



# Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2014-2016

## Aggiornamento Anno 2015



A cura di  
Responsabile Aziendale Prevenzione Corruzione  
Trasparenza e Integrità  
Dott.ssa Caterina Lo Presti

## Indice

<b>Premessa .....</b>	<b>pag. 5</b>
-----------------------	---------------

### **Parte I**

<b>L'organizzazione del Sistema aziendale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e l'Integrità .....</b>	<b>pag. 6</b>
--	---------------

1. La normativa di riferimento .....	pag. 6
2. Il contesto di attuazione .....	pag. 9
3. Il contesto aziendale .....	pag. 12
4. Il sistema organizzativo per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza in Azienda .....	pag. 15

### **Parte II**

<b>Le attività realizzate nell'anno 2014 e quelle previste per il 2015 .....</b>	<b>pag. 23</b>
1. Una valutazione delle attività del 2014 .....	pag. 23
2. Le schede di verifica delle singole aree di azione e l'individuazione delle attività previste per l'anno 2015 .....	pag. 28

## Apologo sull'onestà nel paese dei corrotti di Italo Calvino

*C'era un paese che si reggeva sull'illecito. Non che mancassero le leggi, né che il sistema politico non fosse basato su principi che tutti più o meno dicevano di condividere. Ma questo sistema, articolato su un gran numero di centri di potere, aveva bisogno di mezzi finanziari smisurati (ne aveva bisogno perché quando ci si abitua a disporre di molti soldi non si è più capaci di concepire la vita in altro modo) e questi mezzi si potevano avere solo illecitamente cioè chiedendoli a chi li aveva, in cambio di favori illeciti. Ossia, chi poteva dar soldi in cambio di favori in genere già aveva fatto questi soldi mediante favori ottenuti in precedenza; per cui ne risultava un sistema economico in qualche modo circolare e non privo d'una sua armonia.*

*Nel finanziarsi per via illecita, ogni centro di potere non era sfiorato da alcun senso di colpa, perché per la propria morale interna ciò che era fatto nell'interesse del gruppo era lecito; anzi, benemerito: in quanto ogni gruppo identificava il proprio potere col bene comune; l'illegalità formale quindi non escludeva una superiore legalità sostanziale. Vero è che in ogni transizione illecita a favore di entità collettive è usanza che una quota parte resti in mano di singoli individui, come equa ricompensa delle indispensabili prestazioni di procacciamento e mediazione: quindi l'illecito che per la morale interna del gruppo era lecito, portava con sé una frangia di illecito anche per quella morale. Ma a guardar bene il privato che si trovava a intascare la sua tangente individuale sulla tangente collettiva, era sicuro d'aver fatto agire il proprio tornaconto individuale in favore del tornaconto collettivo, cioè poteva senza ipocrisia convincersi che la sua condotta era non solo lecita ma benemerita.*

*Il paese aveva nello stesso tempo anche un dispendioso bilancio ufficiale alimentato dalle imposte su ogni attività lecita, e finanziava lecitamente tutti coloro che lecitamente o illecitamente riuscivano a farsi finanziare. Perché in quel paese nessuno era disposto non diciamo a fare bancarotta, ma neppure a rimetterci di suo (e non si vede in nome di che cosa si sarebbe potuto pretendere che qualcuno ci rimettesse); la finanza pubblica serviva a integrare lecitamente in nome del bene comune i disavanzi delle attività che sempre in nome del bene comune s'erano distinte per via illecita. La riscossione delle tasse che in altre epoche e civiltà poteva ambire di far leva sul dovere civico, qui ritornava alla sua schietta sostanza d'atto di forza (così come in certe località all'esazione da parte dello stato s'aggiungeva quella d'organizzazioni gangsteristiche o mafiose), atto di forza cui il contribuente sottostava per evitare guai maggiori pur provando anziché il sollievo della coscienza a posto, la sensazione sgradevole d'una complicità passiva con la cattiva amministrazione della cosa pubblica e con il privilegio delle attività illecite, normalmente esentate da ogni imposta.*

*Di tanto in tanto, quando meno ce lo si aspettava, un tribunale decideva d'applicare le leggi, provocando piccoli terremoti in qualche centro di potere e anche arresti di persone che avevano avuto fino a allora le loro ragioni per considerarsi impunibili. In quei casi il sentimento dominante, anziché la soddisfazione per la rivincita della giustizia, era il sospetto che si trattasse d'un regolamento di conti d'un centro di potere contro un altro centro di potere.*

*Cosicché era difficile stabilire se le leggi fossero usabili ormai soltanto come armi tattiche e strategiche nelle battaglie intestine tra interessi illeciti, oppure se i tribunali per legittimare i loro compiti istituzionali dovessero accreditare l'idea che anche loro erano dei centri di potere e d'interessi illeciti come tutti gli altri.*

