

I.R.C.C.S. “S. De Bellis”

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE e PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

2014 – 2016

PREMESSA

Il 28.11.2012 è entrata in vigore la Legge n.190 del 6.11.2012, contenente le “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione*”. Con l’approvazione della Legge 190, l’ordinamento italiano si è orientato, nel contrasto alla corruzione, verso un sistema di prevenzione che si articola, a livello nazionale, con l’adozione del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) e, a livello decentrato di ciascuna amministrazione, mediante l’adozione di Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C).

Il P.N.A., predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica sulla base delle linee guida impartite dal Comitato Interministeriale istituito con D.P.C.M. 16.1.2013, è stato approvato dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, l’Integrità e la Trasparenza (C.I.V.I.T), individuata quale Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), in data 11.9.2013 con deliberazione n.72/13. Il Piano rappresenta lo strumento attraverso il quale sono individuate le strategie prioritarie per la prevenzione ed il contrasto della corruzione nella Pubblica Amministrazione a livello nazionale e si definiscono le indicazioni da fornire alle amministrazioni per facilitare e rendere omogenea l’elaborazione dei Piani triennali di prevenzione a livello locale.

Per quanto riguarda le amministrazioni regionali e locali e gli enti in loro controllo, tra i quali tutte le aziende e enti del S.S.N., gli adempimenti e i relativi termini sono stati definiti attraverso l’intesa tra Governo, Regioni ed Enti Locali in sede di Conferenza Unificata in data 24.07.2013.

La Legge 190, inoltre, ha fatto del principio di trasparenza uno degli assi portanti delle politiche di prevenzione della corruzione, disponendo che il P.T.P.A. sia integrato con il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità (P.T.T.I.). La disciplina sulla trasparenza nelle pubbliche amministrazioni per effetto dell’apposita delega è stata poi oggetto di penetranti interventi normativi con il D.Lgs. n.33 del 14.03.2013 contenente le disposizioni sul “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*” che ha, infatti, modificato e aggiornato, in buona parte, la previgente disciplina sul Programma triennale per la trasparenza e l’integrità contenuta nel D.Lgs. n.150/09.

Ciò premesso:

- considerata la fase di prima attuazione sia della Legge 190 e sia l’applicazione fattuale della stessa nell’I.r.c.c.s. “De Bellis” -successivamente ai primi adempimenti in applicazione del D.Lgs. n.231/01 contenente le disposizioni sulla (*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della L. 29.09.00 n.300*);
- recepita l’esigenza che le pubbliche amministrazioni procedano celermente ad approntare le più adeguate misure per rafforzare le politiche di prevenzione e contrasto della corruzione;
- in attesa di compiuti indirizzi regionali circa i testi regolamentari del P.T.P.C. e P.T.T.I.;

l’I.r.c.c.s. con l’adozione del presente documento si propone di:

- o dare attuazione alla Legge 190/12, orientandosi, nel contrasto alla corruzione, verso un sistema di prevenzione integrato con gli altri strumenti adottati a livello aziendale:
 - Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell’Istituto;
 - Regolamento interno attuativo;
 - Regolamento per la disciplina delle attività svolte dalle Associazioni di volontariato e dagli Organismi di tutela presso l’Ircs “S.DeBellis”;
 - Regolamenti aziendali: “Formazione e aggiornamento professionale”, “Tirocinio” e “Frequenza volontaria”;

- Nuovo sistema di valutazione del personale (Piano Performance);
- Regolamento dell'attività libero professionale intramuraria dell'Ente;
- Regolamento per i passaggi interni all'Ente nel sistema di classificazione ex art.16 e 17 CCNL 07.04.99
- Disciplina compensi da corrispondere ai componenti delle commissioni esaminatrici di concorso e pubbliche selezioni per l'assunzione di personale;
- Regolamento in materia di reclutamento del personale addetto alla ricerca assegnazione di borse di studio e contratti di ricerca;
- Regolamento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari e Codice disciplinare aziendale;
- Regolamento aziendale sulla videosorveglianza;
- Manuale della Privacy (D.Lgs.n.196/03);
- Regolamento aziendale sulla gestione dei rifiuti sanitari;
- Testo unico aziendale dei Documenti di Valutazione dei rischi (S.P.P. e Rischio clinico);
- Regolamento procedure acquisto in economia;
- Regolamento sull'attribuzione delle incentivazioni per la progettazione lavori;
- Regolamento economale;
- Regolamento sulle procedure per l'acquisto di farmaci, dispositivi medici, altri prodotti sanitari di consumo e attrezzature sanitarie dichiarate infungibili;
- **a seguire**

al fine di valorizzando o migliorando le misure già esistenti o introducendone di nuove per l'attuazione coordinata dei sistemi di controllo interno e del complesso degli interventi organizzativi volti a garantire imparzialità e buon andamento dell'amministrazione;

- o porre le basi per la definizione di un compiuto e organico testo per il Codice comportamento aziendale in relazione all'avviato percorso, in applicazione del D.Lgs. n.231/01 e, più recentemente all'intervenuta specifica normativa portata dal D.P.R. 16.04.13 n. 62 "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art.54 del D.Lgs. 30.03.01 n.165*";

per dare una risposta sistemica ad un fenomeno che rischia di pregiudicare la fiducia nei confronti delle istituzioni e la legittimazione dell'amministrazione stessa, finalizzata alla realizzazione di una amministrazione aperta e al servizio del cittadino.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione è quindi integrato con il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, adeguato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 33, di cui costituisce una specifica sezione.

Il presente documento, comunque, non si configura come un'attività compiuta bensì come un programma di attività da svilupparsi in una logica di gradualità. In questa prima fase di attuazione della Legge 190, nelle more di acquisizione degli indirizzi regionali, vuole rappresentare il punto di equilibrio tra la propria azione di prevenzione della corruzione, trasparenza, integrità e le previsioni normative circa i contenuti del PTPC, così come indicati dal Piano Nazionale Anticorruzione (2014-2016). Questa prima edizione del PTPC sarà anche l'occasione per affinare, modificare o sostituire via via gli strumenti previsti, in relazione alle risposte e comportamenti ottenuti nel tempo dalla loro applicazione, nonchè dall'esperienza che si avrà a maturare, nella consapevolezza che un adeguato livello di trasparenza, eguaglianza, legalità e imparzialità dell'Amministrazione non possa essere garantito da sole disposizioni per quanto puntuali, ma da un adeguato concerto di misure, interventi e partecipazione procedimentale da parte di tutti gli attori dei processi aziendali.

PIANO TRIENNALE PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

I. 1 - Obiettivi

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) è un atto formale che attesta e espone la politica di prevenzione del rischio corruttivo che l'I.r.c.c.s. "S.De Bellis" di Castellana Grotte (Ba) intende perseguire al fine di garantire il corretto e trasparente funzionamento dando attuazione alla Legge 190, attraverso:

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

Ai fini del presente piano il concetto di corruzione è inteso in senso lato come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso di attività propriamente amministrative o tali in connessioni ad attività sanitarie, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto della corruzione, sono pertanto più ampie delle fattispecie penalistiche disciplinate negli artt. 318, 319 e 319 ter c.p. Sono, altresì, ricomprese quelle situazioni previste dagli artt. 24 e 25 del D.Lgs. n. 231/01 e ricomprese nell'intera gamma dei *"Delitti contro la pubblica amministrazione"* disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale in parte modificati dalla stessa Legge 190.

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

Il P.T.P.C. recepisce dinamicamente le modifiche alla legge, ai decreti attuativi, alle circolari, alle linee guida, alle direttive, alle indicazioni ed agli indirizzi di cui al primo comma del presente articolo, nonché le eventuali prescrizioni del piano nazionale anticorruzione. Una volta approvato è pubblicato sul sito web aziendale, nonché trasmesso dall'Amministrazione al Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Autorità Nazionale AntiCorruzione -ex CIVIT- e alla Regione Puglia.

Il P.T.P.C., quindi, si applica a tutti i dipendenti dell'I.r.c.c.s. In prima applicazione i Responsabili delle unità operative complesse e semplici sono tenuti a notificare il Piano ai rispettivi dipendenti; esso inoltre a cura dell'Amministrazione sarà comunicato via e-mail alla casella di posta elettronica con dominio dell'Istituto di ciascun dipendente. All'atto dell'assunzione in servizio dovrà essere riportata formale

dichiarazione nei contratti individuali di lavoro della consegna e ricevuta di copia del P.T.P.C. con indicazione dell'indirizzo del sito web aziendale per la conoscibilità dei successivi aggiornamenti che il dipendente si renderà parte diligente di consultare e che in tal modo si avranno per conosciuti e notificati.

I. 2 - Il Responsabile della prevenzione e corruzione (R.P.C.)

Il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC), individuato di norma tra i dirigenti amministrativi di ruolo in servizio, è designato -sentito il C.I.V.- dal Direttore Generale dell'Istituto (art.1 c.7 L.190/12); la designazione è comunicata alla Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni -A.N.A.C.- (ex Ci.V.I.T.), assieme all'indirizzo di posta elettronica certificata assegnata.

