

PIANO TRIANNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2023/2025

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Introducendo il PIAO il legislatore ha imposto l'integrazione di una serie di piani che le pubbliche amministrazioni sono obbligate a riunire appunto in questo unico documento.

L'obiettivo del PIAO è assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini nonché procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso dei cittadini alla vita della amministrazione. In questa cornice, nello specifico, il Piano prevede al suo interno una sottosezione riguardante le misure relative ai processi di prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'accesso alla vita dell'amministrazione da parte dei cittadini.

IL CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il quadro normativo definisce il complesso delle regole che devono essere seguite nel corso della stesura del PTPCT. Di seguito si riporta un elenco non esaustivo dei principali provvedimenti normativi esaminati nel corso della predisposizione del PTPCT, costituiti da:

- la Legge n. 190/2012, "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012;
- il D.lgs. n. 39/2013, recante "*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della Legge 6 novembre 2012, n. 190*";
- il D.lgs n.165/2001 smi, "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*";
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62/2013 smi "*Regolamento recante codice di comportamento*" come modificato dal DL 36/2022 smi;
- il PNA 2022 adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera n. 7 del 17/01/2023.

Obiettivo dell'attuale PNA 2022 è il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di misure efficaci di prevenzione della corruzione, senza comunque mettere a rischio lo sforzo di semplificazione e velocizzazione delle procedure amministrative, in particolare per quelle legate all'utilizzo dei fondi PNRR.

A tale riguardo, l'ANAC ha dedicato la prima parte generale del nuovo PNA a supportare i RPCT e le amministrazioni con indicazioni per la predisposizione della sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, con l'intento di ridurre oneri per le amministrazioni e al contempo contribuire a migliorare i risultati delle attività delle amministrazioni. Sono inoltre previste apposite misure per il rafforzamento delle misure antiriciclaggio.

La parte speciale del suddetto PNA è incentrata invece sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici, a cui si è fatto frequente ricorso per far fronte all'emergenza pandemica e all'urgenza di realizzare interventi infrastrutturali di grande interesse per il Paese.

Il Piano Anticorruzione dell'Azienda Sanitaria Friuli Occidentale si colloca in una linea di continuità con i precedenti Piani e di progressivo allineamento alle prescrizioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

Il Piano Anticorruzione dell'Azienda Sanitaria Friuli Occidentale, quindi:

- ha durata triennale ed è adottato annualmente per il successivo triennio;

- l'aggiornamento nel triennio di vigenza della presente sezione avviene in presenza di fatti corruttivi o di modifiche organizzative rilevanti o in caso di gravi disfunzioni amministrative;
- individua le attività a più elevato rischio di corruzione: sono tali in particolare
 - *autorizzazione o concessione;*
 - *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. 50/2016;*
 - *concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;*
 - *concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'art. 24 del d.lgs. n. 150/2009;*
- definisce le ulteriori processi ritenuti di maggior rilievo dal RPCT per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico;
- definisce le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti (art. 1 c. 9 lett. d l. n. 190/2012);
- individua i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs n.33/2013.

IL CONCETTO DI CORRUZIONE

Il termine corruzione indica, in senso generico, la condotta di un soggetto che, in cambio di denaro oppure di altre utilità e/o vantaggi, agisce contro i propri doveri ed obblighi.

La definizione di corruzione che si ricava dalla Legge 120/2012 e dai provvedimenti dell'ANAC restituisce un concetto più ampio dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, e comprende la *maladministration* intesa come assunzione di decisioni devianti dalla cura dell'interesse comune a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Quindi atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la cura dell'interesse pubblico.

Le situazioni di corruzione possono essere molto diverse fra loro e toccare tutti i processi di un'azienda sanitaria, dai problemi legati alla gestione ed esecuzione degli appalti, all'accesso alle prestazioni sanitarie (ambulatoriali e di ricovero), al comparaggio sotto diverse forme su farmaci, dispositivi medici e altri beni sanitari, nelle numerose attività di vigilanza e controllo aziendali.

La sanità presenta specifici fattori di rischio per illegalità e corruzione: è una realtà nodale dal punto di vista economico, politico, delle conoscenze e delle relazioni interpersonali. Il sistema sanitario svolge infatti la sua opera attraverso una molteplicità di attori, ha contatti costanti con il settore privato, richiede tecnologie a elevata specializzazione e in continuo perfezionamento, necessita di strutture edilizie adeguate e sicure, si interfaccia con le politiche del territorio; è quindi esposto a molteplici e differenti rischi di condizionamenti impropri. Prevenire le varie forme di illegalità è però possibile: si tratta di sostenere e diffondere quel patrimonio culturale ed etico proprio di tutti gli operatori che con rigore professionale, solidarietà e competenza operano per tutelare il diritto alla salute di tutti i cittadini e utilizzare al meglio tutti gli strumenti che la normativa per la prevenzione della corruzione ha messo a disposizione per la gestione del rischio di corruzione attraverso i Piani di prevenzione della corruzione.

ANALISI DEL CONTESTO

IL CONTESTO ESTERNO

Il Piano anticorruzione di ASFO è stato elaborato avendo a riferimento il contesto esterno in cui si colloca l'attività sanitaria e socio sanitaria di ASFO. Il bacino su cui insiste ASFO è rappresentato da tutti i Comuni del territorio dell'ex provincia di Pordenone. Il territorio è orograficamente distinto in due parti equamente distribuite in fascia montana e pianura urbanizzata. La fascia montana è meno densamente popolata e sconta una difficoltà di accesso ai servizi sanitari e socio sanitari a causa dell'orografia del territorio. Solo 10 Comuni hanno una popolazione superiore ai 10.000 abitanti. Di questi 3 Comuni sono limitrofi costituendo di fatto un'unica area urbana.

Il territorio ha una densità abitativa pari a 137 abitanti per Km², maggiore solo alla densità che si rileva per la provincia di Udine. L'età media, invece, dei cittadini/utenti di ASFO è di circa 45 anni, tendenzialmente giovane rispetto alle altre realtà regionali. Questo tessuto sociale è alimentato dalla presenza di un nucleo consistente di immigrati richiamati dalle attività produttive esistenti. Questa realtà comporta la necessità di attivare servizi di mediazione linguistico culturale necessari ad assicurare la tutela della salute sia dei singoli che della collettività.