*Naturalmente una tale situazione era propizia anche per le associazioni a delinquere di tipo tradizionale che, coi sequestri di persona e gli svaligiami di banche ( e tante altre attività più modeste fino allo scippo in motoretta), s'inserivano come un elemento d'imprevedibilità nella giostra dei miliardi, facendone deviare il flusso verso percorsi sotterranei, da cui prima o poi certo riemergevano in mille forme inaspettate di finanza lecita o illecita.*

*In opposizione al sistema guadagnavano terreno le organizzazioni del terrore che, usando quegli stessi metodi di finanziamento della tradizione fuorilegge, e con un ben dosato stillicidio d'ammazzamenti distribuiti tra tutte le categorie di cittadini, illustri e oscuri, si proponevano come l'unica alternativa globale al sistema. Ma il loro vero effetto sul sistema era quello di rafforzarlo fino a diventarne il*

puntello indispensabile, confermandone la convinzione d'essere il migliore sistema possibile e di non dover cambiare in nulla.

Così tutte le forme d'illecito, da quelle più sornione a quelle più feroci, si saldavano in un sistema che aveva una sua stabilità e compattezza e coerenza e nel quale moltissime persone potevano trovare il loro vantaggio pratico senza perdere il vantaggio morale di sentirsi con la coscienza a posto. Avrebbero potuto dunque dirsi unanimemente felici, gli abitanti di quel paese, non fosse stato per una pur sempre numerosa categoria di cittadini cui non si sapeva quale ruolo attribuire: gli onesti.

Erano costoro onesti non per qualche speciale ragione (non potevano richiamarsi a grandi principi, né patriottici né sociali né religiosi, che non avevano più corso), erano onesti per abitudine mentale, condizionamento caratteriale, tic nervoso. Insomma non potevano farci niente se erano così, se le cose che stavano loro a cuore non erano direttamente valutabili in denaro, se la loro testa funzionava sempre in base a quei vietati meccanismi che collegano il guadagno col lavoro, la stima al merito, la soddisfazione propria alla soddisfazione d'altre persone. In quel paese di gente che si sentiva sempre con la coscienza a posto loro erano i soli a farsi sempre degli scrupoli, a chiedersi ogni momento cosa avrebbero dovuto fare. Sapevano che fare la morale agli altri, indignarsi, predicare la virtù sono cose che trovano troppo facilmente l'approvazione di tutti, in buona o in malafede. Il potere non lo trovavano abbastanza interessante per sognarlo per sé (almeno quel potere che interessava agli altri); non si facevano illusioni che in altri paesi non ci fossero le stesse magagne, anche se tenute più nascoste; in una società migliore non speravano perché sapevano che il peggio è sempre più probabile.

Dovevano rassegnarsi all'estinzione? No, la loro consolazione era pensare che così come in margine a tutte le società durante millenni s'era perpetuata una controsocietà di malandrini, di tagliaborse, di ladruncoli, di gabbamondo, una controsocietà che non aveva mai avuto nessuna pretesa di diventare la società, ma solo di sopravvivere nelle pieghe della società dominante e affermare il proprio modo d'esistere a dispetto dei principi consacrati, e per questo aveva dato di sé (almeno se vista non troppo da vicino) un'immagine libera e vitale, così la controsocietà degli onesti forse sarebbe riuscita a persistere ancora per secoli, in margine al costume corrente, senza altra pretesa che di vivere la propria diversità, di sentirsi dissimile da tutto il resto, e a questo modo magari avrebbe finito per significare qualcosa d'essenziale per tutti, per essere immagine di qualcosa che le parole non sanno più dire, di qualcosa che non è stato ancora detto e ancora non sappiamo cos'è.

Tratto da Romanzi e racconti – volume 3°, Racconti e apologhi sparsi, i Meridiani, Arnoldo Mondadori editore. Pubblicato su la Repubblica, 15 marzo 1980, col titolo "Apologo sull'onestà nel paese dei corrotti".

## **Premessa**

Con delibera n. 53 del 17 gennaio 2014, l'Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti Villa Sofia-Cervello ha adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione che integra e comprende anche il Piano Triennale per la Trasparenza e Integrità. Il documento qui di seguito presentato costituisce il primo aggiornamento del suddetto Piano, elaborato alla luce di quanto realizzato in Azienda su questi temi nell'anno 2014 e in relazione all'Aggiornamento del Piano della Performance 2015 – 2017.

Necessita sottolineare che l'impianto complessivo del sistema aziendale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza viene mantenuto nella sua interezza poiché si privilegia una logica di sistema, nel senso che la prevenzione della corruzione deve essere parte integrante e trasversale a tutte le funzioni e le parti dell'organizzazione aziendale e non semplicemente un mero esercizio di controllo. In questa prospettiva, anche la funzione del Responsabile aziendale per la prevenzione della corruzione non si definisce come semplice esecutore di adempimenti formali, né come burocrate incaricato di controlli ispettivi, quanto piuttosto come promotore di cambiamento finalizzato alla costruzione di una pubblica amministrazione etica.