L'incarico di R.P.C. si configura, di norma, come incarico aggiuntivo a quello già ordinariamente svolto dal dirigente individuato. L'Istituto, nell'ambito del proprio ordinamento e nei limiti dei vincoli relativi alle dotazioni organiche, considerata l'ampiezza e la delicatezza delle attribuzioni e onde assicurarne piena autonomia e libero esercizio dei poteri di impulso, valuta ogni misura che possa supportare lo svolgimento delle funzioni del R.P.C. In quest'ottica, l'I.r.c.c.s. si impegna a valutare la necessità di adottare modifiche organizzative, nel rispetto dell'invarianza finanziaria, in modo da garantire la massima indipendenza del ruolo anche mediante la disponibilità di adeguate risorse. Tale appropriatezza va intesa sotto il profilo quali-quantitativo dovendo garantire un'elevata professionalità destinataria, peraltro, di specifica formazione.

Non può essere nominato R.P.C. un dirigente che sia stato destinatario di provvedimenti giudiziari di condanna o di provvedimenti disciplinari e che non abbia dato dimostrazione nel tempo di comportamento integerrimo. Nella scelta del R.P.C. va esclusa -per quanto possibile- la designazione di direttori, dirigenti o funzionari incaricati in quei settori teoricamente più esposti al rischio della corruzione come l'area di gestione appalti e patrimonio e gestione risorse umane e settori correlati che astrattamente più di altri palesano l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse. Non può essere altresì nominato R.C.P. il dirigente responsabile dell'Ufficio Procedimenti disciplinari, per la possibile ricorrenza di situazioni di conflitto di interesse che può essere determinato dalla sovrapposizione tra le due figure.

Nell'affidamento dell'incarico di R.P.C. va seguito un criterio di rotazione/alternanza tra più dipendenti.

L'incarico di R.P.C. deve essere remunerato, a seguito di valutazione positiva dell'attività, nell'ambito delle norme legislative e contrattuali vigenti, attraverso il riconoscimento dei risultati conseguiti, in base alle risorse disponibili del fondo, mediante la retribuzione di risultato.

L'I.r.c.c.s., inoltre, assicura al R.P.C. e ai soggetti Referenti di cui al successivo art.1.4 lo svolgimento di adeguati percorsi formativi e di aggiornamento (art.1.13)

Ai sensi dell'art.1 c.8 della L. 190/12 il Responsabile della Prevenzione della Corruzione svolge i seguenti compiti:

- elabora entro il 31 gennaio la proposta di Piano della Prevenzione che deve essere adottato dal Direttore Generale dell'Istituto;
- collabora a definire con il dirigente responsabile dell'Ufficio Formazione procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione e specificatamente i "Referenti"; nonchè individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità in raccordo alla disciplina del Codice di comportamento e del Codice disciplinare (D.Lgs.n.231/01, D.P.R. n.62/13, delibera D.G. n.25/13);
- verifica, d'intesa con il dirigente competente e ferma restando l'esigenza di garantire la piena funzionalità delle strutture organizzative aziendali ed i relativi parametri di professionalità, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione, riferendone al Direttore Generale per l'adozione dei provvedimenti di competenza;
- collabora ad
- verifica l'efficace attuazione del P.T.P.C. e la sua idoneità;
- propone modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o mutamenti dell'organizzazione;
- pubblica, entro il 15 dicembre di ogni anno, sul sito web dell'Istituto una relazione sull'attività svolta e contestualmente la trasmette al Direttore Generale.

Nel caso in cui il R.P.C., nello svolgimento della sua attività, riscontri dei fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare deve darne immediata informazione affinché possa essere avviata con tempestività l'azione disciplinare. Nel caso riscontri, inoltre, fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa

deve presentare tempestiva denuncia alla competente Procura della Corte dei conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale.

In ipotesi riscontri dei fatti che rappresentano notizia di reato deve presentare denuncia alla competente Procura della Repubblica e deve darne contestuale informazione all'Autorità nazionale anticorruzione

In data 31.05.2013, con deliberazione n.239, il Direttore Generale in sede di prima applicazione della Legge 190 ha stabilito di accorpate in un unico soggetto le figure del "Responsabile della Prevenzione della Corruzione" e del "Responsabile per la Trasparenza" designando il dott. Michele Giangrande – dirigente amministrativo della struttura complessa "Gestione risorse umane"-.

Il R.P.C., pertanto, in qualità anche di Responsabile per la Trasparenza adotta altresì le misure in materia di trasparenza, come disciplinate dal D.Lgs. n.33/13, ivi compresa l'adozione del Programma triennale per la trasparenza e l'Integrità (quale articolazione dello stesso P.T.P.C.), promuovendo il coinvolgimento dei Direttori, Dirigenti e Responsabili per materia, delle articolazioni organizzative e dei titolari delle funzioni interne dedicate all'area della comunicazione, dell'informazione e dei sistemi informativi, come meglio precisato nella seconda Sezione.

I . 3 - Responsabilità amministrativa e disciplinare del R.P.C.

In caso di commissione, all'interno dell'Istituto, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il R.P.C. risponde ai sensi dell'art.21 del D.Lgs. n.165/01 e s.m.i., nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

- di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui all'art.1 c.5 della L. n.190/12 e di aver osservato le prescrizioni di cui all'art.1 cc. 9 e 10 della stessa;
- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

In tal caso, la sanzione disciplinare a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi.

In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano, il R.P.C. risponde ai sensi dell'art.21 del D.Lgs. n.165/01 e s.m.i., nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare.

La mancata predisposizione del Piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio della corruzione, da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione, costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale.

I . 4 - Referenti del R.P.C.

In considerazione della complessiva organizzazione amministrativa e sanitaria dell'Istituto e al fine di assicurare una puntuale osservanza della L. 190, i Direttori, i Dirigenti e i Responsabili di tutte le articolazioni e unità operative aziendali sia amministrative che sanitarie sono *ipso facto* individuati quali "Referenti" del R.P.C. (art.1 c.8 periodo 2°), fermo restando la facoltà del Direttore Generale di individuare, per specifiche necessità, ulteriori Referenti in possesso di specifica professionalità. Tutti i Referenti sono obbligati a concorrere con il R.P.C. alle attività di controllo, prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità, in vista di quanto precede. Nello specifico, essi devono collaborare con il R.P.C. a:

- individuare, nell'ambito delle rispettive strutture, le attività in cui sia maggiore il rischio della corruzione (art.1 c.9 lett.a) L.n.190/12), trasmettendo apposita relazione con indicazione dei profili operativo-comportamentale inerenti alle professionalità e attività correntemente svolte nella propria unità operativa presuntamente interessate dal rischio di corruzione o malfunzionamento, al fine di pervenire e/o aggiornare un compiuto censimento di tutte le attività rientranti nelle area esposte a maggior rischio di corruzione. Operativamente quanto deve essere svolto in sede di applicazione del presente Piano entro e non oltre il 24.01.2014 e successivamente entro e non oltre il 30 novembre di ogni anno;
- prevedere, rispetto alle attività che verranno catalogate, a maggiore rischio di corruzione, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire tale rischio;
- assicurare, con particolare riguardo alle attività individuate a più elevato rischio di corruzione, particolari obblighi di informazione nei confronti del R.P.C.;
- monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti;
- monitorare i rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici e di

qualunque genere anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Amministrazione in forza alla propria struttura assicurando, in caso di conflitto d'interesse, anche potenziale, l'attivazione dei meccanismi di sostituzione conseguenti all'obbligo di astensione di cui all'art.6bis della L.n.241/90 del personale in conflitto;

- individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori a quelli previsti dalle disposizioni di legge;
- verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità nonché proporre la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- verificare l'effettiva rotazione dei dipendenti disposta dalla Direzione Generale, in particolare dei dirigenti e dei funzionari negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- fornire elementi utili alla individuazione, da parte del R.P.C., del personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica pubblica e della legalità, in quanto chiamato ad operare nei settori nei quali è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- assicurare l'esatta osservanza delle prescrizioni in materia di trasparenza sia dell'attività propriamente amministrativa e sia degli adempimenti -di natura amministrativa- correlati e/o connessi ad attività sanitarie, garantendo che nell'esercizio delle rispettive funzioni l'organizzazione amministrativa sia resa quanto più possibile trasparente e le unità organizzative siano coordinate fra loro.

I . 5 - Adempimenti obbligatori dei Referenti del R.P.C.

Ciascun Referente concorrendo allo svolgimento del fondamentale ruolo di impulso che la legge affida al R.P.C., è tenuto a regime a trasmettere a quest'ultimo adeguati flussi informativi, a cadenza semestrale, con circostanziata e documentata relazione illustrativa delle attività poste in essere nell'esercizio delle funzioni di Referente del R.P.C. in relazione al piano triennale e, specificamente, in ordine ai sopra elencati 10 punti, curando che nella stessa siano in particolare segnalati gli interventi organizzativi realizzati in relazione alle attività individuate come a maggior rischio della corruzione ed illegalità, al fine di assicurare il rigoroso rispetto della legge e la massima trasparenza nella formazione, nell'attuazione e nel controllo delle decisioni.

Nella predetta relazione dovranno essere altresì evidenziati, in particolare:

- o gli esiti del monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti;
- o nonché gli esiti del monitoraggio riguardo i rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici e di qualunque genere anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Amministrazione in forza alla propria struttura.

La predetta relazione dovrà essere accompagnata da apposita dichiarazione nella quale ciascun Referente attesti, sotto la propria personale responsabilità :

- di avere adempiuto ai doveri dettagliatamente elencati nei punti da 1 a 10 dell'art.1.4;
- di aver rispettato ogni regola di legalità prevista per l'espletamento dei rispettivi compiti istituzionali;
- di avere osservato i termini, fissati dalla legge e/o regolamenti, di conclusione dei procedimenti di competenza della propria struttura ovvero, in caso contrario, specificare le ragioni che ne hanno impedito il rispetto.

