	art. 36
Opere pubbliche		art. 38
Pianificazione e governo del territorio		art. 39
Informazioni ambientali		Art. 40
Strutture sanitarie private accreditate		art. 41, c. 4

Interventi straordinari e di emergenza		Art. 42
Altri contenuti		

#### **4. Descrizione delle modalità di pubblicazione**

Nel dare corretta attuazione al principio di trasparenza assume particolare rilievo non solo la pubblicazione “statica” dei dati ma anche la loro posizione “dinamica”, che si sostanzia in un’attività di costante aggiornamento del sito.

I dati delle aziende sanitarie, secondo le previsioni normative, dovranno essere pubblicati secondo schemi che ne garantiscano la facile lettura e l'immediata accessibilità con chiarezza e semplicità. A tal fine, in attuazione delle Deliberazioni CIVIT dell'art. 4 della Direttiva 8/09 del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e delle successive “linee guida” del 26.07.2010, la costruzione del sito sarà ispirata seguenti principi:

<b>Principi</b>	<b>Declinazioni</b>
<u>Percezione</u>	Le informazioni e i comandi necessari per l'esecuzione dell'attività devono essere sempre disponibili e percettibili.
<u>Comprensibilità</u>	Le informazioni e i comandi necessari per l'esecuzione delle attività devono essere facili da capire e da usare.
<u>Operabilità</u>	Le informazioni e i comandi devono consentire una scelta immediata delle azioni necessarie al raggiungimento dell'obiettivo voluto.
<u>Coerenza</u>	I simboli, i messaggi e le azioni devono avere lo stesso significato in tutto il sito.
<u>Tutela della salute</u>	Il sito deve possedere caratteristiche idonee a salvaguardare il benessere psicofisico dell'utente.
<u>Sicurezza</u>	Il sito deve possedere caratteristiche idonee a fornire transazioni e dati affidabili, gestiti con adeguati livelli di sicurezza.
<u>Trasparenza</u>	Il sito deve comunicare all'utente lo stato, gli effetti delle azioni compiute e le informazioni necessarie per la corretta valutazione delle modifiche effettuate sul sito stesso.
<u>Facilità di apprendimento</u>	Il sito deve possedere caratteristiche di utilizzo di facile e rapido apprendimento.
<u>Aiuto e documentazione</u>	Le funzionalità di aiuto, quali le guide in linea, e la documentazione sul funzionamento del sito devono essere di facile reperimento e collegate alle azioni svolte dall'utente.
<u>Tolleranza agli errori</u>	Il sito deve essere configurato in modo da prevenire gli errori; ove questi, comunque, si manifestino, occorre segnalarli chiaramente e indicare le azioni necessarie per porvi rimedio.
<u>Gradevolezza</u>	Il sito deve possedere caratteristiche idonee a favorire e a mantenere l'interesse dell'utente.
<u>Flessibilità</u>	Il sito deve tener conto delle preferenze individuali e dei contesti.

Il sito sarà inoltre costantemente aggiornato conformandosi alle seguenti norme:

<b>Norma di riferimento</b>	<b>Oggetto</b>
D.Lgs. 150/2009	Riforma Brunetta
Direttive, Circolari, Linee Guida Ministero per la P.A. e l'Innovazione	
Leggi regionali e circolari rilevanti	
Circolari CNIPA - Centro Nazionale per l'informatica nella P.A.; Dipartimento Funzione Pubblica, CiVit;	
D.Lgs. 82/2005	Codice dell'amministrazione digitale
Legge 4/2004	Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici

Decreto del Presidente della Repubblica, 1 marzo 2005, n. 75	Regolamento di attuazione della Legge 9 gennaio 2004 n. 4 per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici
D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196	Codice in materia di protezione dei dati personali
Legge 69/2009	Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile
D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33	Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni

I contenuti del sito verranno aggiornati costantemente anche attraverso feed RSS e saranno fruibili sul sito istituzionale. Sarà possibile per gli utenti fornire i feedback e le valutazioni relative alla qualità delle informazioni pubblicate nei termini di precisione, completezza, correttezza e tempestività, al fine di coinvolgere i cittadini nell'attività dell'Amministrazione.

## 5. Diffusione e comunicazione interna delle iniziative

Per poter promuovere e diffondere all'interno e all'esterno le attività dell'Amministrazione è previsto l'utilizzo di strumenti quali:

- ◆ newsletter;
- ◆ pubblicazioni;
- ◆ aggiornamento costante del sito internet
- ◆ aggiornamento costante della rete intranet che collega le varie Unità Operative e il personale mediante la fruizione e l'accesso facilitato a banche dati e strumenti di lavoro.