Nelle pagine che seguono si presentano le azioni principali realizzate e/o avviate nell'anno 2014 e una sintetica valutazione del percorso attuato, in riferimento al Diagramma di Gantt previsto nel Piano triennale 2014-2016. Infine, sempre in riferimento al citato Diagramma di Gantt, vengono specificate le azioni previste per l'anno 2015 e i rispettivi indicatori di risultato, alla luce del nuovo aggiornamento del Piano delle performance aziendali 2015-2017.

## 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. 135

- 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 Trasparency, 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. Trasparency 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 Trasparency, 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 di area sanitaria e supportate dal Dipartimento professionale, Tecnico e Amministrativo. Vi operano poco più di 2500 operatori, suddivisi come da tabella seguente:

Ruoli	Comparto	Dirigenza	Totale
<b>Sanitario</b>	1 233	588	<b>1 821</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>1 996</b>	<b>601</b>	<b>2 594</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.

In particolare, *"l'Azienda intende divenire un luogo dove l'esercizio della cura, fatta con scienza e coscienza al servizio del malato, viva in stretto connubio con lo sviluppo della cultura scientifica e dell'innovazione tecnologica; un luogo che sia espressione di una comunità che, pur mantenendo i propri valori, vuole proiettarsi nel futuro come protagonista del cambiamento, un luogo dove l'applicazione e*

*la trasmissione delle conoscenze scientifiche e il loro dinamico e vertiginoso sviluppo siano al servizio della vita, della dignità e della libertà dei cittadini.*

*I principali impegni che l'Azienda ha fatto propri ed intende sviluppare a beneficio dei cittadini sono:*

- *competenza, eccellenza e autorevolezza professionale;*
- *ascolto e coinvolgimento;*
- *motivazione e valorizzazione del capitale intellettuale;*
- *integrazione e sinergie multidisciplinari e interprofessionali;*
- *alta affidabilità, qualità, sicurezza e appropriatezza delle prestazioni;*
- *innovazione tecnologica e organizzativa;*
- *consolidamento dei rapporti con le strutture sanitarie della rete provinciale e regionale e nazionale con una forte integrazione con l'Azienda Sanitaria territoriale nella ricerca di sinergie per il raggiungimento di obiettivi comuni con particolare riferimento alle attività di prevenzione;*
- *qualità del sistema di governo aziendale;*
- *equità e trasparenza;*
- *equilibrio economico finanziario.*

*La nuova organizzazione dell'Ospedale richiede un ripensamento del modello organizzativo in grado di prendersi in carico il paziente personalizzandone l'assistenza ed il processo di cure; un'organizzazione, dunque, in grado di trasferire la sua azione dall'idea di curare la malattia all'idea di farsi carico del malato.*

*L'attività di questa Azienda è caratterizzata dagli adempimenti connessi alla istituzione di una nuova realtà, nata dalla fusione di due cessate aziende ospedaliere e di un presidio ospedaliero pediatrico (facente parte, quest'ultimo, dell'ASP di Palermo); perciò si è determinata l'esigenza di prevedere nuovi processi di razionalizzazione e strutturazione del livello di offerta.*

*Da tale nuovo scenario scaturisce un assetto organizzativo gestionale che tende al superamento delle duplicazioni esistenti attraverso la costruzione di livelli di offerta diversificati, pur nella visione unitaria dell'intera azienda....." (tratto da Piano delle Performance aziendali 2015-2017 , pag. 4 e segg.)*

Nelle tabelle che seguono si presentano gli obiettivi della Direzione e l'organigramma aziendale