Per quanto attiene all'associazionismo, alle istituzioni scolastiche e formative e al mondo culturale, la Provincia di Pordenone si presenta come una realtà assai viva e ciò costituisce una risorsa per le istituzioni pubbliche e per l'Azienda Sanitaria in particolare. Proprio in questo contesto ASFO ha adottato con decreto n. 1102 del 30/12/2022 un proprio Regolamento in materia di rapporto tra l'Azienda Sanitaria Friuli Occidentale e gli Enti del Terzo Settore (ETS) e gli Enti senza scopo di lucro. ASFO intende sostenere l'attivazione di speciali forme di partenariato pubblico-privato sociale (PPPS), in attuazione di quanto previsto dal Decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117, recante Codice del Terzo settore (CTS), assicurando l'applicazione del principio di sussidiarietà orizzontale, di cui all'art. 118, quarto comma, della Costituzione. ASFO attraverso le modalità definite nel Regolamento intende perseguire la promozione di azioni stabili di collaborazione e di partenariato pubblico-privato sociale. Il coinvolgimento attivo e la collaborazione con gli enti di Terzo settore (ETS) si realizzano:

- a. nelle attività di co-programmazione,
- b. nelle procedure di co-progettazione,
- c. nelle procedure di accreditamento,
- d. nelle procedure di stipula di convenzioni con le Organizzazioni di Volontariato (OdV) e le Associazioni di Promozione Sociale (APS),

ASFO, nell'ottica di una maggiore diffusione delle buone pratiche sociali, coltiva anche propri rapporti con altri Enti senza fini di lucro che, sebbene non iscritti al RUNTS, svolgono importanti ruoli di supporto all'attività di tutela della salute dei cittadini.

Dal punto di vista economico la crisi delle attività produttive che sta colpendo anche la Provincia di Pordenone comporta la necessità di vigilare sulle capacità e l'affidabilità dei soggetti economici fornitori di beni e servizi. Stando a un monitoraggio del Dipartimento Industria della Cisl Fvg su un campione di 64 realtà industriali sindacalizzate della regione, 8.429 lavoratori risultano interessati da percorsi di crisi. Un dato che fa riflettere soprattutto se comparato a quello dello stesso periodo pre-Covid, quando le aziende in crisi risultavano 80. Pertanto pur volendo considerare la situazione di crisi come strutturale e forse elemento dell'evoluzione che l'industria stessa deve compiere, è pur tuttavia innegabile che in un simile contesto la crisi energetica, già latente ed esasperata dalla guerra è stato il detonatore per più crisi. Se la mancanza di ordinativi e le crisi di settori rappresentano cause ugualmente pesanti, il caro-energia va ad aggiungere un carico di tensione.

A pagare il conto più alto, sotto il profilo dell'occupazione, sono anche oggi le aziende metalmeccaniche del Friuli Venezia Giulia, che registrano 2.865 lavoratori in difficoltà sui 4.987 impiegati nelle imprese considerate. Numeri che arrivano a 3.318 se si sommano anche gli addetti della siderurgia. Seguono a distanza i comparti del legno (1.231), delle telecomunicazioni (385) e i cartai (785), i più colpiti dalla crisi energetica. Resta alta anche l'attenzione sul settore della chimica, e soprattutto delle aziende che si occupano della seconda lavorazione del vetro. Rispetto al periodo pre-Covid, in cui era la provincia di Udine a soffrire maggiormente, dal 2022 la provincia di Pordenone segna il record peggiore, sia per numero di aziende coinvolte (23), sia per numero di lavoratori inseriti in percorsi di crisi, vale a dire 3.476.

Tuttavia per molte imprese in crisi, altre realtà hanno disponibilità di ordini e aumento di lavoro, ma non trovano forza lavoro per spingersi con forza nel mercato generando maggiori fatturati. Spesso si tratta di realtà che sono collocate in zone montane, non più sufficientemente popolate. D'altra parte la retribuzione offerta mediamente bassa a fronte di costi di trasporto e alloggio, a fronte di tutele di sostegno sociale ancora molto presenti creano un cortocircuito molto pesante, nel sistema lavoro. Una possibile chiave di volta può essere rappresentata dallo sviluppo di nuove politiche energetiche, che aiutino le imprese nell'abbattere certi costi, favorendo un maggiore investimento di risorse a favore del capitale umano. In questo senso molto presente è la Regione Friuli Venezia Giulia che ha approvato con L.R. 1/2023 un vigoroso piano di sostegno contributivo per l'installazione di impianti fotovoltaici, accumulatori di energia elettrica e impianti solari sia per persone fisiche ma anche per piccole e media imprese.

Con riferimento ai fenomeni criminali giova ricordare che in Friuli Venezia Giulia l'Osservatorio regionale antimafia trae origine dalla L.R. 21/2017, legge fortemente voluta dal Consiglio regionale non solo per colmare un vuoto legislativo nei confronti di altre Regioni, ma soprattutto per fare acquisire ai cittadini di questo territorio coscienza e consapevolezza sull'esistenza di fenomeni criminali riconducibili alla mafia, alla camorra e alla ndrangheta, per molti anni ritenuti totalmente estranei alla compagine sociale di questa Regione. Anche la Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta dalla DIA 2° semestre 2021 plaude alla nascita dell'Osservatorio Regionale Antimafia. Nel tempo le investigazioni hanno messo in luce l'esistenza di proiezioni sul territorio regionale delle "mafie tradizionali" nella maggior parte dei casi orientate in attività di riciclaggio. In particolare è emersa da anni la presenza di soggetti riconducibili alla 'ndrangheta attivi tra l'altro nel settore edile, estrattivo e del trasporto in conto terzi. Tuttavia, come dichiarato dal Procuratore della Repubblica di Trieste, Antonio De Nicola *"ciò che attrae maggiormente gli interessi delle consorterie mafiose sono i grandi investimenti nelle opere infrastrutturali, talune in fase di esecuzione, nonché prossime alla realizzazione"*.

IL CONTESTO INTERNO

L'anno 2022 è caratterizzato dalla fine dell'emergenza sanitaria, decretata il 31 marzo 2022 e dalla conseguente necessità di ripristinare le attività ordinarie. Come già rappresentato nel precedente Piano, gli eventi pandemici e post-pandemici del 2021 hanno particolarmente impattato sui processi amministrativi. In particolare, sulla funzione aziendale dedicata al reclutamento del personale e sulla funzione acquisti e affari generali: è stato infatti necessario assicurare, attraverso molteplici avvisi e bandi, non solo il turn over, già critico nelle Aziende Sanitarie per la nota carenza nel mercato del lavoro di figure professionali mediche ed infermieristiche ma anche l'assunzione a tempo determinato di personale sanitario per la conduzione della campagna vaccinale. Il personale è stato

reclutato attingendo a tutte le possibili forme di rapporto di lavoro, utilizzando le deroghe normative, previste in regime emergenziale. Sono stati conseguentemente attivati incarichi di lavoro autonomo ex art.7, c.6 del D.Lgs. n.165/2001. Si è inoltre reso necessario avvalersi, per le campagne vaccinali, di risorse umane a titolo di lavoro gratuito (per lo più medici ed infermieri collocati a riposo) così come attivare forme di incentivazione di personale già strutturato a fini di incremento dei volumi prestazionali, nel quadro delle risorse specificatamente messe a disposizione da Regione. Inoltre è stato necessario assicurare l'approvvigionamento, talvolta in regime di urgenza, di beni e servizi e la stipula, in tempi rapidi, di convenzioni con Enti ed istituzioni per l'avvio dei centri vaccinali.