Resta inteso che al di là della relazione semestrale i Referenti sono tenuti a relazionare al R.P.C. ogni volta in cui se ne ravvisi la necessità secondo un sistema di raccordo e coordinamento operativo e dinamico.

La mancata collaborazione dei singoli Referenti ai fini di quanto previsto nel precedente articolo 1.4 consistente nella mancata trasmissione della relazione e catalogazione delle tipologie di attività gestite, costituirà elemento di responsabilità dirigenziale con ogni conseguenza anche rispetto all'eventuale revoca/conferma e/o rinnovo dell'incarico ricoperto.

Il R.P.C. accerta che chi denuncia -sia egli dipendente dell'Amministrazione "Referente" e non (art.54-bis del D.Lgs n.165/01) o altro soggetto che con essa intrattiene a qualsiasi titolo rapporti- all'autorità giudiziaria, alla Corte dei conti, ovvero riferisce al superiore gerarchico, al RUP, ai soggetti apicali dell'Amministrazione o all'Organismo di vigilanza di cui al successivo art. 1.7 condotte illecite, o loro

prodromi, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto che intrattiene, non subisca ingiuste ripercussioni o misure discriminatorie, dirette o indirette.

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

I . 6 – Individuazione delle aree di attività a maggior rischio di corruzione

Il P.T.P.C. fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione al rischio di corruzione degli uffici e unità operative (amministrative, professionali, tecniche e sanitarie) e indica gli interventi organizzativi e le misure volti a prevenire il medesimo rischio e definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare negli stessi, prevedendo la rotazione di dirigenti e funzionari.

Il piano, quindi, risponde specificatamente alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle proprie competenze;
- b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del R.P.C., chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- d) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) monitorare i rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Dovendo procedere in sede di prima attuazione del presente Piano alla individuazione aziendale di tutte le aree a maggior rischio di fenomeni corruttivi, nelle more di acquisire dai "Referenti" le ulteriori e competenti relazioni di rilevazione delle attività (art.l.4) che possono risultare di interesse per le succitate finalità della L.190/12 si rappresenta di seguito un'iniziale mappatura del rischio -considerata la complessività delle attività svolte dall'I.r.c.c.s.— che potrà essere completata nel corso del triennio e sarà soggetta a periodico aggiornamento.

La suddetta mappatura è fondata sul concetto di "*rischio corruttivo*" quale pericolosità di un evento calcolata con riferimento alla probabilità che questo si verifichi e correlata alla gravità delle relative conseguenze.

Si è proceduto all'iniziale mappatura delle aree a partire -in applicazione dell' art.1 c.9, lett.a) della L. 190- dalla constatazione, tra le attività più esposte al rischio di corruzione, di quelle che la stessa L. 190 già considera come tali al comma 16 dell'art.1:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.Lgs.n.163/06;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'art.24 del D.Lgs. n.150/09.

Conseguentemente ad integrazione delle suddette aree (di cui al c.16) e sempre in sede di prima applicazione del presente Piano sono mappate complessivamente le aree a rischio esposte a rischio di corruzione (riportate nella seguente tabella) sulla scorta delle evidenze previsionali e/o fattuali elaborate dalle altre aziende e istituti del SSN, nelle more di puntuali indirizzi regionali in materia e delle ulteriori evidenze rappresentate dalle relazioni dei succitati Referenti ai fini di una compiuta mappatura e attività di analisi e valutazione del grado di rischio.

L'identificazione finale delle aree, dei processi e del grado di rischio connesso ad ognuna di esse è, quindi, determinato dal R.P.C. con il concorso esperenziale e in forza della specifica professionalità dei soggetti

“Referenti” onde pervenire ad una implementazione -nella seguente tabella- della c.d. “*valutazione complessiva del rischio*” mediante i criteri stabiliti dal Piano Nazionale Anticorruzione e indicati nella tabella 5 allegata allo stesso (c.d. “indice di probabilità” e “indici di impatto”) appunto per definirne il valore complessivo che esprime ciascun “livello di rischio”.

MAPPATURA MACROPROCESSI DI AREA E VALUTAZIONE RISCHI

MACRO PROCESSI DI AREA	PROCESSI	STRUTTURA-U.O RESPONSABILE DEL PROCESSO	VALORI FREQ. PROBABILITA DISCREZ./CONTROLLI					VALORI IMPORTANZA IMPATTO ECONOMICO					VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO	
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Gestione procedimenti di Staff Direzione Generale	Conferimento incarichi esterni e consulenze; liquidazione oneri professionali	U.o. AFFARI GENERALI												
Gestione procedimenti di Staff Direzione Generale	Contratti assicurativi - Sinistri in autoassicurazione	U.o. AFFARI GENERALI												
Gestione procedimenti di Staff Direzione Generale	Materie oggetto del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici dell'Istituto (art.54 D.Lgs.165/01)	U.o. AFFARI GENERALI												
Gestione procedimenti legali / disciplinari	Contenzioso giudiziale ed extra giudiziale, Atti di transazione, Recupero crediti	Ufficio Legale												
Gestione procedimenti legali / disciplinari	Procedimenti disciplinari a carico di tutto il personale	Ufficio Legale												
Gestione apparecchiature informatiche	Inventario apparecchiature informatiche	U.o. S.i.a.												
Controllo di gestione	Attività di accertamento inerenti il pagamento del ticket	U.o.c. Controllo di gestione												
Controllo di gestione	Gestione dei flussi informativi e controllo di gestione	U.o.c. Controllo di gestione												
Gestione apparecchiature informatiche	Inventario apparecchiature informatiche	U.o. S.i.a.												
Gestione economico-finanziaria	Verifica e registrazione di costi e ricavi	U.o.c. Economico- finanziaria												
Gestione economico-finanziaria	Predisposizione mandati di pagamento ed emissione di reversali di incasso	U.o.c. Economico- finanziaria												
Gestione risorse umane	Procedure di reclutamento del personale - Procedure per progressione di carriera - Procedure di conferimento incarichi (dirigenziali, di posizione, di coordinamento)	U.o.c. Gestione risorse umane												
Gestione risorse umane	Procedura di conferimento e/o autorizzazione incarichi extra-ufficio di competenza	U.o.c. Gestione risorse umane												
Gestione risorse umane	Convenzioni per acquisizione e vendita di prestazioni e servizi sanitari da/a terzi	U.o.c. Gestione risorse umane												
Gestione risorse umane	Corresponsione mensile emolumenti stipendiali, emolumenti accessori, competenze arretrate, cessione del quinto dello stipendio, rilascio certificati di stipendio	U.o.c. Gestione risorse umane												
Gestione risorse umane	Controllo informatizzato delle presenze	U.o.c. Gestione risorse umane												
Gestione risorse umane	Determinazione di trattamenti pensionistici, Atti di riscatto di servizi o ricongiunzioni	U.o.c. Gestione risorse umane												
Gestione risorse umane	Riconoscimento di benefici non economici connessi a permessi, congedi aspettative dal servizio (L.104 etc.)	U.o.c. Gestione risorse umane												
Gestione risorse umane	Corresponsione mensile compensi della libera professione	U.o.c. Gestione risorse umane Ufficio Alpi												