Tabella 1: Albero delle performance

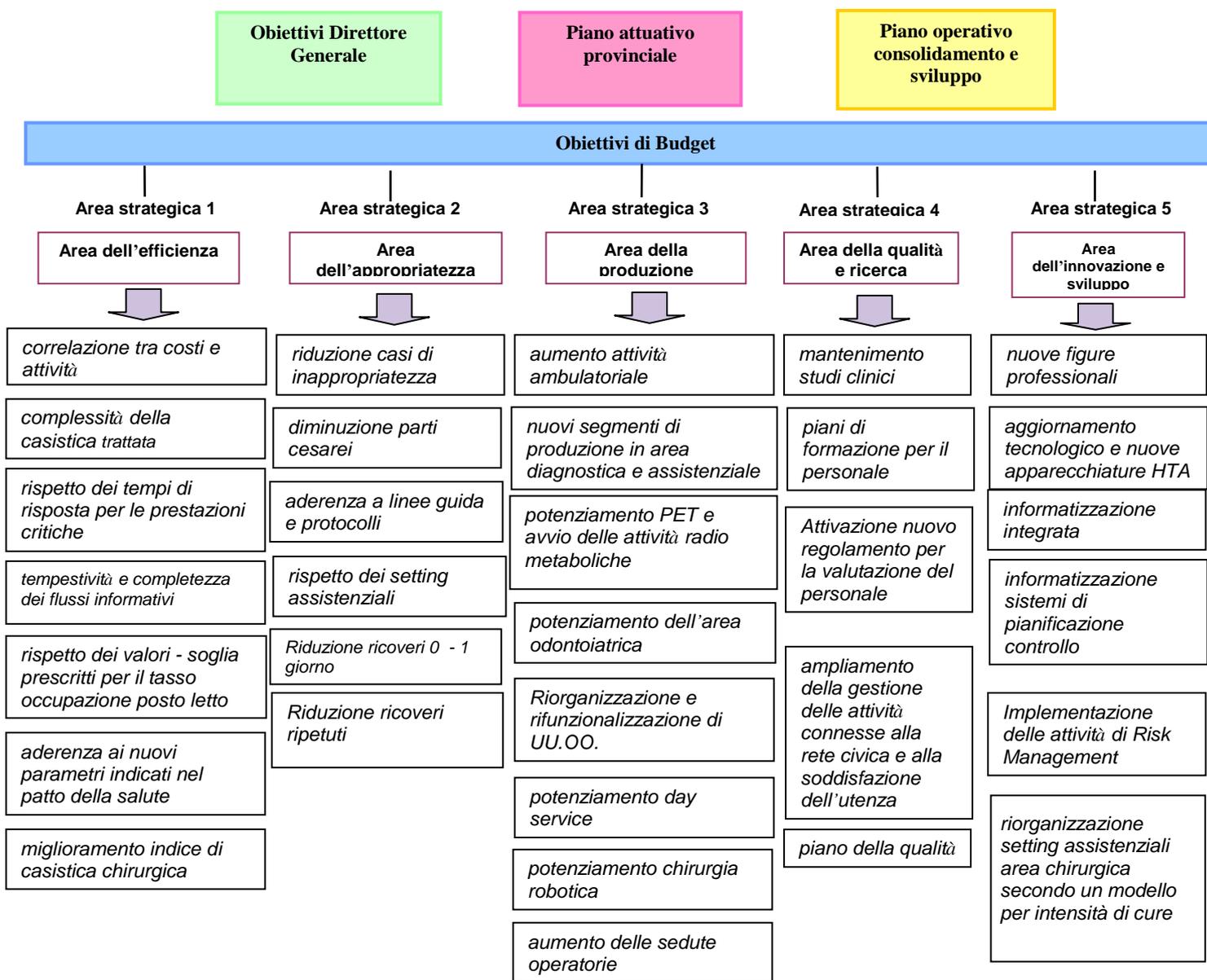
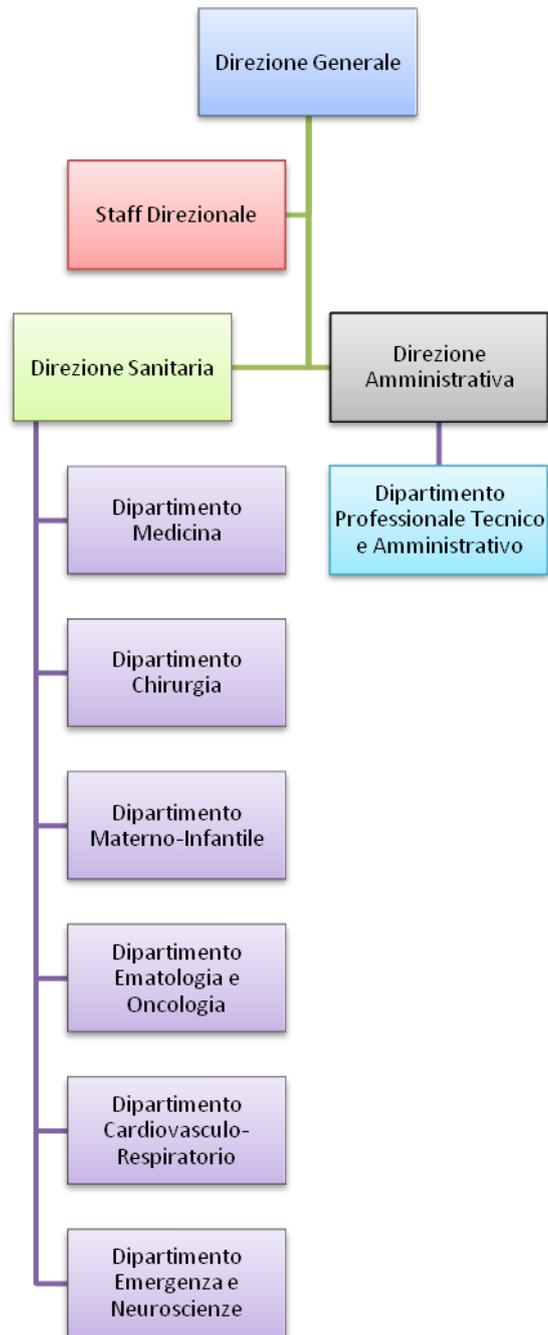


Tabella 2: organigramma aziendale



#### **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, anche alla luce degli obiettivi aziendali, 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.

