



**PIANO
PER LA PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE
E PER LA TRASPARENZA
2021 – 2023**

INDICE

| | |
|---|--------|
| Fonti normativa | pag.7 |
| 1. Premessa | pag.9 |
| 2. Definizione della Corruzione nel Piano Triennale P.C.T. | pag.10 |
| 3. Finalità del Piano Triennale | pag.10 |
| 4. Il ruolo della Direzione Aziendale | pag.11 |
| 5. Adempimenti e Responsabilità del R.P.C.T. | pag.12 |
| 6. Rapporti con le altre Strutture aziendali | pag.14 |
| 7. L'Organismo indipendente di valutazione | pag.17 |
| 8. Il Ciclo Integrato della Performance | pag.18 |
| 9. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari | pag.19 |
| 10. Formazione e coinvolgimento dei dipendenti, del personale Convenzionato e dei collaboratori a qualsiasi titolo | pag.20 |
| 11. Gli strumenti di redazione del Piano Triennale 2021/2023 | pag.21 |
| A. Monitoraggio delle misure | pag.21 |
| B. Le fasi delle Mappatura dei processi | pag.22 |
| 12. Analisi del contesto | pag.25 |
| 12.1. Il Contesto Esterno | pag.26 |
| 12.2. L'Emergenza COVID nella normativa statale e regionale | pag.30 |
| A. Potenziamento dei reparti ospedalieri | pag.31 |
| B. Potenziamento dell'assistenza Territoriale (USCA) | pag.32 |
| C. Assistenza Territoriale Integrale (ADI) | pag.32 |
| D. COVID HOTEL – Strutture Intermedie | pag.33 |
| E. Riduzione delle Liste d'attesa | pag.34 |
| 12.3. Fattori ambientali che possono aumentare il rischio corruttivo | pag.35 |
| 12.4. Il Commissario ad Acta per l'emergenza COVID-19 | pag.36 |
| 12.4.1. Assunzioni commissariali | pag.43 |
| 12.4.2. Il ruolo dell'ASP di Catania | pag.44 |
| 12.4.3. Acquisto di beni e servizi per scopi emergenziali | pag.44 |
| 12.4.4. Rapporto con gli Stakeholders | pag.45 |
| 12.4.5. Problematiche vaccinazioni | pag.46 |
| 13. Il Contesto Interno | pag.47 |
| 13.1. La percezione della corruzione nell'ambito dell'Azienda | pag.50 |
| 13.2. Misure finalizzate al contenimento e alla gestione dell'emergenza epidemiologica | pag.58 |
| 13.3. Fattori di rischio legati all'Emergenza Covid – 19 e relative misure per l'anno 2021 | pag.59 |
| 14. Mappatura dei processi, valutazione e trattamento del rischio | pag.61 |
| 14.1. Obiettivi strategici specifici nel PTPCT 2021 -2023 | pag.63 |
| 15. Misure Trasversali | pag.64 |
| 16. Codice di Comportamento | pag.65 |
| 17. Rotazione dei Dipendenti | pag.66 |

| | |
|--|--------|
| 18. Conflitto di interessi | pag.71 |
| 19. Attività ed incarichi extraistituzionali | pag.73 |
| 20. Inconferibilità ed incompatibilità | pag.73 |
| 20.1. Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità | pag.76 |
| 21. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantafoulage – Revolving doors) | pag.77 |
| 22. Assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale | pag.78 |
| 23. Tutela del dipendente che segnala l'illecito (Whistleblower) | pag.80 |
| 24. Patto d'integrità | pag.81 |
| 25. Rispetto dei Termini per la conclusione dei procedimenti | pag.82 |

SEZIONE TRASPARENZA

| | |
|---|--------|
| | pag.83 |
| 26. Premessa | pag.83 |
| 26.1. Sintesi normativa in materia di trasparenza | pag.84 |
| 26.2. Obiettivi di Trasparenza e accesso civico | pag.85 |
| 26.3. Soggetti tenuti alla pubblicazione e compiti del RPCT | pag.88 |
| 26.4. Ascolto degli Stakeholder | pag.89 |
| 26.5. Disposizioni finali | pag.90 |

ALLEGATO 1 – MAPPATURA DEI PROCESSI

ALLEGATO 2 – ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Fonti normative.