Gestione attività di formazione e aggiornamento professionale	Elaborazione Piano Formativo Aziendale	U.o. Ufficio di Formazione																		
Gestione attività di formazione e aggiornamento professionale	Educazione Continua in Medicina: a) Rilevazione fabbisogno formativo; b) Progettazione Eventi e progetti formativi; c) Accreditamento ECM (accreditamento, inserimento dati e reportistica all'AGENAS);	U.o. Ufficio di Formazione																		
Gestione attività di formazione e aggiornamento professionale	Formazione per Enti pubblici e privati: a) Convenzione per corsi D.Lgs.81/2008; b) Convenzione per Corsi BLS — BLS2D;	U.o. Ufficio di Formazione																		
Gestione attività di formazione e aggiornamento professionale	Incarichi ai dipendenti per docenze da effettuare in favore di Enti Pubblici e Privati	U.o. Ufficio di Formazione																		
Gestione attività di formazione e aggiornamento professionale	Autorizzazione personale partecipazione eventi, corso o master per formazione specialistica/specifica (agg.facoltativo e obbligatorio) sia di tipo sanitario che tecnico-professionale e amministrativo con oneri;	U.o. Ufficio di Formazione																		
Gestione attività di formazione e aggiornamento professionale	Predisposizione atti amministrativi (incarichi agenzie formative, autorizzazione, liquidazione fatture, rimborso spese, ecc.)	U.o. Ufficio di Formazione																		
Gestione Patrimonio ed economato	Gestione patrimonio immobiliare	U.o.c. Gestione Patrimonio ed Economato																		
Gestione Patrimonio ed economato	Gestione tecnica delle manutenzioni e delle apparecchiature	U.o.c. Gestione Patrimonio ed Economato																		
Gestione Patrimonio ed economato	Gestione fornitura beni mobili e servizi	U.o.c. Gestione Patrimonio ed Economato																		
Gestione Patrimonio ed economato	Attività connesse alla revisione di spesa (spending review),utilizzo di strumenti informatici, telematici, telefonici	U.o.c. Gestione Patrimonio ed Economato																		
Gestione Patrimonio ed economato	Procedure di scelta dei contraenti per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ex Codice contratti pubblici relativi a lavori e forniture di cui al D.lgs. 12/04/2006, n.163 (Appalti di lavori, Progettazione lavori, esecuzione e collaudo lavori, affidamento lavori in economia; Attività negoziale, contratti in economia, Contratti sopra soglia comunitaria, Appalti di forniture, Appalti di servizi; Procedure di controllo di regolare esecuzione dei lavori, forniture e servizi, Attività svolta dal Responsabile del Procedimento RUP e affini)	U.o.c. Gestione Patrimonio ed Economato																		
Gestione Patrimonio ed economato	Gestione atti di liquidazione	U.o.c. Gestione Patrimonio ed Economato																		
Gestione economica	Gestione della cassa economica	U.o. Economato																		
Gestione economica	Inventario beni mobili	U.o. Economato																		
Gestione economica	Tenuta magazzini aziendali e affini	U.o. Economato																		
Gestione economica	Stesura fabbisogni, capitolati tecnici (escluso adempimenti burocratico-amministrativi) e partecipazione a gare di acquisto	U.o.s. Farmacia ospedaliera																		
Gestione farmaceutica	Tenuta e controllo dei piani terapeutici	U.o.s. Farmacia ospedaliera																		
Gestione farmaceutica	Elaborazione di programmi di intervento per la razionalizzazione della spesa farmaceutica	U.o.s. Farmacia ospedaliera																		
Gestione farmaceutica	Predisposizione ordini di acquisto	U.o.s. Farmacia ospedaliera																		
Gestione farmaceutica	Registrazione dei movimenti in entrata ed in uscita di tutti i prodotti gestiti (a - farmaci, sieri, vaccini, emoderivati, soluzioni infusionali, mezzi di contrasto; b - gas terapeutici, c - farmaci stupefacenti)	U.o.s. Farmacia ospedaliera																		
Gestione farmaceutica	Recepimento, controllo e invio alle autorità competenti delle schede di segnalazione di reazioni avverse da farmaci	U.o.s. Farmacia ospedaliera																		
Gestione prevenzione e protezione per la sicurezza sul lavoro e rischio clinico	Valutazione dei rischi, Misure di prevenzione	U.o. S.P.P.L e Rischio Clinico																		

Gestione prevenzione e protezione per la sicurezza sul lavoro e rischio clinico	Consulenza medico legale negli ambiti classici dell'attività clinica	U.o. S.P.P.L e Rischio Clinico																		
Gestione prevenzione e protezione per la sicurezza sul lavoro e rischio clinico	Prevenzione e gestione di conflitti (utenza esterna e dipendenti)	U.o. S.P.P.L e Rischio Clinico																		
Gestione attività ospedaliero / sanitarie	Attività di controllo e sorveglianza igienica dei servizi ospedalieri ed ambientali;	Direzione sanitaria																		
Gestione attività ospedaliero / sanitarie	Controllo sulla gestione dei rifiuti ospedalieri;	Direzione sanitaria																		
Gestione attività ospedaliero / sanitarie	Sorveglianza e controllo delle infezioni ospedaliere, definizione delle strategie e dei protocolli delle attività di disinfezione, disinfestazione e sterilizzazione	Direzione sanitaria																		
Gestione attività ospedaliero / sanitarie	Verifiche su libera professione, Prenotazione delle prestazioni in regime di ALPI	Direzione sanitaria																		
Gestione attività ospedaliero / sanitarie	Erogazione delle prestazioni, gestione delle liste di attesa (Ufficio CUP)	Direzione sanitaria – Ufficio CUD																		
Gestione attività ospedaliero / sanitarie	Attività di controllo e sorveglianza pagamento ticket e versamenti in Tesoreria (Ufficio Ticket e Casse settoriali)	Direzione sanitaria – Ufficio Ticket e Casse settoriali																		
Gestione attività assistenziali	Prenotazione e gestione ricoveri e attività ambulatoriale	Strutture cliniche e Servizi diagnostici																		
Gestione attività assistenziali	Gestione somministrazione farmaci	Strutture cliniche e Servizi diagnostici																		
Gestione attività assistenziali	Gestione attività laboratoristiche	Labotaori																		
Gestione attività di ricerca scientifica	Sperimentazioni cliniche e sperimentazione di farmaci	Direzione scientifica																		
Gestione attività di ricerca scientifica	Procedimento di assegnazione di borse di studio	Direzione scientifica																		
Gestione attività di ricerca scientifica	Procedimento di conclusione di collaborazioni parasubordinate	Direzione scientifica																		
Gestione comportamenti aziendali	Partecipazione a commissioni di gara, concorso o selezione	Dipendenti dell'Istituto																		
Gestione comportamenti aziendali	Utilizzo del patrimonio aziendale	Dipendenti dell'Istituto																		

Il livello di rischio indicato nella tabella che precede è rappresentativo della parametrizzazione di cui ai criteri di seguito identificati per gradi e fattori da considerare:

<u>VALORE ECONOMICO</u>		<u>REGOLAMENTAZIONE - CONTROLLI</u>	
Valore economico del processo a bilancio oppure, nel caso di processo che non genera valore a bilancio, all'impatto negativo sull'immagine aziendale di un evento dannoso (frode, truffa o danno al paziente)		Livello di regolamentazione dell'attività sulla base di tre fattori: > presenza e costante utilizzo delle procedure, > presenza e sistematica attuazione di controlli efficaci, > capacità (abilità e formazione) del personale nel gestire le attività e i controlli	
grado	Descrizione	grado	Descrizione
1	Impatto non significativo: Valore da bilancio non superiore a 500 mila euro; Nessun impatto del danno sull'immagine aziendale.	1	Completamente sotto controllo: Presenza di procedure interne che identifichino in modo preciso l'attività da svolgere / sistema di controlli indipendente; Esistenza di un piano di formazione adeguato, frequenza continuativa ai corsi / esistenza di strumenti di misurazione delle performance adeguati
2	Impatto minimo: Valore da bilancio uguale o superiore a 500 mila e fino a 800 mila euro; Impatto del danno sull'immagine aziendale poco rilevante e senza ripercussioni interne all'azienda	2	Sotto controllo: Presenza di procedure interne definite / presenza di controlli interni; Esistenza di un piano di formazione annuale, frequenza continuativa ai corsi / esistenza di strumenti di misurazione delle performance
3	Impatto di minore rilevanza: Valore da bilancio uguale o superiore a 500 mila e fino a 1 milione di euro; Impatto del danno sull'immagine aziendale poco significativo con alcune ripercussioni esterne (giornali e TV) e/o danno economico poco significativo/assente	3	Controllata: Presenza di procedure interne con alcuni controlli interni; Esistenza di un piano di formazione annuale, frequenza sporadica ai corsi e carenti strumenti di misurazione delle performance
4	Impatto rilevante: Valore da bilancio uguale o superiore a 500 mila e fino a 1 milione e 300 mila euro; Impatto del danno sull'immagine aziendale significativo con ripercussioni esterne (giornali e TV) e/o danno economico significativo	4	Regolamentata: Presenza di procedure interne / con alcuni controlli interni; Esistenza di un piano di formazione, frequenza sporadica ai corsi / strumenti di misurazione delle performance assenti o non adeguati
5	Impatto particolarmente rilevante: Valore da bilancio uguale o superiore a 1 milione e 500 mila euro; Impatto del danno sull'immagine aziendale rilevante con gravi ripercussioni esterne e/o rilevante danno economico conseguente.	5	Incontrollata: Attività non regolamentata / assenza di controlli Assenza di un piano di formazione, nessun corso effettuato / assenza di strumenti di misurazione delle performance

I . 7 - Procedure di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione anche in funzione di Responsabile per la Trasparenza, successivamente all'avviata fase di prima applicazione della L. 190, sarà coadiuvato da un costituendo Organismo di vigilanza o supporto permanente (o diversamente denominato, sul modello dell'O.V. ex art.6 c.1 lett.b), c.4bis del D.Lgs. n.231/01) rappresentativo delle funzioni aziendali nel cui ambito è più elevato il rischio di condotte costituito dai corrispondenti "Referenti" (art.1.4) e da eventuali altri soggetti in possesso delle competenze tecnico professionali specialistiche coinvolte.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, per la Trasparenza e l'organismo di vigilanza o supporto sopra richiamato manterranno tra di loro un raccordo pienamente dinamico al fine di garantire costantemente, nel contempo nel tempo, la legittimità dell'azione amministrativa, l'efficacia e la concretezza dell'azione di prevenzione della corruzione, nonché il pieno conseguimento dei livelli di trasparenza.

Per la prima fase d'applicazione del presente Piano, si indicano di seguito le funzioni del R.P.C., con riferimento ai profili previsti dall'art.1 c.9 lett. b) della L. n.190/12 chiamati dalla norma "meccanismi", da svolgersi con la collaborazione degli individuati "Referenti" competenti per materia quali: direttori, dirigenti e/o responsabili di uffici dirigenziali secondo le rispettive attribuzioni e responsabilità, (svolte anche per affidamento ad interim), di cui all'art.16 del D.Lgs n.165/01 cc. 1bis), 1ter) e 1quater).