##### **4.1 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)

##### **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, o il suo aggiornamento annuale, 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.

#### **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 procedurali, ovvero se responsabili dell'adozione del provvedimento finale, hanno l'obbligo di astenersi, ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n. 241/1990, 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 procedurali (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/imprese 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.

## Schema di sintesi del Sistema Aziendale Prevenzione Corruzione



Cittadini e utenti



Direzione



R.A.P.C.



OIV



R.A.T.I.

### Il sistema organizzativo per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza nell'AOOR Villa Sofia-Cervello



Gruppo lavoro anticorruzione



Operatori



Rete ref.anticorr.



Qualità



Sist. Informatico



Comunicazione



Formazione

## Parte II

### Le attività realizzate nell'anno 2014 e quelle previste per il 2015

#### 1. Una valutazione delle attività del 2014.

Il Piano Triennale Prevenzione Corruzione (PTPC) relativo al periodo 2014-2016 prevedeva, nel Diagramma di Gantt presentato, la realizzazione di varie azioni articolate in diverse aree: da quella della programmazione a quella della comunicazione, della formazione, del codice comportamento, ecc..

In linea generale, si può evidenziare che la programmazione delle attività previste per l'anno 2014 è stata quasi del tutto rispettata, ad esclusione di alcune attività che hanno subito dei rallentamenti a causa del rinnovo della direzione aziendale avvenuto, a livello regionale in tutte le aziende sanitarie, a metà dell'anno. Questo ha comportato la necessità di ripresentare il piano delle attività alla nuova direzione aziendale, condividerla con questa e quindi procedere alla implementazione delle azioni previste: da qui il ritardo nell'effettuazione di alcune azioni (es: costituzione gruppo di lavoro anticorruzione, costituzione rete referenti prevenzione corruzione, ricerca percezione legalità).

Si riporta, dal PTPC, il diagramma di Gantt che specifica *“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.”*(PTPC2014-2016, pag. 25)

**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
<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 sensibili e	X Aree a rischio elevato	X Aree a rischio elevato
<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 comportamento</b>	Elaborazione Codice comportamento	x		
	Diffusione del Codice comportamento	x	x	x
	Verifica conoscenza e attuazione codice comportamento		x	x

Tab. 2 Indicatori di monitoraggio

<b>Area riferim.</b>	<b>Attività Previste</b>	<b>Indicatori di Monitoraggio</b>	<b>Verifica di risultato Attività Anno 2014</b>
<b>Area programmazione</b>	Costituzione gruppo di lavoro per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza	Si/No	Si
	Costituzione rete referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza	Si/No	Si
	Formazione specifica al gruppo di lavoro e alla rete referenti	N. giornate formative (almeno 2)	Si
<b>Area comunicazione</b>	Presentazione e diffusione del PTPC – PTI: 1. incontri di sensibilizzazione, 2. newsletter 3. depliant, 4. giornata della trasparenza, 5. sito aziendale	1. N. incontri (almeno 3) 2. si/no 3. si/no 4. si/no 5. si/no	1. N. incontri 9 2. si 3. si 4. si 5. si
	Acquisizione presa d'atto, da parte dei dipendenti, del PTPC – PTI	Si/No	Si
<b>Area Percezione legalità</b>	Programmazione analisi percezione legalità	Si/No	Si
	Individuazione del campione ed elaborazione degli strumenti di rilevazione per l'analisi della percezione legalità	N. operatori coinvolti/tot. operatori	In corso individuazione campione Questionario completato
	Realizzazione dello studio, elaborazione ed analisi dei dati raccolti	Elaborazione e presentazione di relazione conclusiva	Da fare nell'anno 2015
<b>Area Mappe rischio</b>	Revisione dello strumento elaborato per le mappe di rischio (Check List di controllo)	N. incontri gruppo di lavoro	Si La revisione è stata effettuata dalla RPC ed è stato creato un apposito strumento informatico per la gestione dei dati rilevati