Tuttavia a partire dal 1 aprile 2022, con la cessazione dell'emergenza sanitaria e la decadenza delle norme che consentivano talune deroghe alla normativa in materia di reclutamento di risorse umane, è risultata ancora più evidente la difficoltà Aziendale al reperimento delle risorse umane, attraverso l'emanazione di molti bandi e avvisi di concorso scarsamente partecipati o andati deserti.

Inoltre ASFO, come le altre Aziende sanitarie della Regione Friuli Venezia Giulia attende l'emanazione di linee guida regionali in materia di applicazione del PNRR anche finalizzate a ricostituire una rete di servizi sociosanitari sul territorio, fortemente integrata con gli Ospedali e le Strutture sociosanitarie presenti sul territorio.

La nuova articolazione organizzativa di ASFO, deliberata con il decreto 132/2023 di approvazione dell'Atto Aziendale ha disegnato la costituzione formale di due poli, il polo ospedaliero ed il polo territoriale. Nel rispetto degli standard organizzativi previsti dal DM 77 del 23 maggio 2022 *"Approvazione del Regolamento recante la definizione di modelli e standard per lo sviluppo dell'assistenza territoriale nel Servizio sanitario nazionale"*, recepito dalla DGR 2.042 del 29 dicembre 2022 *"Pnrr m6. dm 77/2022. programma regionale dell'assistenza territoriale. approvazione definitiva"* con l'Atto Aziendale approvato con Decreto 132/2023 sono, quindi, individuate le strutture facenti parte del Dipartimento per l'Assistenza Territoriale, prevedendo un'organizzazione a matrice che compenetri le esigenze di trasversalità, necessaria a dare omogeneità nell'erogazione dei servizi nell'intero territorio del Friuli Occidentale.

D'altra parte anche i progetti di digitalizzazione contenuti nel PNRR permetteranno di fornire al paziente servizi maggiormente fruibili ed un livello qualitativo più alto. ASFO sta già lavorando alla realizzazione del progetto di telemedicina, attraverso la quale, in particolare, sarà possibile raggiungere il cittadino ed offrire servizi che migliorino la fruibilità delle cure, dei servizi di diagnosi e della consulenza medica a distanza. Per ASFO questa è un'esigenza particolarmente sentita in quanto parte della nostra provincia si trova nella Comunità montana, dove vive una popolazione anziana. Nel contesto geografico e sociale di ASFO, la telemedicina costituisce una sfida importante per fornire servizi sanitari di prossimità ad un livello di costo accettabile. È quindi una soluzione che offre un servizio migliore al cittadino ed al contempo consente di limitare sprechi e inefficienze, migliorare il rapporto costo-qualità dei servizi sanitari e ridurre le differenze tra i territori.

QUADRO COMPLESSIVO.

Il quadro complessivo che esce da questa breve disamina è quello di un'Azienda Sanitaria i cui processi programmatori e decisionali sono fortemente condizionati da vincoli esterni e risorse relativamente ridotte, nella quale è in corso un fondamentale processo di riorganizzazione e di ridefinizione della propria struttura, ma che resta impegnata nello sviluppo di un importante programma di acquisizione di risorse umane, con fortissimi condizionamenti legati alla mancanza oggettiva di personale medico e sanitario.

Pertanto, tenuto conto del contesto sopra descritto, ai fini della redazione del Piano, si rende necessario focalizzare l'attenzione alle procedure amministrative, in particolare alle procedure relative al reclutamento di risorse umane, approvvigionamento di beni, servizi e lavori, convenzioni e rapporti istituzionali, concessioni e locazioni. Il buon funzionamento dei processi amministrativi sarà essenziale per garantire la ripresa delle attività e le nuove progettualità sopra rappresentate, a partire dal PNRR.

MAPPATURA DEI PROCESSI

La mappatura delle aree di rischio individua i settori a più elevato pericolo corruttivo all'interno dell'Azienda e le azioni che la stessa pone in essere per prevenire il rischio.

Alcune aree di rischio (ambiti obbligatori) sono obbligatoriamente presenti nella mappatura aziendale dei processi:

- i procedimenti di autorizzazione o concessione;
- la 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 (D.lgs 50/2016 smi);
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed Enti Pubblici e Privati;
- concorsi pubblici, prove selettive e progressioni di carriera.

L'attività di mappatura dei processi e dei correlati rischi corruttivi che viene proposta e allegata, definisce oltre agli ambiti obbligatori di analisi e gestione del rischio, anche ulteriori attività, individuate anche a seguito dell'analisi delle attività svolte negli anni precedenti. Per ciascun processo preso in considerazione, sono stati esplicitati i principali rischi; per ogni processo analizzato, è stato attribuito un valore al rischio, dato dal risultato della valutazione dell'impatto che potrebbe avere un evento corruttivo in relazione alla probabilità che questo evento accada (Alto – Medio – Basso).

- a) la probabilità che si verifichi un specifico evento di corruzione deve essere valutata raccogliendo tutti gli elementi informativi sia di natura oggettiva (ad esempio, eventi di corruzione specifici già occorsi in passato, segnalazioni pervenute, notizie di stampa), che di natura soggettiva, tenendo conto del contesto ambientale, delle potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero attuare azioni corruttive, nonché degli strumenti in loro possesso;
- b) l'impatto viene valutato calcolando le conseguenze che l'evento di corruzione produrrebbe sia in termini economici, sia in termini di danno all'immagine e alla reputazione dell'Ente e dei suoi Amministratori, sia anche in termini di danno agli utenti ed ai pazienti in particolare.

Sulla base delle rilevazioni condotte utilizzando i dati raccolti con il coinvolgimento dei Responsabili delle strutture organizzative aziendali (in particolare attraverso le loro relazioni periodiche e gli incontri organizzati), i *data base* aziendali, i documenti e i provvedimenti relativi all'organizzazione, alle competenze e alle procedure, è stato possibile condurre un'adeguata mappatura dei processi.

IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI



Il rischio corruttivo è speculare alla responsabilità: **C** = RISCHIO – RESPONSABILITA'

L'analisi del rischio deve avvenire attraverso l'analisi dei fattori abilitanti. Assunto che il rischio corruttivo è un rischio da decisione, i fattori abilitanti dei rischi da decisione possono essere divisi in tre macro categorie:

- il monopolio
- la discrezionalità
- la segretezza.