Giova precisare che i suddetti meccanismi o procedure palesano nel macro-sistema dell'anticorruzione un automatismo funzionale (quale presidio di prevenzione) che deve sovrintendere le attività individuate alla lett.a), perchè nell'esercizio delle stesse devono appunto svolgersi meccanismi (che il PNA chiama MISURE) di "formazione", di "attuazione" e di "controllo" delle decisioni inerenti le predette attività proprio per corroborare quella idoneità a prevenire un rischio di corruzione

Esemplificativamente, con riferimento alle misure previste dal PNA (all'allegato 1 e relative tabelle), possono svolgersi procedure:

per la formazione delle decisioni, verifica a campione:

- l'assenza di ogni forma di conflitto d'interessi (art.6bis L.n.241/90 e artt.3 c.2, 6 c.2 13 c.3 D.P.R. n.62/13) anche mediante acquisizione di documentazione e di dichiarazioni dei soggetti coinvolti ai sensi del D.P.R. n. 445/00;
- con specifico riferimento all'affidamento di lavori, forniture e servizi ai sensi del D.Lgs n. 163/06: l'inserimento da parte del RUP negli avvisi, bandi o lettere d'invito di una specifica clausola -a pena d'esclusione- di conoscenza e rispetto dei provvedimenti dell'Amministrazione in materia legalità, in particolare di rispetto dei principi delle clausole etiche e di legalità (art.1 c.17 della L. n.190/12); dette clausole devono altresì prevedere in fase d'esecuzione le conseguenze contrattuali, ivi compresa la risoluzione, per l'inadempimento a dette obbligazioni; estensione a cadenza periodica, di autocertificazione di asseveramento dell'inserimento ovvero delle cause e motivazioni dell'omesso inserimento dei protocolli di legalità e patti di integrità nei bandi delle gare di appalto indette; atto di istruttorio di verifica (propedeutico ai provvedimenti) circa il possesso dei requisiti e sull'inesistenza di cause di incompatibilità relativamente al RUP, componenti commissione aggiudicatrice e direttore lavori, con autocertificazione in atti dichiarazione motivata in atti (bandi, avvisi o inviti) dell'osservanza della vigente normativa relativamente alla individuata *procedura di scelta del contraente* e i *criteri di selezione delle offerte* e riscontro dell'oggettiva coerenza tra le stesse(dalle procedure aperte o ristrette, alle procedure negoziate con o senza bando); dichiarazione in atti di osservanza della vigente normativa sulla unitarietà dell'appalto e insussistenza di finalità divisionali in violazione del principio di cui all'art.29 cc.4-7 lett.a-b) D.Lgs.n.163/06 e delle disposizioni di cui agli artt.125 e 128 c.7 dello stesso Decreto
- con riferimento alla formazione di commissioni e alle assegnazioni agli uffici, anche mediante l'acquisizione a cura del RUP di apposite dichiarazioni ai sensi del D.P.R. n. 445/00 rese dai soggetti interessati, che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (art. 35-bis del D.Lgs n.165/01):
 - a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
 - b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
 - c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

per l'attuazione delle decisioni, verifica a campione:

- con riguardo ai contratti relativi all'affidamento di lavori, forniture e servizi:
l'assenza di ogni forma di conflitto d'interessi anche mediante acquisizione di documentazione e di dichiarazioni dei soggetti coinvolti ai sensi del D.P.R. n.445/00 circa la valida documentazione antimafia prima della stipula, approvazione, autorizzazione contratti e sub-contratti;
dichiarazione circa l'osservanza vigente normativa sui provvedimenti di rinnovo e prosecuzione dei contratti scaduti;
la definizione di specifiche azioni, in collaborazione con il RUP del procedimento / Direttore dell'Esecuzione del Contratto (DEC) ai sensi degli artt. 299 e ss del D.P.R. n.207/10, circa il corretto adempimento delle obbligazioni da parte dei soggetti interessati e della conseguente applicazione delle discipline sanzionatorie del caso (es: contestazioni d'inadempimento o di danno nei confronti di fornitori inadempienti, applicazione di penali contrattuali);
dichiarazione di esito positivo dei collaudi e verifiche, laddove richiesti, e insussistenza di cause ostative o pregiudizi per gli atti di esecuzione del contratto e adozione degli atti di liquidazione prezzi e compensi;
- con riferimento ad ogni iter procedimentale, rispetto dei termini (previsti dalla legge o dai regolamenti) per la conclusione dei procedimenti; adozione di provvedimenti di chiusura dei procedimenti o di atti motivati circa le cause di non conclusione dello stesso.

per il controllo delle decisioni:

- verifica a campione, dell'adempimento da parte dei dirigenti e/o funzionari *ad interim* di ufficio dirigenziale delle attribuzioni di cui all'art. 16 del D.Lgs n. 165/01, cc 1bis), 1ter) e 1quater);
- verifica a campione che le violazioni dei principi e delle misure preventive di cui al presente Piano siano sanzionate secondo quanto previsto dall'art.1 c.14 della L. 190/12: "*La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare*", fatte salve le ulteriori responsabilità penali, civili ed erariali previste dall'ordinamento. A tal fine cura la trasmissione di ogni notizia al Dirigente o all'Ufficio competente secondo le previsioni normative e regolamentari in materia, ove non già comunicato dal dirigente competente (artt. 55-bis e ss. del D.Lgs n.165/01, CCNL di riferimento e Regolamenti Aziendali) o dai Direttori dell'Amministrazione dell'Istituto;
- ove ravvisi gli estremi di un reato, denuncia tempestivamente alla Procura della Repubblica, anche a mezzo di un ufficiale di P.G., secondo gli obblighi di Legge (art.331 c.p.p.).

I . 8 - Strumenti di monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione del procedimento amministrativo

Il R.P.C. ha facoltà di chiedere, anche a campione, al RUP di ciascun procedimento amministrativo lo stato dei singoli procedimenti di competenza e il rispetto del relativo termine per la conclusione previsti dalla legge (art. 1 c.9 lett.d) L.n.190/12).

Sul punto si rammenta che, ai sensi dell'art.2 c.2 della L. n.241/90 "*Nei casi in cui disposizioni di legge ovvero i provvedimenti di cui ai commi 3, 4 e 5 non prevedono un termine diverso, i procedimenti amministrativi di competenza delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali devono concludersi entro il termine di trenta giorni*".

Il R.P.C. acquisisce da parte degli uffici che verranno di volta in volta individuati un prospetto riepilogativo dei procedimenti amministrativi oggetto di verifica nel quale debbono essere indicati data di inizio, durata complessiva e data di conclusione, nonché il termine di conclusione previsto dalla legge.

Dal prospetto devono emergere con chiarezza i procedimenti nei quali i termini sono stati violati e le ragioni del ritardo.

I .9 - Strumenti di monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e i contraenti

Il R.P.C. verifica a campione, anche avvalendosi dei Referenti (componenti del costituendo Organismo di vigilanza o supporto permanente di cui all'art.I.7), che nella documentazione contrattuale e nel sito internet dell'Amministrazione siano indicati con chiarezza i riferimenti ai provvedimenti in materia di etica e di anticorruzione e le relative conseguenze (c.d. *Clausole etiche e di legalità*, art.1 c.17 della L. n.190/12).

Il R.P.C. verifica la presenza nel sito web istituzionale di almeno un indirizzo di posta elettronica certificata (PEC) cui il cittadino possa rivolgersi per trasmettere istanze, ai sensi dell'art.38 del D.P.R. n.445/00, e ricevere informazioni circa i provvedimenti e i procedimenti amministrativi che lo riguardano.

Il R.P.C., anche avvalendosi dell'attività dei "Referenti" componenti del Organismo di vigilanza o supporto permanente, verifica il regolare funzionamento del servizio mediante il coinvolgimento della competente struttura aziendale a scadenze predeterminate.

I . 10 - Strumenti di monitoraggio del rispetto delle norme di comportamento dei dipendenti pubblici

I dipendenti dell'I.r.c.c.s. "S. DeBellis" conformano i propri comportamenti alle previsioni di cui al DPR n.62 del 16.4.13 *"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165"*, nonché alle prescrizioni contenute nel presente Piano.

In caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di conformare il proprio operato ai contenuti del presente Piano, troveranno applicazione le disposizioni vigenti in materia di responsabilità civile, amministrativa-contabile, penale, disciplinare e dirigenziale.

Ai fini dell'attuazione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui all'art.1 cc.49 e 50, della L. 190/12 ed ai capi V e VI del D.Lgs. n.39 del 8.4.13 , visto l'art. 29 ter del D.L. n.69 del 21.6.13 coordinato con la legge di conversione n.98 del 9.8.13, all'atto del conferimento dell'incarico l'interessato presenterà una dichiarazione sulla insussistenza delle cause di inconferibilità ed incompatibilità ivi previste. Nel corso dell'incarico analoghe dichiarazioni saranno presentate annualmente dall'interessato medesimo.

Per la verifica dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni, così come disciplinate dall'art. 53 del D.Lgs n.165/01 e modificate dall'art.1 c.42 della Legge n.190/12, l'I.r.c.c.s. procede attraverso formali atti di informazione presso i soggetti terzi.

L'U.o.c. Gestione Risorse Umane invierà al R.P.C. semestralmente o annualmente i dati riepilogativi e gli esiti delle verifiche condotte.

I . 11 - Obblighi di trasparenza e responsabilità del Responsabile della Prevenzione della Corruzione

È da intendersi qui richiamato integralmente il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità di cui alla Sezione Seconda.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, anche allorquando il relativo incarico dovesse essere disgiunto da quello di Responsabile della Trasparenza e l'Integrità, vigila sul rispetto e l'operatività del P.T.T., riconoscendo nella trasparenza dell'attività amministrativa, oltre che un valore etico, uno dei migliori strumenti preventivi della corruzione e delle condotte prodromi che e sul rispetto degli obblighi della pubblicità obbligatoria, così come previsti dalla L. n.190/12 e dal D.Lgs. n. 33/13.