	Condivisione con gruppo di lavoro e rete referenti anticorruzione della Check List di controllo	Si/No	In corso per adattamento dello strumento di rilevazione all'area sanitaria
	Somministrazione Check List	N. Checklist somministrate/Settori individuati	4/4 (settori area amministrativa) 6/35 (area sanitaria)
	Elaborazione dati raccolti	Si/No	Si
	Individuazione aree di rischio e valutazione dello stesso secondo tabella predefinita (alto, medio, basso rischio)	Si/No	Si
<b>Area Formazione</b>	Identificazione personale da formare	N. operatori identificati	Almeno 1 per UU.OO sia di area sanitaria che di area amministrativa
	Predisposizione percorsi formativi di corsi di sensibilizzazione ai dipendenti	N. corsi realizzati/N. corsi programmati N. partecipanti/tot. Partecipanti individuati	9 corsi realizzati/ 9 corsi programmati  230/270
<b>Area Rotazione personale</b>	Elaborazione strumenti per il bilancio delle competenze del personale delle aree a maggiore rischio di corruzione	Si/No	In corso di elaborazione
	Mappatura competenze professionali e successivo aggiornamento	Si/No  N. mappe aggiornate/tot. Mappe elaborate (per 2015-2016)	Si attuerà nel 2015
<b>Area Codice comportamento</b>	Elaborazione Codice comportamento	Si/No	Si
	Diffusione del Codice comportamento	Si/No	Si

## **2. Le Schede di verifica delle singole aree di azioni e l'individuazione delle attività previste per l'anno 2015**

Nelle schede seguenti, anche al fine di semplificare la lettura di quanto realizzato nel 2014 e di quanto programmato per l'anno in corso, si presentano delle schede di sintesi che individuano obiettivi e azioni per ciascuna area identificata, proiettandone lo sviluppo nell'anno 2015.

La valutazione complessiva delle attività di prevenzione della corruzione realizzate e/o avviate in azienda nell'anno 2014 ci sembra possa ritenersi positiva. Siamo infatti riusciti a sensibilizzare e coinvolgere il personale aziendale, non solo attraverso la formazione specifica sul tema, ma soprattutto attraverso l'uso di metodologie di promozione della legalità, anche al fine di sviluppare l'empowerment degli operatori e contribuire così alla costruzione di un'organizzazione ospedaliera realmente orientata all'etica pubblica.

Riteniamo infatti che un management aziendale concretamente impegnato nella lotta alla corruzione non possa non recuperare l'etica pubblica a fondamento della complessiva governance aziendale. Questo si traduce nel porre i principi essenziali dell'imparzialità, legalità, integrità, trasparenza, efficienza, uguaglianza, responsabilità e giustizia a fondamento dell'agire pubblico manageriale. L'Azienda dovrà perciò impegnarsi per uniformare il proprio operato su tali principi, nella consapevolezza che l'adozione di principi etici da parte della pubblica amministrazione serve anche a rafforzare la fiducia di cittadini e imprese nelle istituzioni pubbliche.

Governare le strutture privilegiando i valori piuttosto che le regole non significa prescindere da esse – il che non è ovviamente possibile in nessuna struttura complessa - ma significa invece produrre regole che siano il risultato di una rinnovata riflessione sui valori e sulla missione pubblica alla quale devono partecipare il management dell'azienda, ma anche i singoli operatori.

In sintesi, le azioni e gli strumenti per favorire una buona amministrazione, che il management aziendale intende perseguire nell'anno 2015 nella nostra azienda, sono i seguenti:

- Migliorare la programmazione.
- Introdurre un sistema integrato di controlli interni a carattere collaborativo.
- Assicurare la massima trasparenza.
- Organizzare momenti di formazione tesi alla riaffermazione dei principi dell'etica pubblica e della buona amministrazione.
- Introdurre e/o sviluppare adeguati sistemi di valutazione che valorizzino il merito.
- Implementare gli strumenti di rendicontazione sociale coinvolgendo i cittadini e gli stakeholder nella valutazione delle politiche sociali e sanitarie.

Ribadendo quindi la scelta aziendale di interpretazione della normativa sulla prevenzione della corruzione in una logica di promozione della legalità e dell'etica pubblica piuttosto che in una logica di controllo ispettivo e di adempimento formale, si specificano le azioni da realizzare nell'anno 2015.

<b>Area programmazione</b>	
<b>Obiettivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✘ Sviluppare il Sistema Aziendale per la Prevenzione delle corruzione</li> <li>✘ Condividere metodologie di lavoro e strumenti operativi</li> <li>✘ Sensibilizzare l'organizzazione sui temi in oggetto</li> </ul>
<b>Attività realizzate nel 2014</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Individuazione dei referenti anticorruzione per ciascuna UU.OO.</li> <li>◆ Costituzione rete referenti prevenzione corruzione e per la trasparenza - Delibera N. 204 del 23/04/2014.</li> <li>◆ Costituzione gruppo di lavoro sulla prevenzione della corruzione - Delibera N. 463 del 29 dicembre 2014.</li> </ul>
<b>Punti di forza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Coinvolgimento degli operatori nel sistema aziendale di prevenzione della corruzione.</li> <li>◆ Consolidamento e potenziamento del sistema aziendale prevenzione corruzione e trasparenza</li> </ul>
<b>Criticità</b>	Rallentamento delle attività della rete a seguito della necessaria presentazione delle attività e del metodo di lavoro alla nuova direzione aziendale
<b>Attività previste nel 2015</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Formazione specifica alla rete e al gruppo di lavoro</li> <li>◆ Coinvolgimento della rete nella definizione degli strumenti di prevenzione e di controllo</li> <li>◆ Coinvolgimento della rete nella definizione di regolamenti e procedure organizzative</li> <li>◆ Supporto alle attività di programmazione e monitoraggio della prevenzione della corruzione del RPC, da parte del Gruppo di Lavoro anticorruzione</li> </ul>