L'uso di tali strumenti potrà essere fruito sia da parte dei cittadini sia da parte delle strutture interne dell'Azienda, al fine di favorire una piena conoscenza dei programmi istituzionali e delle iniziative avviate.

Si ritiene inoltre necessario che, nell'ambito delle attività formative mirate alla prevenzione della corruzione e per la trasparenza, si prevedano percorsi formativi per i dipendenti anche sulle modalità di utilizzo e di gestione di alcuni aspetti particolari del sito. Già nell'anno 2013 l'UO Formazione, in collaborazione con il Responsabile del Sistema Informatico, ha realizzato diversi percorsi formativi per il personale amministrativo sulla gestione della posta elettronica e della Posta Elettronica Certificata (PEC).

Nel triennio 2014-2016 si ritiene opportuno approfondire la tematica, al fine di permettere ai partecipanti, alla luce delle Direttive Ministeriali e della CiVIT, l'acquisizione delle conoscenze minime sulla struttura del portale, sui linguaggi web, sull'inserimento degli elementi all'interno del sito (quali testi, immagini, video, suoni), sulla gestione delle sezioni di competenza, sull'interfaccia remota, con particolare riguardo ai formati aperti.

Il target di tali corsi, da organizzare anche in riferimento alle risorse disponibili per tali attività da parte dell'UO Formazione della nostra azienda, sarà costituito da personale sia dell'area amministrativa che dell'area sanitaria, sia del comparto che della dirigenza. Il Responsabile della trasparenza e il Responsabile del Sistema Informatico collaboreranno con l'UO Formazione dell'Azienda per la programmazione di tali corsi.

## **6. Azioni per l'integrità**

Per quanto poi attiene all'area dell'integrità, poiché essa costituisce elemento essenziale per lo sviluppo della cultura della legalità e dell'etica pubblica, si richiama il DPR 16 aprile 2013, n. 62 che ha emanato il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e che ha abrogato il precedente decreto 28 novembre 2000 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica. Anche il nuovo Codice definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare. Il primo dei principi richiamati ribadisce che *"il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare."*

Inoltre, il dipendente pubblico:

- è tenuto a rispettare i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e ad agire in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi;
- non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, ed evita comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione;
- orienta l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia, in una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati;
- nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi da azioni arbitrarie che comportino discriminazioni di qualsiasi tipo.

Dopo aver elencato i principi generali, il Codice approfondisce tutti gli aspetti collegati al rapporto di lavoro: dalla **gestione di regali** o altre utilità alla **comunicazione dei conflitti**

**d'interesse, alla prevenzione della corruzione, al comportamento in servizio, ai rapporti con il pubblico.** Disposizioni particolari sono previste per i dirigenti. Infine, la vigilanza e la responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice.

Le previsioni del Codice sono poi integrate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni. Si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni (definite dal decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165), che estendono, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta a tutti i collaboratori o consulenti.

Previsto, a carico delle amministrazioni, l'obbligo di dare la più ampia diffusione del decreto, attraverso pubblicazione sul proprio sito internet istituzionale e nella rete intranet, e trasmissione a tutti i dipendenti e ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo.

### **7. Azioni ulteriori di verifica, monitoraggio e controllo**

L'Azienda Ospedaliera Villa Sofia-Cervello identifica, infine, ulteriori azioni, tra le iniziative percorribili ai fini anticorruzione, e in particolare oltre alle attività di formazione e sensibilizzazione, anche le seguenti:

- incontri ed assemblee tra il personale dell'Azienda stessa, per discutere problematiche inerenti e di rilevante interesse;
- confronti con la Dirigenza per la discussione di problematiche di carattere deontologico;
- controlli intermedi e finali sulle pratiche svolte dai dipendenti, al fine di valutarne ingerenze estranee con riferimento, ai tempi di evasioni, all'utilità economica, ad eventuali conflitti di interesse, agli interessi coinvolti, ai risultati ottenuti;
- monitoraggio nel quotidiano sui comportamenti tenuti tra dipendenti, con i superiori e soprattutto nei confronti del pubblico;
- azionamento del procedimento disciplinare, ove necessario, nonché di segnalazione agli organi giudiziari competenti nel caso di reati.