Si verifica una situazione monopolio quando all'interno dell'organizzazione una sola persona è a conoscenza e gestisce in autonomia un processo (un solo dipendente che si occupa degli acquisti in MEPA, che ha le credenziali per le pratiche INPS, che aggiorna le tariffe e gli orari della libera professione...). Questi soggetti che hanno una conoscenza monopolistica del processo non sono controllabili. L'organizzazione aziendale non può permettere che il controllo del processo e della responsabilità sia in capo ad uno solo.

La discrezionalità è la capacità del soggetto di incidere sull'attività, e impatta con il conflitto di interessi.

La segretezza (carenza di accountability) si verifica ogni qual volta l'operatore si trovi a lavorare da solo, anche se il processo non è in capo ad uno solo, ma l'operatore non condivide il processo che gli è affidato, non usa cartelle condivise, e non è tracciabile e trasparente la parte di processo che è dallo stesso lavorata.

Per neutralizzare questi rischi devono essere adottati strumenti oggettivi: rotazione del personale, introduzione di modulistica, procedure condivise, utilizzo di software.

L'identificazione del rischio è finalizzata ad individuare comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ad un processo tramite i quali si concretizza il rischio corruttivo. Il rischio viene definito come l'effetto dell'incertezza sugli obiettivi; ove l'effetto consiste nello scostamento (positivo o

negativo) da un risultato atteso e l'incertezza consiste nello stato, anche parziale, di assenza di informazioni relative alla comprensione di un evento, delle sue conseguenze e della sua verosimiglianza (=probabilità). Il rischio, quindi, non dipende dal fatto che alcuni eventi possono influire sui nostri obiettivi, ma dal fatto che non conosciamo tali eventi (=incertezza). Innanzitutto, per poter procedere all'identificazione degli eventi rischiosi, va definito l'oggetto dell'analisi, che può consistere nell'intero processo analizzato o nelle singole fasi / attività. Il passaggio successivo consiste, quindi nella individuazione e formalizzazione: influenze del contesto interno ed esterno, mappatura dei processi, eventuali eventi sentinella/episodi di cattiva gestione che hanno avuto luogo in passato in relazione allo specifico processo, le segnalazioni eventualmente pervenute mediante whistleblowing o segnalazioni di criticità ricevute dai Direttori delle strutture coinvolte, nonché dalle risultanze delle analisi eventualmente svolte dagli organismi di controllo interno. L'identificazione degli eventi rischiosi conduce, quindi, alla creazione delle "Schede di Gestione dei Rischi" nel quale sono riportati tutti gli eventi rischiosi relativi ai processi aziendali.

ALLEGATO 1 Schede Analisi e Gestione Rischi ASFO.

PROGETTAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Sulla base della mappatura dei processi e dell'identificazione e dell'analisi dei rischi sono state quindi individuate le misure di trattamento del rischio, articolandole in misure generali e specifiche.

Le misure generali. Per quanto riguarda le misure di carattere generale, è emerso che le stesse nel complesso presentano un buon grado di attuazione, presentandosi in gran parte ben strutturate e recepite dall'Azienda e dai dipendenti.

La tutela del Whistleblower

Il d.lgs. n. 165/2001, come modificato dalla Legge n. 179/2017, con l'art. 54 bis prevede un'accentuata tutela del dipendente pubblico che denuncia (cfr. art. 361 c.p. "Omessa denuncia di reato da parte del pubblico ufficiale") o riferisce comportamenti illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro: lo scopo della norma è quello di far emergere fenomeni corruttivi e di cattiva amministrazione.

Al dipendente sono equiparati lavoratori e collaboratori di imprese che provvedono a fornire beni servizi e opere per l'ASFO.

La norma impone che il dipendente che segnali un illecito non possa essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie sul luogo di lavoro per motivi in qualche modo collegati alla denuncia presentata all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti o al superiore gerarchico; nell'ambito del procedimento disciplinare, la sua identità non può essere rivelata, senza il previo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, ad eccezione dei casi in cui non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: ciò significa che la rivelazione delle generalità del segnalante potrà avvenire soltanto ove ciò rappresenti l'unico elemento per difendersi dalle accuse mosse sul piano disciplinare. Dunque, il dirigente e il RPCT che ricevono una segnalazione di illecito hanno l'obbligo di adottare tutte le precauzioni necessarie affinché sia tutelato il segnalante e non sia rivelata la sua identità nel procedimento disciplinare: tale tutela è sancita anche dall'art. 13, comma 9 del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Il dirigente che riceve la segnalazione la trasmette al RPCT. Tutti coloro che sono in possesso di tali informazioni hanno altresì l'obbligo di mantenerle riservate: la violazione di tale prescrizione, in

quanto dettata dal Piano, può comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale responsabilità civile e penale dell'agente.

La L. 179/2017 ha previsto delle ulteriori tutele specifiche per gli autori di segnalazioni di reati o irregolarità stabilendo che il dipendente che segnala, al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile, le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

La nuova disciplina prevede che il dipendente sia reintegrato nel posto di lavoro in caso di licenziamento e che siano nulli tutti gli atti discriminatori o ritorsivi. L'onere di provare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione sarà a carico dell'amministrazione. L'ANAC, a cui l'interessato o i sindacati comunicano eventuali atti discriminatori, applica all'ente (se responsabile) una sanzione pecuniaria amministrativa da 5.000 a 30.000 euro, fermi restando gli altri profili di responsabilità. Inoltre, l'ANAC applica la sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro a carico del responsabile che non effettua le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute. Non potrà, per nessun motivo, essere rivelata l'identità del dipendente che segnala atti discriminatori e, nell'ambito del procedimento penale, la segnalazione sarà coperta nei modi e nei termini di cui all'articolo 329 del codice di procedura penale. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

Sempre secondo quanto previsto dall'articolo 1 della legge in esame, il dipendente che denuncia atti discriminatori non avrà diritto alla tutela nel caso di condanna del segnalante in sede penale (anche in primo grado) per calunnia, diffamazione o altri reati commessi con la denuncia o quando sia accertata la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave.

Le nuove disposizioni valgono non solo per tutte le amministrazioni pubbliche, inclusi gli enti pubblici economici e quelli di diritto privato sotto controllo pubblico, ma si rivolgono anche a chi lavora in imprese che forniscono beni e servizi alla PA.

Inoltre, secondo quanto previsto dall'articolo 2 della recente legge, la nuova disciplina allarga anche al settore privato la tutela del dipendente o collaboratore che segnali illeciti o violazioni relative al modello di organizzazione e gestione dell'ente di cui sia venuto a conoscenza per ragioni del suo ufficio.

L'articolo 3 del provvedimento introduce, in relazione alle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nel settore pubblico o privato, come giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio, professionale, scientifico e industriale, nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore, il perseguimento, da parte del dipendente che segnali illeciti, dell'interesse all'integrità delle amministrazioni alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni.