Il presente Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è stato elaborato in applicazione della seguente normativa:

- ▣ Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- ▣ Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;
- ▣ Legge 6 novembre 2012, n. 190, *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità”*;
- ▣ Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*;
- ▣ Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39 *“Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico, a norma dell’art.1, comma 49 e 50 della Legge 6 novembre 2012, n. 190”*;
- ▣ Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 *“Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi dell’art.54 del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165”*;
- ▣ Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica 25 gennaio 2013, n. 1 *“Legge n. 190 del 2012 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”*,
- ▣ Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica 19 luglio 2013, n 2 *“ D.lgs n. 33 del 2013 – Attuazione della Trasparenza”*;
- ▣ Delibera CIVIT 4 luglio 2013, n. 50 *“Linee Guida per l’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2014 – 2016”*;
- ▣ Delibera CIVIT 11 settembre 2013, n. 72 *“Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione”*;
- ▣ Delibera CIVIT 24 ottobre 2013, n. 75 *“Linee guida in materia di codice di comportamento delle pubbliche amministrazioni”*;
- ▣ Regolamento ANAC 9 settembre 2014 *“Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell’ANAC per l’omessa adozione dei Piani Triennali di prevenzione della Corruzione, dei Piani Triennali di Trasparenza, dei codici di comportamento”*;
- ▣ Determinazione ANAC 28 aprile 2015, n. 6 *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblower)”*;
- ▣ Legge 7 agosto 2015, n. 124 *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*;
- ▣ Determinazione ANAC 28 ottobre 2015, n. 12 *“Aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione”*;
- ▣ Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50 *“Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull’aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti*

- pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture";*
- Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97, che modifica il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 *"Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*;
 - Delibera ANAC 3 agosto 2016, n. 831 *"Piano Nazionale Anticorruzione 2016"*;
 - Delibera ANAC 28 dicembre 2016, n. 1309 *"Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art.5, comma 2, del D.lgs n. 33/2013. Art.5-bis, comma 6, del D.lgs n. 33 del 14.03.2013 recante "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e agli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*;
 - Delibera ANAC 28 dicembre 2016, n. 1310 *"Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs n. 33/2013 come modificato dal D.lgs n. 97/2016"*;
 - Delibera ANAC 29 marzo 2017, n. 358 *"Linee guida per l'adozione dei codici di comportamento negli Enti del Servizio Sanitario Nazionale"*;
 - Delibera ANAC 22 novembre 2017, n. 1208 *"Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione"*;
 - Legge 30 novembre 2017, n. 179 *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*;
 - Delibera ANAC 2 ottobre 2018, n. 840 *"Richieste di parere all'ANAC sulla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile per la prevenzione della Corruzione e della Trasparenza" ..;*
 - Delibera ANAC 5 giugno 2019, n. 494 *"Linee guida n. 15 recanti individuazioni e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure per l'affidamento di contratti pubblici"*;
 - Delibera ANAC 26 giugno 2019, n. 586 *"Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l'applicazione dell'art.14, comma 1 – bis e 1-ter del D.lgs 14 marzo 2013, n. 22 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019"*;
 - Delibera ANAC 13 novembre 2019, n. 1064 *"Approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019"*;
 - Allegato 1 *"Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi"*;
 - Allegato 2 *"La rotazione "ordinaria" del Personale"*;
 - Allegato 3 *"Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)"*
 - Delibera ANAC 19 febbraio 2020, n. 177 *"Linee guida in materia di Codici di Comportamento delle Amministrazioni Pubbliche"*.

1. Premessa

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catania si colloca in un periodo storico caratterizzato da un disastro economico, sociale e sanitario determinato dalla Pandemia da SARS – CoV-20, che non ha precedenti e che ha richiesto, durante la “Prima” e la “Seconda” ondata, e che ancora oggi, per affrontare la “Terza Ondata”, richiede l’attuazione di misure di contrasto e di contenimento eccezionali per affrontare l’emergenza epidemiologica, adeguando i modelli organizzativi ed operativi con riallocazione delle risorse umane e strutturali .

La gestione della crisi ha posto non solo la necessità di affrontare le necessità di lavorare diversamente (nuove forme di “trriage” per il settore sanitario, ricorso allo smart working...) ma ha richiesto la necessità di veicolare una quantità di informazioni in maniera rapida e proattiva sulle nuove regole ed incentivare il loro rispetto sia all'interno che all'esterno.