### **8. Pianificazione triennale delle attività e Diagramma di Gantt**

Lo strumento principale di attuazione del Programma è il sito istituzionale dell' Azienda, sul quale sono e saranno pubblicati i dati che potranno consentire ai cittadini un'effettiva conoscenza dell'attività aziendale, al fine di sollecitare e agevolare modalità di partecipazione della collettività.

Le azioni da realizzare e i tempi di attuazione sono riportati nel seguente Diagramma di Gantt:

Azioni	2014	2015	2016
Pubblicazione Programma Triennale Trasparenza, in Piano Prevenzione Corruzione e per la Trasparenza e Integrità	x		
Aggiornamento annuale del Piano		x	x
Pubblicazione relazione annuale	x	x	x
Pubblicazione dei dati riguardanti il ciclo della performance organizzativa annuale	x	x	x
Pubblicazione criteri di utilizzo della PEC	x	x	x
Realizzazione dei feed RSS nel sito	x		
Creazione sezione intranet sulla trasparenza e implementazione forum	x		
Pubblicazione esiti valutazione degli utenti sulla trasparenza dell'Azienda	x	x	x

Il Responsabile della Trasparenza e il Responsabile Sistema Informatico provvedono al monitoraggio e controllo della pubblicazione dei dati e del rispetto dei tempi prestabiliti.

## **Parte IV**

### **Collegamento con il sistema di misurazione e valutazione della performance e con il piano triennale della performance**

#### 1. Premessa

Il Programma della trasparenza è uno degli aspetti fondamentali della fase di pianificazione strategica all'interno del ciclo della performance in quanto consente di rendere pubblici i contenuti del Piano e della Relazione sulla performance e i risultati conseguiti.

L'adozione e la pubblicazione del piano di misurazione e valutazione della performance è un aspetto qualificante dell'operazione trasparenza che, con riferimento alla performance organizzativa, si propone di:

- Qualificare il rapporto con i cittadini e gli stakeholder per favorire il controllo sociale e la partecipazione democratica
- Promuovere una focalizzazione sui risultati da produrre, in assenza dei meccanismi tipici del mercato;
- Qualificare l'attività di pianificazione esplicitando preventivamente progetti strategici, obiettivi e indicatori significativi e credibili;
- Promuovere la responsabilità attraverso l'introduzione della consuetudine a rendere conto e la promozione dell'integrità. La performance attesa e quella realizzata sono pubblicate sul sito dell'Azienda attraverso il Piano e della Relazione della performance, in una modalità facilmente accessibile e consultabile in termini interattivi.

A questo scopo rileva la pubblicazione sul sito dell'Azienda dei Piani e delle Relazioni sulla performance, dello stesso Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, nonché dei dati sull'organizzazione, sui procedimenti e sulla gestione delle risorse strumentali.

Detto sistema di pubblicazioni consente di rispondere ai requisiti di trasparenza sia sotto il profilo "statico", che ha come obiettivo la pubblicità di taluni dati e che consente il controllo sull'azione amministrativa per sollecitare e agevolare le modalità di partecipazione e coinvolgimento della collettività, sia sotto un profilo definito "dinamico" che inerisce il ciclo delle performance.

L'Azienda adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della

performance(D.lgs.150/09art.3,c.3). Realizza a tale fine un Ciclo integrato della trasparenza della performance, per dare piena conoscibilità e realizzare il massimo coinvolgimento degli stakeholder.

## **2. Il processo di coinvolgimento degli stakeholder**

Il processo di coinvolgimento degli stakeholder dell'Azienda è particolarmente complesso, tenuto conto della vasta area di attività e della trasversalità della materia "Sanità".

Strumenti del coinvolgimento saranno gli incontri formali, la presentazione periodica delle relazioni periodiche sulla trasparenza, le giornate della trasparenza, servizi di aggiornamento (mailing e Feed RSS).

Sono inoltre messi a disposizione degli utenti un indirizzo di posta elettronica e un numero telefonico attraverso i quali i cittadini potranno esprimere direttamente i loro feedback.

Per quanto attiene la condivisione delle politiche di trasparenza, in prima applicazione, appare imprescindibile il coinvolgimento del Comitato Consultivo Aziendale, quale interlocutore deputato alla tutela del diritto alla salute, in linea con le previsioni contenute nella delibera CIVIT 120 del 25 novembre 2010.

L'Azienda utilizzerà continuamente i vari strumenti di ascolto dei cittadini/clienti, di comunicazione, informazione e di coinvolgimento, consentendo al cittadino di esprimere la propria opinione sulla qualità dell'assistenza ricevuta.