L'Anac ha recentemente elaborato e approvato, con la delibera 469 del 9.06.2021, le linee guida sulle procedure di presentazione e gestione delle segnalazioni promuovendo anche strumenti di crittografia quanto al contenuto della denuncia e alla relativa documentazione per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

In tema di whistleblowing saranno studiate azioni di sensibilizzazione sui diritti e sugli obblighi relativi alla segnalazione delle azioni illecite, sia attraverso la formazione diffusa prevista per tutto il personale sia attraverso la formazione relativa al Codice di comportamento del personale. E' stato adottato, anche alla luce della L. n. 179/2017, un Regolamento, **allegato 5** al presente Piano, per

definire i percorsi interni di raccolta delle segnalazioni e attività conseguenti, e si è proceduto ad informare, parallelamente alle azioni formative, i dipendenti sull'utilizzo dello strumento, sul diritto ad essere tutelati nel caso di segnalazione e sulle modalità e procedure da seguire per effettuare le segnalazioni, anche attraverso sistemi informatici.

ASFO è pronta ad una eventuale modifica dell'attuale regolamento a seguito delle attese indicazioni di ANAC in relazione al D.lgs 24/2023 di attuazione della direttiva UE 1937/2019.

La Rotazione del Personale. L'Azienda attribuisce a tale misura il carattere fondamentale che le viene attribuito dal Legislatore nazionale ed internazionale. Ciò premesso, l'adozione di misure di rotazione del personale che opera nelle aree maggiormente a rischio di corruzione deve essere attentamente valutata, tenuto conto sia dei limiti derivanti dalle caratteristiche organizzative e dalle esigenze di organico di ASFO, sia dell'elevata specializzazione e qualificazione professionale richiesta in ogni area, sanitaria e non. Infatti, in considerazione dell'esiguo numero di dirigenti amministrativi e di personale con posizione organizzativa che operano nelle aree a rischio, l'attuazione della rotazione potrebbe compromettere il buon andamento dell'attività istituzionale. ASFO, comunque si impegna a riassegnare qualsiasi dipendente in caso di notizia formale di avvio di procedimento penale o di procedimento disciplinare, per episodi di natura corruttiva.

ASFO, pertanto, ad oggi non applica la misura della rotazione ordinaria. In proposito si deve considerare che da un lato, la dirigenza è composta da personale medico, che possiede qualificazioni tecniche e specialistiche tali da non consentire la rotazione (cosiddetta infungibilità). Peraltro, anche le figure apicali della dirigenza medica e sanitaria svolgono prioritariamente compiti di coordinamento di processi di cura e presa in carico e pertanto sono meno direttamente coinvolti nell'adozione di atti amministrativi e/o autoritativi.

Con riguardo invece alla dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa nonché a quella parte di dirigenza sanitaria che occupa posizioni apicali che prevedono l'esercizio amministrativi e/o autoritativi, si deve preliminarmente rilevare che ASFO non è dotata di un numero di risorse tali da poter programmare la rotazione del personale. La maggior parte delle SC amministrative hanno un solo dirigente assegnato; poco migliore è la situazione per le SC tecniche e professionali, strutture nelle quali d'altro canto non sempre sono presenti incarichi di funzione.

Negli ultimi anni ed in particolare nel 2022 si è inoltre assistito e si assiste ad un elevato turn over a causa di pensionamenti e cessazioni. Vi sono poi incarichi amministrativi (Direttore SC Gestione Economico finanziaria e fiscale, Direttore SC Approvvigionamenti e gestione contratti beni e servizi) che non sono fungibili e/o facilmente interscambiabili per l'elevato contenuto tecnico, in quanto richiedono elevate competenze specialistiche, acquisibili attraverso l'esperienza pluriennale. L'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali fa sì che la rotazione di tali figure non costituisce una misura efficace e comporterebbe elevatissimi rischi di errori ed inefficienze che comporterebbero un danno all'Ente. Nel corso del 2023 l'Azienda, previ negoziazione sindacale, adotterà un Regolamento per la gestione della mobilità interna dei dipendenti.

Al fine di ovviare alla difficoltà di applicazione di una reale rotazione si sollecitano i Responsabili di struttura a favorire, incentivare e promuovere lavori in team, utili a gestire l'alternanza a fronte della molta specificità del personale.

Formazione. La formazione è uno strumento indispensabile per prevenire fenomeni corruttivi nelle amministrazioni pubbliche. La legge 190/2012 prevede che i percorsi di formazione siano strutturati

a due livelli: un livello generale relativo all'organizzazione di iniziative destinate a tutto il personale sui principi dell'etica e della legalità e un livello specifico relativamente all'organizzazione di iniziative rivolte alle figure più direttamente coinvolte nella prevenzione della corruzione. In materia di Anticorruzione ha acquistato pacchetti di formazione in FAD Asincrona, da somministrare per gruppi a tutto il dipendente. ASFO ha programmato nel corso del 2023 n. 4 corsi di formazione per il personale neo assunto, usufruendo di formatori interni. La formazione è obbligatoria rappresenta l'organizzazione aziendale, i diritti e i doveri del dipendente, le responsabilità disciplinari e viene anche presentato il Regolamento aziendale per la disciplina della procedura di gestione delle segnalazioni di condotte illecite da parte dei dipendenti, consulenti e collaboratori di ASFO e delle relative forme di tutela (Allegato 5 e pubblicato sul sito web aziendale in Amministrazione Trasparente). Sono anche organizzati n. 6 corsi in presenza, gestiti da formatori interni sullo specifico tema della gestione dei dati e la riservatezza dei dati.

Altra misura generale di trattamento del rischio è stata l'adozione del Regolamentazione dell'accesso alle strutture sanitarie da parte di informatori farmaceutici e di dispositivi medici (pubblicato sul sito web aziendale in Amministrazione Trasparente). Vigilano sull'applicazione delle norme previste dal Regolamento i Direttori delle strutture interessate.

L'informatizzazione dei processi, e diffusione dell'uso della firma digitale per i dirigenti e gli incaricati di funzione sono stati promossi anche con la diffusione di una circolare dispositiva della Direzione Aziendale. Attualmente il RPCT svolge un controllo a campione dei documenti redatti e protocollati.