Per sostenere il contraccolpo emergenziale, l’A.S.P. di Catania, così come tutti i settori della Pubblica Amministrazione, sicuramente non calibrati per affrontare l’emergenza e l’inevitabile aggravio di attività alla stessa collegato, è stata autorizzata ad assumere provvedimenti tesi a semplificare le procedure per assicurare i lavori infrastrutturali di adeguamento delle strutture sanitarie, a preservare la sicurezza degli operatori , a mettere in campo le risorse di personale necessarie superando anche i vincoli imposti a suo tempo dalla dinamica della spesa sanitaria; tutti interventi volti ad aumentare la resilienza del SSN rispetto alle condizioni straordinarie.

Vista l’eccezionalità del momento, ANAC nella reazione del 2 luglio 2020 ha riassunto i provvedimenti adottati per semplificare le procedure e per attenuare le incombenze delle amministrazioni sottolineando comunque le proprie funzioni a presidio della correttezza delle procedure e a garanzia della trasparenza.

Unitamente la Corte dei Conti nelle “Linee di indirizzo per i controlli interni durante l’emergenza da Covid-19”, approvate con delibera n. 18/2020/INPR ha evidenziato l’opportunità di potenziare il sistema dei controlli, prendendo in considerazione tutte le tipologie di controllo interno (regolarità amministrativa e contabile; di gestione, compreso il sistema dello smart working ; sulla qualità dei servizi e prevenzione del rischio etc).

La “pandemia” ha fatto emergere molte verità sulla salute delle persone e sul sistema chiamato a tutelarla evidenziando da un lato , la grande abnegazione del personale sanitario nel prodigarsi per dare risposte ai cittadini ma ha anche messo in luce debolezze nel prevedere scenari più volte documentati quali l'estensione della popolazione anziana, la crescita delle malattie croniche, i cambiamenti a livello sociale che hanno reso più fragili le famiglie, la conseguenza dei tagli alla spesa sanitaria, gli scarsi investimenti strutturali, il blocco del turn over e la necessità di potenziare i servizi territoriali.

Sia in questa fase che in quella post covid i temi dell’integrità dei comportamenti, della equità e della trasparenza assumeranno ancora più rilievo per il corretto dispiego delle risorse e per l’esercizio di un adeguato controllo da parte della cittadinanza .

Il Piano si sviluppa nelle sezioni fondamentali dell'analisi del contesto Esterno ed Interno - ovviamente collegati all'emergenza COVID 19 - con la descrizione della nuova organizzazione aziendale intervenuta nel 2020 , dall'analisi e valutazione del rischio dei processi aziendale catalogati nell'anno 2020, in termini di possibile esposizione a fenomeni corruttivi. L'ultima sezione del presente documento è dedicata interamente agli Obblighi di Pubblicazione dei dati richiesti dalla normativa vigente nella sezione del sito web istituzionale denominato "Amministrazione Trasparente".

2. Definizione della corruzione nel Piano Triennale 2021 - 2023

Nell'aggiornamento 2021 del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ASP di Catania, il concetto di corruzione che si intende prevenire è collegato non solo alle ipotesi in cui un dipendente pubblico violi le norme di cui agli artt.318 (Corruzione per l'esercizio della funzione), 319 (Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio) e 319 ter (Corruzione in atti giudiziari) Cod. Pen. nonché uno dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione contenuti nel Capo I – Titolo II – del Codice Penale, ma anche tutti i **"comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri di ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli.**

3. Finalità del Piano Triennale.

La finalità del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzioni di decisioni non solo a rischio corruttivo ma anche di decisioni non imparziali.

L'Azienda deve, pertanto, valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende (come vedremo meglio in seguito) l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio, ossia la identificazione delle misure, degli strumenti e dei comportamenti da utilizzare per eliminare il rischio corruttivo.