I . 12 - Rotazione degli incarichi nelle aree a rischio

Compatibilmente alla consistenza organica del personale la Direzione Generale dell'Istituto individuerà modalità operative e procedure per la rotazione dei dirigenti e dei funzionari addetti alle aree a più elevato rischio di corruzione. A tal fine, adotterà dei criteri generali oggettivi, previa informativa sindacale. L'attuazione della misura dovrà avvenire, compatibilmente con le risorse umane disponibili, in modo da tener conto delle specificità professionali in riferimento alle funzioni in modo da salvaguardare la continuità della gestione amministrativa e nel rispetto dei CCNL. L'amministrazione, in ragione di ciò, curerà la formazione del personale prediligendo l'affiancamento e l'utilizzo di professionalità interne. Ove le condizioni organizzative non consentano l'attuazione della misura, l'Amministrazione dell'Istituto ne darà conto con adeguata motivazione.

In ogni caso, fermi restando i casi di revoca dell'incarico già disciplinati e le ipotesi di applicazione di misure cautelari,

La rotazione potrà avvenire solo al termine dell'incarico, la cui durata è regolamentata dai CCNL, ad esclusione dei casi di revoca dell'incarico -disciplinate da norme di legge e di contrattazione collettiva- e delle ipotesi di applicazione di misure cautelari richiamate al punto B.5 del P.N.A. La misura della rotazione deve essere comunque assunta nei casi in cui, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'Istituto abbia avuto formale notizia di avvio di procedimento penale a carico di

un dipendente (ad esempio perché ha avuto conoscenza di un'informazione di garanzia o è stato pronunciato un ordine di esibizione ex art. 256 c.p.p. o una perquisizione o sequestro) e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva. In tali casi l'Amministrazione procede:

- per il personale dirigenziale con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, c.1 lett. I quater, e dell'art. 55 ter c.1 del D.Lgs. n.165/01;
- per il personale non dirigenziale all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art.16 c.1 lett.I quater;
- per le categorie di personale di cui all'art.3 del D.Lgs. n.165/01, applica le misure cautelari previste nell'ambito di ciascun ordinamento e, salvo disposizioni speciali, l'art.3 della L. n.97/01.

I . 13 - Procedura di formazione e selezione del personale destinato a operare nelle aree a rischio

Il personale afferente alle aree di cui all'art.I.6 che precede sarà destinatario di specifici percorsi formativi secondo un approccio che sia al contempo normativo-specialistico e valoriale, in modo da accrescere le competenze e rinforzare il senso etico. Detto personale sarà formato secondo le modalità concordate con il Dirigente dell'Ufficio Formazione, conformemente agli indirizzi forniti dal Piano Nazionale Anticorruzione, di cui al punto B.13 dell'allegato 1 dello stesso.

La mancata partecipazione del personale convocato alle iniziative formative programmate, senza giustificato motivo, sarà valutata in termini di compatibilità con l'ufficio rivestito e, più in generale, rispetto alle norme contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al DPR n.62/13 e a quelle corrispondenti all'emanando Codice di comportamento aziendale.

In sede di prima applicazione del Piano e successivamente a cadenza annuale con finalità di approfondimento e aggiornamento il R.P.C. supporta il dirigente dell'Ufficio Formazione per una compiuta attuazione del percorso formativo aziendale destinato al personale afferente alle aree di cui all'art.I.6

Successivamente saranno programmati adeguati percorsi formativi, sempre d'intesa con l'Ufficio Formazione, di livello generale rivolti a tutti i dipendenti sui temi dell'etica e dell'integrità.

I . 14 – Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto dal presente Piano trovano applicazione le norme dettate dalla L. n.190/12, dal Piano Nazionale Antimafia approvato in data 11.9.2013 dall'ANAC -ex CiVIT- con deliberazione n.72.

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

II . 1 - Obiettivi

Il presente Programma triennale (2014-2016), elaborato secondo le linee d'indirizzo che la Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) ha progressivamente emanato nel tempo in materia in trasparenza (delibere: n.06/2010, 105/2010, 120/2010, 2/2012), è strutturato alla luce delle rilevanti modifiche normative introdotte dal D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 recante le disposizioni per il *"Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"* e della successiva deliberazione della CIVIT n.50/13, entrambi conseguenti e in attuazione della delega contenuta nella Legge n.190/12 che ha prescritto tale P.T.T.I. quale Sezione coesa e parte integrante del antescritto P.T.P.C.

Il D.Lgs.33/13 sopra richiamato è stato di rilevante impatto sull'intera disciplina della trasparenza operando una complessiva sistematizzazione dei principali obblighi di pubblicazione vigenti, introducendone anche di nuovi, e ha disciplinato per la prima volta l'istituto dell'accesso civico (art.5). E' inoltre intervenuto sui Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità, modificando la disciplina recata dall'art.11 del D.Lgs. n.150/09, anche al fine di coordinare i contenuti del Programma con quelli del Piano triennale di prevenzione della corruzione (di cui costituisce una Sezione) e del Piano della *"Performance"*. In particolare, sono stati precisati i compiti e le funzioni dei Responsabili della Trasparenza ed è stata prevista la creazione della sezione *"Amministrazione Trasparente"* che sostituisce la precedente sezione *"Trasparenza, valutazione e merito"*, prevista dall'art.11 c.8 del D.Lgs. n.150/09. Infine, ha implementato la normativa del sistema dei controlli e delle sanzioni sull'attuazione delle norme in materia di trasparenza.

In conformità alla delibera n.50/13 della CIVIT, il Piano definisce le misure, i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni.

Nell'elaborazione del presente programma assume rilievo centrale la nozione di trasparenza *"intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e le attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche"* (art. 1 c.1). Si tratta di uno strumento giuridico che si affianca alla disciplina dell'accesso agli atti sancita dagli articoli 22 e seguenti della L. n.241 del 7.8.90, caratterizzata dalla titolarità di un interesse dell'istante. L'accessibilità totale presuppone, infatti, l'accesso da parte dell'intera collettività a tutte le *"informazioni pubbliche"*, con il principale scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

II . 2 - Premessa - Definizione di trasparenza e integrità e rapporto con la performance

La trasparenza *"è 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"* (art.1 c.1 D.Lgs. n.33/13). Si tratta di una nozione diversa da quella contenuta negli articoli 22 e seguenti della L. n.241/90, che disciplina la distinta fattispecie del diritto di accesso ai documenti amministrativi, qualificato dalla titolarità di un interesse azionabile dinanzi al giudice (art.116 cod. proc. amm. D.Lgs.n.104/10) e sottoposto a una specifica e differente disciplina che trova la propria fonte nella richiamata legge n.241/90, la quale istituisce altresì la Commissione per l'accesso ai documenti amministrativi (art.27, come sostituito dall'art.18 della L.n.15/05), definendone le attribuzioni.

La disciplina della trasparenza rientra pertanto nei livelli essenziali delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche, oggetto della competenza esclusiva del legislatore statale ai sensi dell'art.117, c.2 lett.m), della Costituzione. L'attuazione di tale disciplina richiede, infatti, modalità tendenzialmente uniformi in ciascuna amministrazione su tutto il territorio nazionale.

L'accessibilità totale presuppone, invece, l'accesso da parte dell'intera collettività a tutte le "informazioni pubbliche", secondo il paradigma della "libertà di informazione" di origine statunitense. Una tale disciplina è idonea a radicare, se non sempre un diritto in senso tecnico, una posizione qualificata e diffusa in capo a ciascun cittadino, rispetto all'azione delle pubbliche amministrazioni. La trasparenza è finalizzata a forme diffuse di controllo sociale dell'operato delle pubbliche amministrazioni e delinea, quindi, un diverso regime di accessibilità alle informazioni.

Corollario di tale impostazione legislativa della disciplina della trasparenza è la tendenziale pubblicità di dati, notizie e documenti concernenti l'I.r.c.c.s. "S. De Bellis" ed i suoi operatori, che favorisca un rapporto diretto tra la singola amministrazione e il cittadino

Il principale modo di attuazione di una tale disciplina è la pubblicazione sul sito istituzionale di una serie di dati individuati mediante precisi obblighi normativi, in parte previsti dal D.Lgs. n.150/09, in parte da altre vigenti normative. Tale individuazione tiene conto, inoltre, della generale necessità del perseguimento degli obiettivi di legalità, sviluppo della cultura dell'integrità ed etica pubblica, nonché di buona gestione delle risorse pubbliche.

In conclusione, il sistema attuale delinea una nozione di trasparenza che si muove su tre piani mobili tra loro collegati: una posizione soggettiva garantita al cittadino, un risultato che l'I.r.c.c.s. è chiamato a perseguire per obbligo di legge, uno strumento di gestione della *res publica* per garantire il "miglioramento continuo" nell'uso delle risorse e nell'erogazione dei servizi al pubblico.