Nuovo Codice di comportamento aziendale. Con decreto n. 1089 del 22/12/2022 ASFO ha adottato il proprio Codice di Comportamento dei dipendenti di ASFO. La necessità di aggiornare il Codice in uso si è posta per dare applicazione in particolare alle previsioni dell'art. 4 del DL 36 del 30/04/2022 "Aggiornamento dei codici di comportamento e formazione in tema di etica pubblica" che dispone: *"All'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni: a) dopo il comma 1 è inserito ((...)) il seguente: «1-bis. Il codice contiene, altresì, una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione.»; (b) al comma 7 è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico)". 2. Il codice di comportamento di cui all'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è aggiornato entro il 31 dicembre 2022 anche al fine di dare attuazione alle disposizioni di cui al comma 1, ((lettera a).))"*

ALLEGATO 2 Codice di Condotta dei dipendenti ASFO.

Valutazione e pareri in materia di Conflitto di interessi.

L'art. 1 c. 41 della L. 190/2012 ha introdotto l'art. 6 bis "conflitto di interessi" nella L. 241/1990 sul procedimento amministrativo. Sulla base di tale disposto i Direttori, Dirigenti, il Responsabile del procedimento (RUP), il Direttore dell'esecuzione del contratto (DEC) e i dipendenti degli uffici competenti ad effettuare ispezioni, controlli e sanzioni o ad adottare pareri, valutazioni, altri atti intra

procedimentali o il provvedimento finale, e comunque tutti i dipendenti, collaboratori, consulenti, devono astenersi in caso di conflitto di interesse segnalando al proprio responsabile gerarchico ogni situazione di conflitto anche potenziale.

L'art.7 del DPR n.62/2013 (Codice di comportamento) prevede in generale che *"il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza"*.

L' art. 42 del D.Lgs. n.50/2016 fornisce la seguente definizione di conflitto di interesse riferita alla fase di aggiudicazione esecuzione dei contratti: *"Si ha conflitto d'interesse quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione"*. La norma pertanto si riferisce al personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi, ai lavoratori subordinati e a tutti coloro che in base a un valido titolo giuridico sono in grado di impegnare l'ente nei confronti di terzi o hanno titolo per influenzare l'attività esterna.

Il conflitto di interessi è quindi quella situazione in cui un interesse privato (secondario interferisce con l'interesse pubblico in modo tale da pregiudicare l'imparzialità delle scelte dell'operatore pubblico a vantaggio degli interessi privati. Con riferimento al conflitto di interessi è necessario fissare anche altri due concetti: - in merito alla sua natura: l'interesse non necessariamente deve avere carattere patrimoniale, ma può essere anche di altra natura, come ad esempio una situazione di amicizia o di natura politica o per assecondare pressioni dei superiori gerarchici. In generale, tutto ciò che possa pregiudicare l'imparzialità del dipendente - in merito ai soggetti titolari di interessi contrapposti: oltre al conflitto con interessi personali del dipendente, il Codice di comportamento chiede di considerare anche gli interessi del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, nonché i soggetti e le organizzazioni con cui il dipendente, o il coniuge, abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. (Si tiene a riferimento anche la Linea guida ANAC n.15)

Sulla base di tale ampia definizione, per ASFO il conflitto di interessi riguarda il Dirigente/Funziionario che assume la qualifica di RUP e/o di DEC ma anche il/i propri collaboratori che, sulla base della specifica attività svolta e del ruolo ricoperto, possono influenzare la procedura di gara. Per espressa previsione dell'art 77 comma 6 del D.Lgs. n.50/2016, la disciplina sul conflitto di interessi si applica anche ai commissari e ai segretari delle commissioni aggiudicatrici, ai quali peraltro si applicano altresì rigide norme in materia di incompatibilità ed astensione previste dal citato art. 77.

Tuttavia al fine di non ingessare l'attività amministrativa, né di limitare l'agire in particolare dei professionisti che sono chiamati a svolgere ruoli in commissioni aggiudicatrici, ma anche di selezione

e concorso, ASFO ha predisposto e diffuso l'obbligo di sottoscrizione di Dichiarazioni sostitutive ai sensi degli articoli 6, comma 1, del DPR n. 62/2013 e 6 bis della L. n. 241/90. La dichiarazione ha ad oggetto le situazioni potenzialmente idonee a porre in dubbio l'imparzialità e indipendenza. I controlli sulle dichiarazioni in virtù dell'art 47 del DPR n.445/2000 sono eseguiti quando insorgono sospetti sulla non veridicità delle dichiarazioni, in contraddittorio con il dichiarante. Nel caso non vengano prodotte le dichiarazioni sopracitate, per i dipendenti pubblici si verifica la fattispecie di comportamento contrario ai doveri d'ufficio, sanzionabile ai sensi dell'art. 16 del DPR n. 62/2013.

In caso di conflitto di interesse esiste in capo al dipendente il dovere di astenersi dalla partecipazione alla procedura. Il responsabile dell'ufficio del dipendente o se dirigente il superiore gerarchico valuta se esiste il conflitto di interesse tale da ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa. Si deve valutare se sono messi in pericolo l'integrità, indipendenza e imparzialità del dipendente e il pregiudizio che potrebbe derivare al decoro e al prestigio dell'amministrazione. Nel caso venga accertato il conflitto di interesse che possa ledere all'imparzialità dell'azione amministrativa, il procedimento viene affidato a un diverso funzionario.

Ai componenti delle commissioni di gare ed alle commissioni di concorso/selezione comunque denominate nonché al segretario di commissione, si applicano le cause di astensione stabilite nell'articolo 51 del codice di procedura civile, le quali configurano ipotesi di conflitto di interesse. Di seguito si forniscono alcune esemplificazioni, tratte dal citato art.51 c.p.c. Si configura conflitto di interesse ogni qualvolta il componente di commissioni di gara/concorso/selezione ha un interesse personale nell'affidamento di che trattasi. L'interesse personale è tale anche quando si riferisce alla moglie e/o parente fino al quarto grado o a vincoli di affiliazione e convivenza; è ricompreso il caso di "causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito con una delle parti", l'aver fornito consulenze tecniche al Concorrente, la titolarità di cariche di "procuratore, agente o datore di lavoro di una delle parti; se, inoltre, è amministratore o gerente" della Società concorrente.

Patto di integrità. Il Patto di integrità è un accordo tra la stazione appaltante e gli operatori economici che in base all'art 1 comma 17, della L.6 novembre 2012, n.190, vincola le parti al rispetto di regole di condotta finalizzate a prevenire il verificarsi di fenomeni corruttivi e a promuovere comportamenti eticamente adeguati. Le parti che sottoscrivono il patto si obbligano a improntare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza, correttezza, e si impegnano a non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio indebito. ASFO chiede di propri Fornitori la sottoscrizione dei Patti di integrità.

ALLEGATO 3 Patto di Integrità ASFO.