Dal momento che ogni Azienda possiede una specifica e peculiare organizzazione e, di conseguenza, presenta differenti livelli e fattori abilitanti al rischio corruttivo, strettamente connesse alle specifiche attività poste in essere dall'Ente pubblico in questione, il PTPCT deve rappresentare lo specchio delle diversità e specificità delle singole Aziende dalle quali promana, fermo restando che tutti i Piani devono comunque presentare un'impalcatura comune, necessitando tutti di:

- Principi strategici (ad esempio, Coinvolgimento dell'organo di indirizzo, cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio, collaborazione tra amministrazioni);
- Principi metodologici (come ad esempio, gradualità, selettività e integrazione con il ciclo della performance);
- Principi finalistici (ad esempio, effettiva riduzione del livello di esposizione dell'organizzazione ai rischi corruttivi).

4. Il ruolo della Direzione Aziendale

Come visto sopra, le misure di prevenzione dal rischio della corruzione hanno un contenuto organizzativo, dal momento che coinvolgono l'Amministrazione nel suo complesso, come entità complessiva e vitale, e si collegano, direttamente e indirettamente, a tutti i settori, processi e procedimenti che regolano l'attività aziendale.

Il Direttore Generale, pertanto, quale organo amministrativo di vertice dell'A.S.P. di Catania, dispone di rilevanti competenze nel processo di individuazione delle misure di prevenzione della corruzione:

- nomina il Responsabile della prevenzione della corruzione (art. 1, c. 7, L. n.190/2012) e dispone, con lo stesso atto, che tutti i Dirigenti Responsabili di UU.OO.CC. assicurino allo stesso la necessaria collaborazione;
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- adotta il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e i suoi eventuali aggiornamenti;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- favorisce l'introduzione di opportune modifiche organizzative per assicurare al Responsabile funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività;
- riceve la relazione annuale del Responsabile, chiamando quest'ultimo a riferire sull'attività e riceve dallo stesso segnalazioni su eventuali disfunzioni riscontrate;
- è responsabile, unitamente al Responsabile nominato, della mancata adozione del PTPCT e/o dell'assenza di elementi minimi dello stesso (A.N.AC. sull'art. 19, c. 5, lett. b) del d.l. 90/2014).

La Direzione, pertanto, deve assumere un ruolo proattivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo favorendo la nascita di un contesto istituzionale e organizzativo al fine di determinare il sorgere di una "cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio.

5. Adempimenti e responsabilità del Responsabile P.C.T.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ASP di Catania, individuato, ai sensi dell'art 1 comma 7 della Legge 190/2012 e della Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 2013, è il dott. Giampaolo Runza, Dirigente Amministrativo, nominato con la deliberazione n. 4993 del 24/12/2018.

Il R.P.C.T. svolge i seguenti compiti:

- elabora la proposta di Piano di Prevenzione della Corruzione;
- verifica l'efficacia e l'idoneità del Piano, valuta l'opportunità di introdurre modifiche allo stesso qualora si verificassero significative violazioni non espressamente previste o in seguito a cambiamenti significativi dell'organizzazione aziendale
- prevede il coinvolgimento dei Dirigenti e di tutto il personale nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure di prevenzione e monitoraggio per l'implementazione del Piano;
- verifica, d'intesa con i Dirigenti delle Unità Operative il rischio di fenomeni corruttivi,
- definisce e pianifica gli interventi formazione sui temi della legalità e dell'etica ed Individua, su proposta dei Dirigenti il personale da inserire nei percorsi di formazione
- elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne cura la pubblicazione sul sito aziendale.
- vigila nel rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi;

Il PNA 2019 – con riferimento all'allegato 3 - come già previsto dalla delibera ANAC 840/2018 chiarisce ulteriormente i poteri e le prerogative del RPCT in materia di prevenzione della corruzione, specificando che le stesse “sono funzionali al ruolo che il legislatore assegna allo stesso: predisporre adeguati strumenti interni all'amministrazione per contrastare l'insorgenza dei fenomeni corruttivi.

Tali poteri si inseriscono e vanno coordinati con quelli di altri organi di controllo interno, al fine di ottimizzare, senza sovrapposizioni o duplicazioni, l'intero sistema di controlli previsti nelle amministrazioni.

È escluso che al RPCT spetti accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile”.

Come meglio trattato nel paragrafo “tutela whistleblower”, la l. 179/2017 riconosce in via esclusiva il RPCT come unico destinatario all'interno dell'azienda, di segnalazioni di illeciti/irregolarità.