<b>Area Comunicazione</b>	
<b>Obiettivi</b>	Sensibilizzare il personale e i cittadini sui temi della prevenzione della corruzione, sulla trasparenza e sulle attività aziendali realizzate su tali temi
<b>Attività realizzate nel 2014</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Campagna informativa con apposito depliant distribuito a tutti gli operatori e ai cittadini (nei luoghi di maggiore affluenza di utenti quali ambulatori, sale di attesa, Punti Informazione e ascolto dell'URP)</li> <li>◆ Giornata della Trasparenza (realizzata il 22 dicembre 2014), aperta ai cittadini, agli stakeholders, agli utenti e agli operatori. Nel corso della Giornata della Trasparenza è stato offerto ai rappresentanti dei cittadini (Cittadinanzattiva e Comitato Consultivo Aziendale) apposito simbolo dell'Ospedale Trasparente quale metafora dell'impegno aziendale in tale direzione.</li> </ul>
<b>Punti di forza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Coinvolgimento dei cittadini e dei loro rappresentanti nel sistema aziendale di prevenzione della corruzione.</li> <li>◆ Sensibilizzazione sul tema e potenziamento dell'alleanza ospedale-comunità sociale.</li> </ul>
<b>Criticità</b>	Non si è rilevata alcuna criticità
<b>Attività previste nel 2015</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Potenziare il coinvolgimento della comunità sociale di riferimento dell'ospedale (cittadini, utenti, famiglie, stakeholders, associazioni volontariato, Comitato Consultivo Aziendale, ..) attraverso una campagna promozionale sul tema anticorruzione e trasparenza che coinvolgerà le scuole di Palermo</li> </ul>

<b>Area percezione legalità</b>	
<b>Obiettivi</b>	Analizzare la percezione della legalità e dell'etica pubblica tra gli operatori dell'Azienda
<b>Attività realizzate nel 2014</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Analisi letteratura scientifica sul tema</li> <li>◆ Individuazione ipotesi descrittive per la ricerca</li> <li>◆ Elaborazione dello strumento di rilevazione (questionario)</li> <li>◆ Pre-test del questionario con specifico gruppo di operatori</li> <li>◆ Stesura versione definitiva del questionario di rilevazione</li> </ul>
<b>Punti di forza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ L'analisi è finalizzata al coinvolgimento degli operatori ed alla riflessione sui temi della legalità, dell'etica pubblica e dell'anticorruzione, a partire dall'agire quotidiano di ciascun dipendente all'interno del proprio contesto di lavoro.</li> <li>◆ Innovazione metodologica nelle strategie orientate al cambiamento organizzativo</li> </ul>
<b>Criticità</b>	Carenza di risorse umane e finanziarie a supporto del RPC
<b>Attività previste nel 2015</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Definire il campione da coinvolgere</li> <li>◆ Somministrare il questionario</li> <li>◆ Procedere alla digitazione ed elaborazione dei dati</li> <li>◆ Stendere il rapporto finale ed evidenziare punti di forza e criticità emerse, al fine di individuare ulteriori strumenti di prevenzione della corruzione in azienda.</li> <li>◆ Condividere a livello aziendale quanto emerso.</li> </ul>

<b>Area Formazione</b>	
<b>Obiettivi</b>	Sensibilizzare e formare il personale dell'azienda sui temi della prevenzione della corruzione, sulla trasparenza e sulle attività aziendali realizzate su tali temi
<b>Attività realizzate nel 2014</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Programmazione e realizzazione di N. 9 eventi formativi di cui 2 rivolti al personale amministrativo (Giugno – Luglio) e 7 rivolti al personale sanitario (Ottobre-Dicembre)</li> <li>◆ Coinvolti 230 partecipanti (pari a circa il 10% del personale complessivamente presente in azienda)</li> <li>◆ Argomenti trattati: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ la normativa sul tema anticorruzione e trasparenza;</li> <li>➤ la mappa del rischio etico;</li> <li>➤ Il Codice di comportamento;</li> <li>➤ Il Whistleblower;</li> <li>➤ Il Piano aziendale Anticorruzione</li> </ul> </li> <li>◆ Metodologia formativa utilizzata di tipo attivo e partecipativo attraverso il ricorso a lavori di gruppo su compito, simulate, ecc.</li> </ul>
<b>Punti di forza</b>	L'attività di formazione e la metodologia utilizzata hanno creato nei partecipanti notevole coinvolgimento e motivazione ai temi trattati
<b>Criticità</b>	Carenza risorse economiche e di personale a supporto del RPC
<b>Attività previste nel 2015</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Continuare l'attività di formazione sui temi trattati coinvolgendo almeno un'altra unità per ciascuna struttura (programmati per il 2015 ancora 10 eventi formativi per il personale dei vari ruoli);</li> <li>◆ Individuare e programmare i percorsi formativi per le aree a rischio alto o medio-alto delle UU.OO. aziendali.</li> </ul>