La disciplina in materia di conferimento di incarichi dirigenziali. ASFO ha ravvisato la necessità di disciplinare ed aggiornare mediante un nuovo Regolamento le procedure di conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali dell'Area della Sanità, nel rispetto delle risorse economiche disponibili nei competenti fondi aziendali e delle norme contrattuali ora vigenti, tenuto conto che la contrattazione nazionale del triennio 2016-2018 ha rimodulato le aree dirigenziali e che sulla materia è intervenuto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Area Sanità del 19.12.2019. Con decreto n. 1090 del 22/12/2022 ASFO ha adottato il nuovo Regolamento, con l'intento di perseguire finalità di valorizzazione del merito e della prestazione professionale, di promozione del corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti e di promozione dello sviluppo professionale mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascun dirigente. (pubblicato sul sito web aziendale in Amministrazione Trasparente).

La disciplina degli acquisti in economia. Le procedure in economia sono utilizzate per assicurare procedure più snelle e semplificate per acquisire forniture, servizi e per eseguire lavori nei casi in cui il ricorso alle ordinarie procedure di gara potrebbe comportare un rallentamento dell'azione amministrativa, oltre ad un notevole dispendio di tempi e risorse. Il ricorso alle procedure in economia deve rispondere ai criteri di programmazione, economicità, efficacia, tempestività, parità di trattamento, rotazione, proporzionalità, trasparenza, non discriminazione e concorrenza tra gli operatori economici, nel rispetto dei principi sul procedimento amministrativo. Nessuna acquisizione di forniture, servizi ed esecuzione di lavori può essere artificiosamente frazionata al fine di eludere le procedure ad evidenza pubblica per consentire l'applicazione della disciplina delle acquisizioni in economia, definita dal presente regolamento. Perseguendo questi principi ASFO ha adottato con decreto 1098 del 30/12/2022 il nuovo Regolamento per l'acquisizione di forniture e servizi di importo inferiore alla soglia di rilevanza comunitaria. (pubblicato sul sito web aziendale in Amministrazione Trasparente).

Il Pantouflage. L'istituto del *pantouflage* o *revolving doors*, ossia porte scorrevoli, preclude ai dipendenti pubblici, che abbiano esercitato funzioni di responsabilità, di instaurare rapporti di lavoro per un certo tempo con i soggetti privati destinatari dell'attività della P.A. di appartenenza. Infatti i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Azienda non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati cui è stata rivolta l'attività dell'azienda stessa. L'obiettivo normativo è quello di prevenire uno scorretto esercizio dell'attività istituzionale, una sorta di "conflitto di interessi ad efficacia differita", diretto a preconstituersi un *favor* nei confronti di colui che in futuro potrebbe conferirgli incarichi professionali. Si tratta di misure che si affiancano ai meccanismi di pre-employment (le c.d. "inconferibilità", ossia i divieti temporanei di accesso alla carica) e di in-employment (le c.d. "incompatibilità", ossia il cumulo di più cariche) previsti dal D.lgs 39/2013 s.m.i, finalizzati a neutralizzare i possibili conflitti di interesse nell'accesso agli incarichi pubblici. Dunque, la finalità del *pantouflage* è quella di "prevenire" fenomeni corruttivi vincolando l'autonomia negoziale del lavoratore dopo la cessazione del rapporto di lavoro, differenziandosi - proprio per ratio - dall'istituto del divieto di concorrenza (art. 2105 Cod. civ.) che è vincolante ed efficace, nel corso della prestazione di lavoro, senza bisogno di alcuna pattuizione.

In ASFO nei contratti di assunzione è espressamente indicato che per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, il dipendente o il dirigente che esercitano poteri autoritativi o negoziali non potranno svolgere attività lavorativa professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione. La prescrizione è rivolta a tutti i destinatari di incarichi, dirigenziali e non, che comportino esercizio del potere autorizzativo o negoziale in qualsiasi procedimento o procedura dell'Azienda: dirigenti anche titolari di funzioni dirigenziali e responsabili di procedimento ex art. 125 D.Lgs. 163/2006 (procedura negoziata di affidamento a terzi), inclusi i titolari di incarichi ex art. 21 del D.Lgs. 39/2013 (titolari di incarichi istituzionali e organizzativi di ASFO). Il divieto di *pantouflage* si applica non solamente al soggetto che firma il provvedimento amministrativo o stipula i contratti in rappresentanza dell'ente, ma anche a coloro che hanno partecipato al procedimento ed hanno comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione (cfr. parere ANAC sulla normativa AG 74 del 21 ottobre 2015 e orientamento n. 24/2015).

La cessazione del rapporto di lavoro è intesa in senso ampio e comprende ogni tipo di interruzione del rapporto di impiego, anche per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione.

L'impegno è assunto dal dipendente mediante la sottoscrizione del contratto di assunzione/incarico ed è, altresì, indicato negli avvisi di selezione.

Le misure specifiche fanno riferimento all'adozione di verbali, motivazioni approfondite, attività di gruppo, sensibilizzazione del personale su aspetti specifici dell'attività, rilevazioni di dati predittivi, applicazione di linee guida dedicate, controlli ad hoc, ecc. Tra le misure specifiche attuate si cita inoltre la progressiva digitalizzazione di processi amministrativi e una particolare attenzione rivolta alla facilitazione dell'accesso dei cittadini ai servizi sanitari regionali mediante la promozione dell'accesso al portale regionale SESAMO, attraverso il quale il cittadino utente può accedere al proprio fascicolo sanitario elettronico.

MONITORAGGIO SULL'IDONEITA' E SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE

Il monitoraggio costituisce una misura volta a far emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi. I Responsabili di Struttura devono monitorare che vengano rispettati i termini di conclusione dei procedimenti, come previsto dalle relative norme di legge o di regolamento.

Per il 2022 si prevede di effettuare un monitoraggio annuale richiedendo ai Referenti delle Strutture interessate di verificare e segnalare i soli procedimenti che hanno subito ritardi.

All'URP è richiesto di dare evidenza di segnalazioni di ritardo nei procedimenti presentate dall'utenza. Il RPCT può procedere a verifiche a campione sul rispetto dei termini di conclusione di specifici procedimenti. Le rilevazioni hanno evidenziato finora qualche ritardo nei procedimenti dovuto per lo più a criticità nella dotazione organica degli uffici, nell'acquisizione di documentazione extra aziendale e nella riorganizzazione di alcuni processi.

Nel corso dei mesi di novembre e dicembre l'RPCT ha effettuato diversi controlli attività ad alto rischio, sulla modulistica in uso nelle strutture.

In particolare i controlli sulle presenze sono fatti dai responsabili delle strutture con cadenza almeno semestrale. Tuttavia si rileva che alcune strutture devono essere ancora richiamate a tali adempimenti.

Nel corso del 2022 è ripresa inoltre la formazione aziendale sui temi in oggetto. La formazione è stata fatta in modalità on line sincrona da personale interno qualificato e iscritto all'albo dei docenti. Sono stati eseguiti n. 10 eventi formativi, suddivisi in:

- formazione in materia di Anticorruzione per personale Sanitario
- formazione in materia di Anticorruzione per personale amministrativo e tecnico;
- formazione del neo assunto in tema di codice di comportamento.