Per l'espletamento dei suoi compiti, il RPCT è investito di tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale e su ogni livello del personale e, in particolare, gli viene attribuita la facoltà di:

- effettuare, in qualsiasi momento, verifiche e chiedere atti, documenti e delucidazioni a tutti i Dipendenti su comportamenti che possono integrare, anche solo potenzialmente, corruzione ed illegalità;
- accedere ad ogni tipologia di documento o dato aziendale rilevante in relazione all'esercizio delle sue funzioni;
- avvalersi della collaborazione di qualsiasi struttura e professionalità presente in Azienda.

Il RPCT costituisce il regista di un sistema strategico finalizzato alla creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione, secondo quanto definiti da ANAC e dalla normativa previgente in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

La Legge 190/2012 attribuisce al R.P.C.T. i seguenti compiti specifici:

- ▣ Predisporre il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC) e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione (art 1, co. 8, l. 190/2012);
- ▣ segnala all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le "disfunzioni" inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indichi agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art 1, co. 7, l. 190/2012).
- ▣ prevede «obblighi di informazione ed è chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano», con particolare riguardo alle attività ivi individuate (art. 1 co. 9, lett. c) 190/2012);
- ▣ verifica l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e proponga modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione. La richiamata disposizione assegna al RPCT anche il compito di verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione nonché quello di definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione. (art 1, co. 10, l. 190/2012);
- ▣ redige la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC. (art. 1, co. 14, l. 190/2012)

Sulla base delle previsioni di cui al Dlgs n. 33/2013, il RPCT:

- ▣ svolge anche le funzioni di Responsabile per la trasparenza, attribuendo a tale oggetto "un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale

anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione” (art. 43, d.lgs. 33/2013)

- ▀ svolge il riesame dell'accesso civico: “Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato al comma 6, il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni”. L'art. 5, co. 7, d.lgs. 33/2013. Nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, il RPCT ha l'obbligo di effettuare la segnalazione all'Ufficio di disciplina ai sensi dell'art.43, comma 5 del d.lgs. 33/2013. (art. 5, co. 10, d.lgs.33/2013)

6. Rapporti con le altre Strutture aziendali

In considerazione dell'elevato numero di strutture presenti nell'organizzazione dell'A.S.P. di Catania, onde poter assicurare una puntuale ed esatta osservazione della Legge n.190/2012, i Direttori delle UU.OO.CC. sono stati individuati Responsabili, nell'ambito della U.O. di competenza, dell'attuazione del presente Piano 2021/2023;

In particolare, essi concorrono a:

- ▀ individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, assicurando, al contempo, obblighi di informazione nei confronti del Responsabile, chiamato a vigilare sull'osservanza e funzionamento del Piano;
- ▀ collaborare con il Responsabile P.C.T. e il Direttore Generale per definire misure concrete e sostenibili da un punto di vista organizzativo entro tempi chiaramente definiti;
- ▀ individuare e programmare le misure da adottare in termini di precisi obiettivi da raggiungere, da parte di ciascuno degli uffici coinvolti, anche ai fini della responsabilità dirigenziale;
- ▀ partecipare a tutte le fasi di predisposizione e di attuazione del Piano promuovendo così la piena condivisione degli obiettivi e la più ampia responsabilizzazione di tutti i dipendenti;
- ▀ prevedere meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- ▀ 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 di qualunque genere;
- ▀ acquisire le dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi del personale sottoposto;
- ▀ individuare eventuali specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli

previsti da disposizioni di legge.

I Direttori dei Dipartimenti e delle Strutture Complesse dall'ASP di Catania, concorrono, altresì, con il Responsabile P.C.T.:

- alla verifica dell'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità, proponendone la modifica nel caso si accertino significative violazioni delle prescrizioni ovvero nel caso in cui intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- alla verifica dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici a più elevato rischio di corruzione;
- ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione che opera nei settori nei quali è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;

In caso di ripetute violazioni del Piano, qualora il Responsabile P.C.T. dimostri di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull'osservanza del Piano, i Direttori delle UU.OO.CC. rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Tutti i dirigenti dell'A.S.P. di Catania:

- ▣ partecipano al processo di gestione del rischio;
- ▣ propongono eventuali misure di prevenzione della corruzione;
- ▣ assicurano l'osservanza del Codice di Comportamento da parte dei dipendenti e verificano le ipotesi di violazione;
- ▣ adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale, ciascuno per la propria competenza;
- ▣ osservano le misure contenute nel presente Piano

Il Responsabile P.C.T., sulla base delle nuove soluzioni organizzate date dai Responsabili delle UU.OO., nel corso del 2021 provvederà ad apportare al presente Piano tutte le modifiche ed integrazioni ritenute necessarie ed adeguate ad affrontare i problemi posti dall'Emergenza da COVID – 19.