<b>Area Mappe Rischio Etico</b>	
<b>Obiettivi</b>	Valutare, con criteri comuni e condivisi, i processi organizzativi di ciascuna struttura (U.O.C.) relativamente al rischio etico, al fine di individuare i processi più critici e predisporre adeguate strategie di prevenzione e controllo del rischio corruttivo.
<b>Attività realizzate nel 2014</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisi e rielaborazione degli strumenti metodologici messi a disposizione da CIVIT-ANAC (individuazione dei macro-processi di area amministrativa e di area sanitaria)</li> <li>• Predisposizione di apposito software per l'elaborazione dei risultati delle schede analitiche</li> <li>• Incontro con i responsabili delle UU.OO. Amministrative ed elaborazione mappe del rischio specifiche</li> <li>• Avvio delle elaborazioni delle mappe di rischio dell'area sanitaria</li> <li>• Individuazione dei processi a maggiore rischio di eventi corruttivi nell'area amministrativa (a parte quelli già individuati dalla normativa)</li> <li>• Avvio della lettura dei processi a maggiore rischio anche nelle aree sanitarie</li> </ul>
<b>Punti di forza</b>	Motivazione del RPC e adeguato coinvolgimento dei direttori di UU.OO.CC..
<b>Criticità</b>	Carenza risorse economiche e di personale a supporto del RPC
<b>Attività previste nel 2015</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Completare la mappatura anche per l'area sanitaria (già avviata nel 2014)</li> <li>◆ Individuare i processi a maggiore rischio corruttivo</li> <li>◆ Individuare e predisporre strumenti e strategie per un'adeguata prevenzione del rischio.</li> </ul>

<b>Area Codice di Comportamento</b>	
<b>Obiettivi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definire il Codice di Comportamento aziendale (CdC) alla luce del DPR 16 aprile 2013, n. 62</li> <li>• Condividere il CdC con gli operatori</li> <li>• Diffonderne la conoscenza</li> <li>• Effettuare controlli sull'effettiva applicazione nel contesto di lavoro</li> </ul>
<b>Attività realizzate nel 2014</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Predisposizione bozza del CdC</li> <li>• Procedura aperta di partecipazione per il coinvolgimento dei cittadini e utenti</li> <li>• Analisi e discussione del CdC anche con operatori</li> </ul>
<b>Punti di forza</b>	Coinvolgimento e responsabilizzazione degli operatori nel processo di definizione del CdC
<b>Criticità</b>	Carenza risorse economiche e di personale a supporto del RPC
<b>Attività previste nel 2015</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trasmissione CdC all'UPD per la condivisione</li> <li>• Deliberazione aziendale CdC</li> <li>• Campagna di sensibilizzazione sui contenuti del CdC</li> <li>• Controllo random sull'effettiva applicazione</li> </ul>

### **Altre attività**

Trasversalmente alle attività prima descritte, infine, si specificano le ulteriori attività realizzate sia in merito agli adempimenti previsti dal Decreto 33/2013, sia quelle realizzate per la necessità di approfondire alcune aree tematiche particolarmente critiche:

- **Controllo periodico della sezione Amministrazione Trasparente sul sito per l'aggiornamento dei dati**

Periodicamente viene applicata la checklist di controllo per aggiornare i dati della sezione amministrazione trasparente e richiedere i dati mancanti agli uffici interessati per il successivo aggiornamento.

- **Raccolta dichiarazioni inconferibilità e incompatibilità e pubblicazione sul sito**

Annualmente si procede alla raccolta e aggiornamento delle suddette dichiarazioni con apposito modulo.

- **Avvio della revisione dei processi organizzativi collegati all'attività ALPI (Attività Libero-Professionale Intramoenia)**

E' stato avviato una analisi dei processi organizzativi collegati all'attività ALPI, a seguito di evento avverso verificatosi nel corso del 2014, al fine di identificare ulteriori strumenti di controllo e di prevenzione.

- **Predisposizione politica aziendale per Whistleblower**

E' in corso la definizione di una politica aziendale per la realizzazione del sistema di segnalazione di atti o comportamenti corruttivi in azienda.

- **Predisposizione politica aziendale per accesso civico**

E' in corso la definizione di una politica aziendale per la realizzazione del sistema di accesso civico in azienda.

Infine, per quanto non espressamente aggiornato in queste pagine, si rimanda al Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2014-2016 adottato dall'Azienda.