Poiché però i dipendenti idonei ad erogare questa formazione sono pochi e hanno difficoltà a dare ulteriori disponibilità orarie, anche a causa dei carichi di lavoro aumentati dal mancato tour over del personale, nel corso del 2022 è stata somministrata una FAD (asincrona) rivolta ad una più vasta platea di dipendenti relativa alle norme anticorruzione e al Piano Triennale della Corruzione e della Trasparenza al fine di diffonderne la conoscenza, di promuovere l'adozione di best practice, la cultura della trasparenza e prevenire fenomeni corruttivi.

Per il 2023 la formazione in materia di Anticorruzione sarà erogata solo con FAD asincrona, secondo le modalità di conferimento del servizio gestite dalla SSD Formazione.

Per quanto riguarda invece la formazione del dipendente neo assunto in tema di Codice di Comportamento sono stati programmati nel Piano Formativo Aziendale n. 4 eventi che si svolgeranno in presenza.

In considerazione della particolarità della mission aziendale e data la rilevanza del tema della gestione del dato sanitario in materia di privacy, sono stati inoltre erogate n. 6 eventi formativi in materia di Privacy e trattamento dei dati. Anche questa formazione è stata erogata da personale interno qualificato e iscritto all'albo dei docenti. Questa formazione è stata ugualmente programmata per il 2023.

ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA

L'art. 1 del D.Lgs. n. 33/2013 definisce la trasparenza come "*accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche*". La trasparenza, come definita dal comma 2 del medesimo articolo ha la funzione di: tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa, favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Il D.Lgs. n. 33/2013 disciplina perciò la libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni garantita tramite:

- l'accesso civico semplice;
- l'accesso civico generalizzato;
- la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e le modalità per la loro realizzazione (art. 2, c 1).

All'obbligo di pubblicazione da parte di ASFO corrisponde il diritto di chiunque di accedere al sito direttamente ed immediatamente, senza autenticazione ed identificazione.

Nel rispetto delle previsioni dell'art. 7 del D.Lgs. n. 33/2013, ASFO pubblica i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria:

- in formato di tipo aperto;
- riutilizzabili ai sensi della normativa vigente senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

In tal modo non si obbligano gli utenti a dotarsi di programmi proprietari o a pagamento per la fruizione dei file contenenti i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria.

In tema di trasparenza l'RPCT ha monitorato, a campione, i tempi procedurali per il rilascio di documentazione, a seguito richieste di accesso, per lo più documentale. L'accesso civico generalizzato è collegato ad una tutela di interessi generali (non è previsto l'interesse diretto concreto ed attuale del richiedente). L'accesso civico generalizzato garantisce l'esigenza di controllo diffuso del cittadino, una conoscenza dell'operato dell'amministrazione più diffusa ma meno approfondita che si manifesta con una larga diffusione di dati, documenti e informazioni. Alla luce di ciò ASFO concede l'accesso generalizzato ad atti, documenti e informazioni che pur non soggetti a pubblicazione obbligatoria, sarebbero le loro natura pubblicabili. Poiché infatti l'accesso civico generalizzato di fatto consente al richiedente un uso libero del dato/informazione. ASFO ha garantito l'accesso civico generalizzato, a fronte di richiesta proveniente da giornalisti e consiglieri regionali, relativa a dati inerenti il volume di prestazioni erogate nel periodo dell'emergenza sanitaria Covid. È stata inoltre garantita la pubblicazione del registro degli accessi.

L'RPCT ha svolto un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web aziendale e relative sotto-sezioni: è stata verificata la rispondenza tra gli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa ed i dati effettivamente pubblicati sul sito dai preposti Responsabili. Si sottolinea, però, che ancora troppo spesso i dati non sono tempestivamente pubblicati o non sono aggiornati, ciò a causa di scarsa sensibilità sul tema della trasparenza, vissuto da molti come appesantimento burocratico del proprio lavoro e non come parte integrante dello stesso. D'altra parte l'RPCT non può contare su uno staff proprio che possa provvedere in autonomia all'assolvimento di tali obblighi, che pertanto devono essere presidiati dai Responsabili delle strutture.

Come già evidenziato, la trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

In particolare la trasparenza concorre ad attuare i principi di uguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia, efficienza, integrità e lealtà, garantendo un'amministrazione aperta al servizio del cittadino e integrando di fatto il diritto ad una buona amministrazione.

La trasparenza dell'attività amministrativa è assicurata mediante la pubblicazione sul sito web aziendale delle informazioni e dei contenuti obbligatori ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. e dei provvedimenti dell'ANAC in materia, fra i quali la Delibera n. 1310 del 2016.

La pubblicazione avviene nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 in materia di trattamento dati personali e dell'art. 7-bis, co. 4 del D. Lgs. n. 33/2013, che richiama espressamente al "rendere non intelligibili" i dati personali non pertinenti, sia all'interno del proprio sito internet istituzionale che in quelli delle amministrazioni da essa stessa vigilate e controllate.

Responsabili delle strutture devono garantire il tempestivo e regolare flusso di informazioni da pubblicare e assicurano l'integrità, la completezza, l'omogeneità, la conformità, il costante e tempestivo aggiornamento dei dati. Per assolvere a tale compito ciascun responsabile è tenuto ad individuare all'interno della propria struttura il personale che collaborerà all'esercizio degli adempimenti in tema di trasparenza.

Il RPCT svolge a campione controlli sull'adempimento da parte delle strutture degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'interno della sezione Amministrazione Trasparente del sito web aziendale.

L'ufficio comunicazione Web garantisce la pubblicazione del materiale trasmesso dalle strutture. Tale ufficio nel corso del 2022 è stato anche impegnato nella revisione dei colori istituzionali dell'azienda nel sito, in applicazione delle disposizioni di ARCS sull'uniformità dei loghi degli Enti del SSR.

ALLEGATO 4 Elenco Responsabili delle pubblicazioni ASFO.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: GIUSEPPE TONUTTI

CODICE FISCALE: TNTGPP64A05H5010

DATA FIRMA: 30/03/2023 13:45:37

IMPRONTA: 2E1D981E8B194EA039E298FDEE757EEFD0AE5437E5D4CA9444C4A91C326ADCDB
D0AE5437E5D4CA9444C4A91C326ADCDBEA23146D8A64672BBFACDF4223EBDD39
EA23146D8A64672BBFACDF4223EBDD392D1662622E744FB5E732B980205FED2B
2D1662622E744FB5E732B980205FED2BC3BFEF5757683B3C5CC67EF62DA1DBA9