7. L' Organismo Indipendente di Valutazione

Con delibera n. 1463 del 12/12/2019 è stato nominato il nuovo OIV aziendale, che svolge un ruolo fondamentale nell'architettura complessiva del sistema anticorruzione aziendale.

Come ribadito dal PNA 2019 gli OIV rivestono un ruolo importante nel coordinamento tra il sistema di gestione della performance e le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni. Il quadro delle competenze ad essi dapprima attribuite dall'art. 14 del d.lgs. 150/2009, n. 150, è stato successivamente modificato ed integrato dal d.l. 90/2014 e dal d.P.R. del 9 maggio 2016, n. 105 e, più recentemente, dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74. Specifici compiti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza sono stati conferiti agli OIV dal d.lgs. 33/2013 e dalla l. 190/2012.

Le funzioni già affidate agli OIV in materia di prevenzione della corruzione dal d.lgs. 33/2013 sono state rafforzate dalle modifiche che il d.lgs. 97/2016 ha apportato alla l. 190/2012.

La nuova disciplina, improntata su una logica di coordinamento e maggiore comunicazione tra OIV e RPCT e di relazione dello stesso OIV con ANAC, prevede un più ampio coinvolgimento degli OIV chiamati a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici.

In linea con quanto già disposto dall'art. 44 del d.lgs. 33/2013, detti organismi, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, verificano che i PTPCT siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance, si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo essi offrono un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori.

In rapporto agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza, l'OIV:

- ✚ verifica i contenuti della Relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta che il RPCT è tenuto a trasmettere allo stesso OIV oltre che all'organo di indirizzo dell'amministrazione (art. 1, co. 14, della l. 190/2012). Nell'ambito di tale verifica, l'OIV ha la possibilità di chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritiene necessari e può anche effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012).
- ✚ esprime parere obbligatorio sulla specifica misura di prevenzione della corruzione - il codice di comportamento - che ogni amministrazione adotta ai sensi dell'art. 54, co. 5, d.lgs. 165/2001

La connessione fra gli obiettivi di performance e le misure di trasparenza già prevista dal d.lgs. n. 150/2009 ha trovato conferma nel d.lgs. 33/2013 ove si è affermato che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione (art. 10). Ne consegue che gli OIV sono tenuti a verificare la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance, valutando anche l'adeguatezza dei relativi indicatori. Inoltre, essi utilizzano i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale, del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati (art. 44). L'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, posta in capo al RPCT, è svolta con il coinvolgimento dell'OIV, al quale il RPCT segnala i casi di mancato o ritardato adempimento (art. 43).

Le modifiche normative che si sono succedute nel tempo hanno mantenuto inalterato il compito affidato agli OIV di promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza (art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. 150/2009). Detta attività continua a rivestire particolare importanza per ANAC che, nell'ambito dell'esercizio dei propri poteri di controllo e di vigilanza sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, definisce annualmente le modalità per la predisposizione dell'attestazione.

Tale attestazione va pubblicata, da parte del RPCT, entro il 30 aprile di ogni anno.

Nell'esercizio dei propri poteri di vigilanza e controllo, Anac può chiedere informazioni tanto all'OIV quanto al RPCT sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012), anche tenuto conto che l'OIV riceve dal RPCT le segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti l'attuazione dei PTPCT (art. 1, co. 7, l. 190/2012).

Ciò in continuità con quanto già disposto dall'art. 45, co. 2, del d.lgs. 33/2013, ove è prevista la possibilità per ANAC di coinvolgere l'OIV per acquisire ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza.