Con riferimento alla legalità e alla cultura dell'integrità, la pubblicazione di determinate informazioni pubbliche risulta ulteriormente strumentale alla prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni e nell'I.r.c.c.s. "De Bellis" come esposto nell'articolato della prima sezione. In questo senso, è riconoscibile un legame di tipo funzionale tra la disciplina della trasparenza e quella della lotta alla corruzione di cui appunto al P.T.P.C. della prima sezione

Per l'I.r.c.c.s. "S. DeBellis" la trasparenza è, dunque, il mezzo attraverso cui prevenire e, eventualmente, disvelare situazioni in cui possano annidarsi forme di illecito e di conflitto di interessi. Da qui la rilevanza della pubblicazione di alcune tipologie di dati relativi, da un lato, ai dirigenti, al personale non dirigenziale e ai soggetti che, a vario titolo, lavorano nell'ambito dell'Istituto, dall'altro, a sovvenzioni e benefici di natura economica e non elargiti da soggetti pubblici, nonché agli acquisti di beni e servizi.

E' ricavabile il collegamento tra la materia della trasparenza e la più generale previsione del dovere dei cittadini cui sono affidate funzioni pubbliche di adempiere alle stesse "*con disciplina e onore*" (art.54, c.2 della Costituzione). In questa prospettiva vanno richiamati l'insieme dei principi e delle norme di comportamento corretto in seno alle amministrazioni pubbliche. Pertanto, gli obblighi di trasparenza risultano correlati a un siffatto novero di principi e regole nella misura in cui il loro adempimento è volto alla rilevazione di ipotesi di grave malfunzionamento della pubblica amministrazione e alla loro consequenziale eliminazione. Anche la pubblicazione dei regolamenti e codici di comportamento sul sito istituzionale dell'I.r.c.c.s. si inserisce nella logica dell'adempimento di un obbligo di trasparenza.

Il profilo "dinamico" della trasparenza è invece direttamente correlato alla *performance*. La pubblicità dei dati inerenti all'organizzazione e all'erogazione dei servizi al pubblico, infatti, si inserisce strumentalmente nell'ottica di fondo del "miglioramento continuo" dei servizi pubblici, connaturato al ciclo della *performance* anche grazie al necessario apporto partecipativo dei portatori di interesse.

Per quanto attiene al buon andamento dei servizi pubblici e alla corretta gestione delle relative risorse, la pubblicazione *on line* dei dati consente a tutti i cittadini un'effettiva conoscenza dell'azione delle pubbliche amministrazioni, con il fine di sollecitare e agevolare modalità di partecipazione e coinvolgimento della collettività. In quest'ottica, la disciplina della trasparenza costituisce, altresì, una forma di garanzia del cittadino, in qualità sia di destinatario delle generali attività delle pubbliche amministrazioni, sia di utente dei servizi pubblici.

La pubblicazione di determinate informazioni, infine, è un'importante spia dell'andamento della *performance* delle pubbliche amministrazioni ed in particolare dell'Istituto e del raggiungimento degli obiettivi espressi nel più generale ciclo di gestione della *performance*, aziendali disciplinati dal provvedimento del nuovo sistema di valutazione del personale assunto con deliberazione n.569 del 08.12.12. Con riferimento a quest'ultimo, occorre sottolineare che il Programma della trasparenza: da un lato, rappresenta uno degli aspetti fondamentali della fase di pianificazione strategica all'interno del ciclo

della *performance* e dall'altro, permette di rendere pubblici ai soggetti o parti interessate di riferimento (c.d. *stakeholder*), con particolare attenzione ai risultati desiderati/conseguiti, i contenuti del Piano e della Relazione sulla *performance*. Il Programma della trasparenza, pertanto, deve porsi in relazione al ciclo di gestione della *performance* e deve di conseguenza consentire la piena conoscibilità di ogni componente del Piano e dello stato della sua attuazione.

L'attuazione della disciplina della trasparenza non si esaurisce comunque nella pubblicazione *on line* di dati, ma prevede ulteriori strumenti, quali le giornate della trasparenza.

L'I.r.c.c.s. "S. DeBellis", pertanto, deve far propri i principi in materia di trasparenza orientandosi all'accessibilità totale al fine di garantire l'accesso da parte dell'intera collettività a tutte le "informazioni pubbliche", secondo il paradigma della "libertà di informazione".

II . 2 - Protezione dei dati personali e limiti derivanti dalla disciplina sull'accesso ai documenti amministrativi

La pubblicazione sul sito istituzionale di alcune tipologie di dati, come evidenziato, rappresenta la principale forma di attuazione della trasparenza. Tuttavia, la pubblicazione *on line* delle informazioni deve rispettare alcuni limiti posti dalla legge.

Il diritto dei cittadini di conoscere l'assetto strutturale e il modo di operare delle amministrazioni pubbliche, e, nello specifico, dell'I.r.c.c.s. e dei suoi operatori, finalizzato al conseguente controllo sociale sulla *res publica*, deve essere, comunque, conformato al rispetto del principio di proporzionalità (previsto dagli art.3 e 11 del Codice). Tale principio 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.

Vanno quindi delimitate le sfere di possibile interferenza tra disciplina della trasparenza e protezione dei dati personali, in modo da realizzare un punto di equilibrio tra i valori che esse riflettono in sede di concreta applicazione per la quale esigenza è essenziale la integrazione del presente programma con la disciplina aziendale del Codice sulla *Privacy* (deliberazione n. **000 del 00.00.00**)

Tutti i dati personali attinenti allo svolgimento della prestazione di chi sia addetto a una funzione pubblica, nel suddetto temperamento, sono resi accessibili in attuazione della disciplina legislativa della trasparenza che, a sua volta, costituisce espressione di quei valori di buon andamento e imparzialità delle pubbliche amministrazioni, che trovano un tradizionale riconoscimento negli artt.97, 98 nonché 3 della Costituzione.

Ferma restando la sostanziale differenza tra disciplina della trasparenza e quella sull'accesso ai documenti amministrativi, è da ritenere che alcuni limiti posti all'accesso dall'art.24 della L.n.241/90 siano riferibili anche alla disciplina della trasparenza, in quanto finalizzati alla salvaguardia di interessi pubblici fondamentali e prioritari rispetto al diritto di conoscere i documenti amministrativi.

Tali limiti tassativi, riferibili pertanto anche alla disciplina della trasparenza, riguardano:

- i documenti coperti da segreto di stato e gli altri casi di segreto o di divieto di divulgazione espressamente previsti dalla legge;
- i procedimenti previsti dal D.L. n.8/91 (convertito dalla L. n.82/91), recanti norme in materia di sequestri di persona a scopo di estorsione e di protezione di coloro che collaborano con la giustizia;
- i procedimenti selettivi in relazione a documenti amministrativi contenenti informazioni di carattere psicoattitudinale relativi a terzi;
- i documenti esclusi dal diritto di accesso in forza di regolamenti governativi, adottati ai sensi dell'art.17 c.2 della L.n.400/88 al fine di salvaguardare gli interessi menzionati dall'articolo 24 della L. n. 241/90.

In ogni caso l'I.r.c.c.s. garantirà la trasparenza dei dati, delle informazioni e dei documenti sempre nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di protezione dati personali, fermo restando la garanzia del diritto di accesso.

Qualora, per le motivazioni di cui sopra, i dati non potranno essere pubblicati sul sito, sarà necessario indicare sul sito stesso la riconducibilità delle informazioni sottratte alla pubblicazione alle categorie di esclusione sopra individuate

II . 3 - Pubblicazione dei dati e delle informazioni sul sito web

Pur avendo da tempo l'I.r.c.c.s. organizzato il proprio sito aziendale in modo da garantire la massima trasparenza dei dati, delle informazioni e dei servizi, nelle more di conseguire un nuovo affidamento del servizio di manutenzione e implementazione del sito aziendale, nonché di adeguare l'organizzazione dello stesso con riferimento al Portale regionale della Salute, l'Istituto si avvale di personale tecnico informatico-programmatore (unità già in forza al S.i.a.) per assicurare il necessario supporto tecnico e di collegamento burocratico informatico al Responsabile della trasparenza.

Tutti i Direttori, i Dirigenti e i Responsabili delle strutture e unità operative sono responsabili per materia della selezione, dell'elaborazione, dell'aggiornamento e della qualità dei dati, delle informazioni e dei documenti da pubblicare, nonché dell'attuazione, secondo competenza, delle misure previste dal Programma. Essi cureranno le necessarie attività di raccordo per assicurare gli adempimenti previsti, nei termini indicati. Ciascuno dei predetti responsabili avrà la facoltà -per materia- di individuare un "Titolare della funzione operativa", ovvero il collaboratore addetto alle operazioni di raccolta e pubblicazione dei dati, dandone comunicazione al Responsabile per la Trasparenza. In fase di prima attuazione, e fino al ricevimento da parte del Responsabile della Trasparenza dei nominativi dei "Titolari della funzione operativa", comunque il "Responsabile per materia" e il "Titolari della funzione operativa" coincideranno.

La sezione obbligatoria di cui al D.lgs 33.2013, denominata "Amministrazione trasparente" e sottotitolata "Prevenzione corruzione" per le correlazioni all'articolo della L. n.190/12 di cui alla prima sezione, è quella in cui devono essere rese note e disponibili le informazioni ed i documenti per i quali sussiste l'obbligo di pubblicazione, quale contenuto minimo della trasparenza aziendale. Tuttavia, l'Istituto potrà rendere noti e disponibili altre informazioni e documenti necessari per garantire efficienza, efficacia ed economicità delle prestazioni rese, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di tutela dati personali.

La verifica dell'ottemperanza dell'obbligo di pubblicità obbligatoria sarà effettuata dal Responsabile per la Trasparenza, a campione, attraverso la navigazione della sezione "Amministrazione Trasparente", colloqui con i Responsabili per materia e *audit* anche documentali.