I cittadini potranno essere ascoltati "singolarmente" ed in forma associata, anche non solo tramite il Comitato Consultivo Aziendale, ma anche attraverso:

- indagini di customer satisfaction per far sì che le esigenze dei pazienti vengano inserite nelle scelte strategiche dell'organizzazione
- diffusione della Carta dei Servizi anche attraverso il Sito web
- Reclami e segnalazioni

## **3. Adempimenti in materia di posta elettronica certificata (PEC)**

La previsione dell'utilizzo della Posta Elettronica Certificata rientra negli adempimenti richiamati nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità in quanto strumentale per l'attuazione dei compiti di trasparenza.

L'istituzione della PEC ha il suo fondamento normativo nelle disposizioni adottate progressivamente dal legislatore con l'introduzione del Codice di Amministrazione Digitale ed è disciplinata, in particolare, dal d. lgs. n. 82 del 2005, articolo 6, comma 1, dal decreto legge n. 185/2006, articoli 16, comma 8, e 16-bis, comma 6, del 29 novembre 2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 2 del 28 gennaio 2009, e dalla legge n. 69/ 2009 all'articolo 34, comma 1.

L'azienda è già dotata di indirizzi di posta elettronica certificata (PEC); i cittadini possono inviare una mail certificata (PEC), indirizzata all'azienda direttamente dalla home page del sito aziendale.

Tali indirizzi sono destinati a ricevere esclusivamente messaggi di posta elettronica certificata che saranno gestiti come ogni altro documento cartaceo.

Il servizio PEC garantisce l'avvenuta trasmissione e l'avvenuta consegna di un documento informatico, fornendo al messaggio di posta certificata lo stesso valore legale della tradizionale raccomandata con ricevuta di ritorno, ma solo nel caso in cui sia il mittente che il destinatario utilizzino una casella PEC.

Sono comunque esclusi dalla procedura di accettazione da PEC tutti i documenti che per disposizione di norma (regolamenti, bandi e avvisi), debbano pervenire nella forma cartacea tradizionale, come ad esempio le offerte di gara in busta chiusa.

#### **4. La giornata della trasparenza**

Ai sensi dell'articolo 11, comma 6, del D.Lgs. n.150/2009, ogni amministrazione ha l'obbligo di presentare il Piano e la Relazione sulla Performance, di cui all'art.10, comma 1, lettere a) e b) del medesimo decreto, alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e ad ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

In adesione a quanto disposto nel corso dell'anno saranno previste delle giornate della trasparenza al fine di comunicare l'azione dell'Ente e ricevere i feedback da parte degli utenti.

Sono previsti, inoltre, meeting interni per favorire la circolazione delle informazioni e agevolare l'attività di comunicazione dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico.

Le date delle suddette iniziative verranno pubblicizzate sul sito internet dell'azienda, in evidenza.

#### **5. Strutture competenti e risorse dedicate**

Ai sensi di quanto previsto dalla Delibera n.120/2010 della Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche, dalla Legge 190/2012 e dal D.Lgs. 33/2013, il Dirigente al quale è stato conferito l'incarico di "Responsabile della prevenzione della corruzione" è **la dott.ssa Caterina Lo Presti**, responsabile dell'UOS Politiche del personale e Formazione – Comunicazione – URP, (mail [urp@ospedaliriunitipalermo.it](mailto:urp@ospedaliriunitipalermo.it), [ecm@ospedaliriunitipalermo.it](mailto:ecm@ospedaliriunitipalermo.it), tel. 3356545236, fax 0916802041; fax 0917808019). In osservanza dell'art. 43 del D.Lgs. 33/2013 la dott.ssa Caterina Lo Presti svolge ad oggi le funzioni di Responsabile della trasparenza.

La predisposizione e la definizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità deve essere condivisa con l'Organismo indipendente di valutazione (OIV), organo che la legge considera "responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione", nonché soggetto che "promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità" (D.Lgs. n. 150/2009 e D. Lgs. 33/2013).

Sono poi da prevedere in capo all' Ufficio Relazioni con il pubblico (URP) compiti di raccordo, informazione e raccolta di suggerimenti e valutazione da parte degli utenti. I risultati di questa funzione, desumibili sia dalle segnalazione spontanee degli stakeholders sia da indagini di customer satisfaction, saranno un utile strumento sia per la struttura politica sia per gli uffici amministrativi coinvolti nel ciclo della gestione dello performances.