Con deliberazione n. 1357 del 20 novembre 2020 si è provveduto, su parere conforme dell'O.I.V. aziendale, ad aggiornare il Codice di comportamento aziendale, tenendo conto di quanto previsto nella deliberazione ANAC n. 358 del 29 marzo 2017 intitolata " Linee guida per l'adozione del Codice di Comportamento degli enti del SSN" nonché da ultimo, nella deliberazione n. 177 del 19 febbraio 2020.

8. Il ciclo integrato della Performance

Il P.N.A. richiede che venga assicurato un coordinamento tra gli obiettivi indicati nel Piano Triennale della Corruzione (Legge n. 190/2012) e il Piano Triennale della Performance, così come disciplinato dal D.lgs n. 150/2009.

Tuttavia, come evidenziato dalla Delibera ex CIVIT n. 6/2013 e dalla Delibera ANAC n. 50/2013, tale coordinamento determina elevati livelli di criticità.

In particolare, nella delibera n. 6/2013 si specifica che “una delle principali criticità riguarda la bassa integrazione tra i diversi documenti prodotti, che suggerisce di focalizzare l’attenzione su un’implementazione coordinata e finalizzata all’efficacia degli strumenti e dei processi posti in essere”.

Conseguentemente, l’Azienda, come già effettuato nel corso del 2019, e dei buoni risultati raggiunti circa la mappature dei processi aziendali e di adempimenti in materia di trasparenza, anche per il triennio 2020/2022 attuerà il sostanziale collegamento tra gli obiettivi indicati nel Piano della Performance e quelli indicati nel Piano Triennale P.C.T. aziendale

Come già effettuato nel precedente triennio (2019/2021), all’interno del Piano Triennale della Performance verranno inseriti gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori, e pertanto, ai sensi dell’art.9 del D.lgs n. 150/2009, gli obiettivi assegnati ai Dirigenti apicali in base alle attività che svolgono per prevenire il rischio di corruzione ai sensi dell’art.16, comma 1, lett.1 bis),1-ter), 1-quater) del D.lgs n. 165/2001.

Ciascuna UU.OO.CC. nell’ambito della performance organizzativa dovrà dare attuazione all’adempimento degli obblighi di cui alla Legge n. 190/2012, nonché di quanto previsto per la pubblicazione dei dati dal D.L.gs n. 33/2013 e ss.mm.ii.

Concretamente, gli ambiti strategici al cui interno saranno sviluppati gli obiettivi del presente PTPCT, così come anche previsto nel Piano della Performance, approvato con la deliberazione n. 103 del 29.01.2021, da realizzare entro il 31.12.2021, riguardano la:

- revisione delle mappature dei processi di cui al PTPCT 2021 – 2023, sulla base delle indicazioni fornite dal PNA 2019, non ancora totalmente effettuate in conseguenza dell’Emergenza COVID 19, con conseguente rivalutazione delle misure e delle azioni correttive previste nel PNA nazionale;
- revisione degli obblighi in materia di trasparenza, con particolare riferimento alla corretta indicazione sul link “Amministrazione trasparente” del sito internet www.aspct.it, di quanto previsto nel D.lgs n. 33/2013, con particolare riferimento agli adempimenti collegati all’emergenza COVID – 19.

9. L' Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari dell'A.S.P. di Catania, la cui composizione è stata modificata rispettivamente con deliberazione n. 421 del 29 marzo 2019 *“Modifica deliberazione n. 92/2019. Sostituzione componenti degli Uffici per i procedimenti disciplinari per la Dirigenza Medico-veterinaria, sanitaria, professionale, tecnica e amministrativo e per i procedimenti disciplinari del personale del Comparto:*

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza;
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;
- propone l'aggiornamento dei Codici Disciplinari aziendali;
- propone, in collaborazione con il RPCT, la redazione dell' aggiornamento del Codice di Comportamento aziendale.

Inoltre, nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali, fornisce al R.P.C.T.

- un report annuale sui procedimenti disciplinari attivati e/o conclusi con l'indicazione delle norme comportamentali violate;
- ulteriori informazioni dallo stesso richieste per lo svolgimento della propria funzione.

L'U.P.D. è chiamato a instaurare con il R.P.C.T. aziendale un costante flusso informativo al fine di valutare, da un lato, il profilo comportamentale complessivo dei dipendenti, e di apportare, dall'altro, eventuali correttivi al Piano Aziendale, al fine di correggere eventuali disfunzioni e anomalie.