II . 4 - Dati per i quali esiste l'obbligo della pubblicazione

L'allegato al D.Lgs 33.2013 prevede la struttura delle informazioni sui siti istituzionali precisando che *"La sezione dei siti istituzionali denominata «Amministrazione trasparente» deve essere organizzata in sotto-sezioni all'interno delle quali devono essere inseriti i documenti, le informazioni e i dati previsti dal presente decreto. Le sotto-sezioni di primo e secondo livello e i relativi contenuti sono indicati nella Tabella 1. Le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato in Tabella 1"*.

La struttura della suddetta tabella, allegata altresì alla deliberazione CIVIT n.50/13, è stata inoltre aggiornata dalla stessa il 30.09.13 con preciso abbinamento dei dati per i quali esiste l'obbligo di pubblicazione con il rispetto dei previsti ambiti soggettivi (per tipologia di P.A.).

II . 5 - Tempi e competenze dell'aggiornamento

Per quanto concerne l'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente", ogni struttura aziendale, sia complessa che semplice, deve curare la tempestiva trasmissione delle informazioni al personale tecnico informatico programmatore all'uopo fornito al Responsabile per la trasparenza dall'Amministrazione dell'Istituto, qualora non sia possibile l'inserimento in autonomia. Rientra, pertanto, nella responsabilità dei direttori, dirigenti e funzionari responsabili delle strutture e unità operative curare e garantire tale flusso affinché le informazioni sul sito siano sempre e costantemente aggiornate.

I dirigenti e funzionari responsabili delle strutture e unità operative, ognuno per la propria competenza e area di riferimento, devono controllare sistematicamente che le notizie sul sito siano aggiornate. Compete al Responsabile della trasparenza porre in essere tutti gli adempimenti di competenza previsti dalle disposizioni vigenti e dalle delibere della CIVIT in materia, ivi compresa la redazione del prospetto

riepilogativo sullo stato di attuazione del programma della trasparenza, avvalendosi del personale tecnico informatico di supporto appositamente designato dall'Amministrazione.

Per la corretta attuazione del programma della trasparenza, oltre al Responsabile della Trasparenza, concorrono tutti gli uffici dell'I.r.c.c.s. e i relativi dirigenti e funzionari.

Compete ai Dirigenti e ai funzionari responsabili delle unità operative che devono aggiornare le informazioni ed i documenti sul sito aziendale come sopra individuati, tendere di norma al rispetto delle frequenze di aggiornamento come individuate dal D.Lgs 33.2013 e dall'allegato alla delibera CIVIT n.50/13, vale a dire:

- cadenza annuale, per i dati che, per loro natura, non subiscono modifiche frequenti o la cui durata è tipicamente annuale;
- cadenza semestrale, per i dati che sono suscettibili di modifiche frequenti ma per i quali la norma non richiede espressamente modalità di aggiornamento eccessivamente onerose in quanto la pubblicazione implica per l'amministrazione un notevole impegno, a livello organizzativo e di risorse dedicate;
- cadenza trimestrale, per i dati soggetti a frequenti cambiamenti;
- aggiornamento tempestivo, per i dati che è indispensabile siano pubblicati nell'immediatezza della loro adozione.

Qualora la norma non menzioni in maniera esplicita la tempistica dell'aggiornamento, si deve intendere che debba essere tempestivo. In sede di prima applicazione del presente Programma i dirigenti e/o funzionari responsabili delle strutture/unità operative dell'Istituto dovranno inviare o completare l'invio al Responsabile della trasparenza i dati e documenti di competenza entro un mese dall'adozione del presente piano. Successivamente i medesimi osserveranno la tempistica di invio prevista dal succitato allegato normativo o dalle successive modificazioni e integrazioni che dovessero intervenire.

I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, ai sensi dell'art. 8 c.3 del D.Lgs.n. 33/13, sono pubblicati per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e di quanto previsto da specifiche previsioni normative. Alla scadenza del termine di durata dell'obbligo di pubblicazione, i documenti, le informazioni e i dati saranno comunque conservati e resi disponibili all'interno di distinte sezioni del sito di archivio.

II . 6 - Comunicazione del piano della trasparenza e coinvolgimento degli stakeholders

Il piano della trasparenza una volta adottato dal Direttore Generale è pubblicato sul sito aziendale e inviato agli Organi vigilanti interni (Collegio sindacale e O.i.v) e esterni –Ministero della Salute e Regione Puglia-, alle associazioni di volontariato, alle organizzazioni sindacali e comunque a tutti gli enti ed organismi che operano direttamente o indirettamente con l'I.r.c.c.s. "S. DeBellis".

Volendo l'Amministrazione dell'Istituto implementare -a regime sistematico- la comunicazione interna ed esterna lo stesso è trasmesso agli soggetti interessati c.d. *stakeholders* di riferimento (Onlus Tribunale Diritti del malato – Cittadinanza attiva e Comitato Consultivo Misto), considerato che il coinvolgimento dei cittadini avviene già singolarmente o nelle forme associate attraverso anche indagini di soddisfazione dell'utenza con questionari, raccolta di reclami ed elogi, redazione e pubblicazione della carta dei servizi, incontri con le associazioni di volontariato singolarmente o per il tramite della conferenza aziendale di partecipazione.

Conseguentemente dovranno essere valutati le eventuali osservazioni e suggerimenti provenienti dai suddetti al fine di procedere, in sede di aggiornamento annuale, all'integrazione dello stesso programma

II . 7 - Posta elettronica certificata (PEC)

La Posta Elettronica Certificata è lo strumento per attivare lo scambio telematico di documenti fra gli enti pubblici ed i cittadini e per ottenere l'evidenza dell'avvenuta consegna al destinatario dei messaggi.

A questo scopo, si procederà ad una verifica dell'attuale modalità di utilizzo della PEC con eventuali proposte di modifica al fine di implementarne e facilitarne l'utilizzo. L'I.r.c.c.s. si pone l'obiettivo di tendere a ridurre l'utilizzo degli invii postali a mezzo di servizio raccomandate, a favore di invii tramite PEC.

II . 8 – Criteri di qualità della pubblicazione dei dati

Fermo restando quanto previsto in materia di qualità delle informazioni dall'art.6 del D.Lgs. n. 33/13, un dato è da ritenersi pubblicato in modo completo se la pubblicazione è esatta ed accurata. Per quanto riguarda l'esattezza essa fa riferimento alla capacità del dato di rappresentare correttamente il fenomeno che intende descrivere. L'accuratezza, invece, concerne la capacità del dato di riportare tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative. L'Istituto per il tramite del Responsabile della trasparenza controlla l'attualità delle informazioni pubblicate e provvede a richiedere ai direttori, dirigenti e responsabili per materia delle strutture e unità operative competenti di aggiornarle e modificarle, ove sia necessario, anche nei casi in cui l'interessato ne richieda la rettificazione e l'integrazione ai sensi dell'art.7 c.3, lett. a) del D.Lgs. n.196/03. Con il termine aggiornamento non si intende necessariamente la modifica del dato, essendo talvolta sufficiente un controllo dell'attività delle informazioni pubblicate, anche a tutela di eventuali interessi individuali coinvolti.

Il Responsabile della trasparenza ove supportato da adeguate professionalità tecnico-informatiche curerà l'adeguamento e la qualità della pubblicazione affinché i cittadini e i portatori di interesse possano accedere in modo agevole ai dati, alle informazioni e ai documenti e ne possano comprendere il contenuto attraverso un processo di miglioramento continuo che conduca ad un adeguamento progressivo e puntuale ai requisiti normativi previsti, anche in relazione alle eventuali e successive integrazioni con il Portale regionale della Salute.

Allo scopo di aumentare il livello di trasparenza dei dati, delle informazioni e dei documenti, facilitandone la reperibilità e l'uso, il Responsabile della trasparenza assicurerà che in applicazione delle disposizioni di cui all'art.1 cc.32, 35 e 42 della L.190/12 i dati siano pubblicati in formato aperto. In particolare, il c.35 della stessa norma stabilisce che *“per formati di dati aperti si devono intendere almeno i dati resi disponibili e fruibili on line in formati non proprietari, a condizione tali da permettere il più ampio riutilizzo anche a fini statistici e la redistribuzione senza ulteriori restrizioni d'uso, di riuso o di diffusione diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettare l'integrità”*.

II . 9 - Accesso civico

Come anticipato all'art.11 tra le novità introdotte dal D.Lgs n.33/13 una delle principali riguarda l'istituto dell'accesso civico (art. 5) che si sostanzia nel diritto civico, ovvero, nel diritto di chiunque di richiedere i dati, le informazioni e i documenti che le pubbliche amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo.

Con l'accesso civico il legislatore riconosce, quindi, a chiunque la facoltà di vigilare, attraverso il sito web istituzionale, sul rispetto da parte della pubblica amministrazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni.

Si rinvia alle indicazioni operative per l'esercizio del diritto di accesso ai documenti amministrativi già pubblicate sul sito web nella relativa sottosezione 22.1 della sezione “Amministrazione trasparente”.

II . 10 – Norme finali

Per quanto non espressamente previsto dal presente Programma trovano applicazione le norme dettate dalla Legge 190/12 e dal D.Lgs. n.33/13.

Il presente Programma verrà inoltre adeguato alle indicazioni che verranno fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) -ex CiVIT- anche in sede di aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione e dalle direttive regionali in materia di trasparenza.