Con deliberazione n. 1046 dell'11 settembre 2020 è stata rinnovata la composizione degli Uffici per i procedimenti disciplinari del personale dell'Area del Comparto, mentre con la deliberazione n. 421 del 29 marzo 2019 si è provveduto alla sostituzione dei componenti degli Uffici Procedimenti disciplinari per la Dirigenza Medico – Veterinaria, Sanitaria, Tecnica, Amministrativa.

Sulla base dei Dati forniti dall'UPD nel corso del 2020 sono stati attivati e (sospesi in attesa delle risultanze del procedimento penale) n. 10 procedimenti disciplinari per violazione dell'art.81, 110 e 640, comma 2, n. 1, del Codice penale, è stata comminata la sospensione dal servizio con privazione della retribuzione rispettivamente per giorni 3 e giorni 10, per comportamenti aventi ad oggetto la violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa e n. 2 procedimenti attivati rispettivamente in data 11.06.2020 e in data 28.08.2020 si sono conclusi con l'archiviazione.

10. Formazione e coinvolgimento dei dipendenti, del personale convenzionato e dei collaboratori a qualsiasi titolo

Il coinvolgimento dei dipendenti è assicurato con la partecipazione al processo di gestione del rischio e con l'obbligo di osservare le misure contenute nel Piano P.C.T. (art.1, c.14L. 190/2012).

Il coinvolgimento di tutto il personale in servizio è decisivo per la qualità del PTPCT e delle relative misure, così come un'ampia condivisione dell'obiettivo di fondo della lotta alla corruzione e dei valori che sono alla base del Codice di Comportamento dell'amministrazione. Tutti i dipendenti dell'Azienda, pertanto:

- partecipano attivamente al processo di autoanalisi organizzativa, di mappatura dei processi e di definizione delle misure di prevenzione;
- osservano le misure contenute nel presente P.T.P.C.T. e nel Codice di Comportamento;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio Dirigente o all'U.P.D., e al Responsabile P.C.T, secondo le procedure di tutela previste dal "whistleblowing";
- segnalano casi di personale conflitto di interessi al proprio Dirigente.

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione adottate dall'Azienda e trasfuse nel presente Piano devono essere rispettate da tutti i dipendenti, dirigenti e personale del comparto.

La violazione delle misure di prevenzione previste dal piano (art. 1, comma 14, L. n. 190/2012) ed il mancato rispetto del Codice di Comportamento costituiscono illecito disciplinare.

Il personale convenzionato e i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Azienda, quali, ad esempio, gli specialisti ambulatoriali interni, i fornitori e gli erogatori di servizi, osservano le misure contenute nel Piano e nel Codice di Comportamento

Per quanto riguarda l'attività di formazione, la stessa riveste un ruolo fondamentale nell'ambito della prevenzione della corruzione per consentire di accrescere la competenza nella materia, di approfondire la conoscenza dei processi e delle procedure e di tutti i soggetti che ne fanno parte.

In data 28.09.2020 è stata celebrata la Giornata della Trasparenza dell'ASP di Catania, organizzata dal RPCT, dal Responsabile U.O.S. Formazione, e dalla Start Up "RE-ACT", destinata alla formazione del personale aziendale, e con la partecipazione del Direttore di *Transparency International Italia* e della Prof.ssa Nicoletta Parisi già componente del Consiglio ANAC;

Dal 29 settembre al 2 Ottobre è stato celebrato il Percorso di Formazione in anticorruzione "Conoscere e Neutralizzare la Corruzione", presso l'Aula Magna del P.O. Di Acireale di questa Azienda, rivolto ai Direttori di Dipartimento e ai Direttori delle UU.OO. Amministrative e Sanitarie di questa Azienda o di soggetti dagli stessi delegati.

Il Corso, articolato in quattro giornate ed organizzato “on the job”, ha avuto una forte connotazione pratica che ha consentito ai dipendenti di apprendere direttamente i metodi per la mappatura dei processi nonché la metodologia più adeguata da utilizzare per identificazione e mappare i rischi.

11. Gli Strumenti di redazione del Piano triennale 2021/2023

Per la redazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2021/2023 dell’ASP di Catania e al fine di accertare e misurare i fenomeni di corruzione, reale o solo potenziale, è stata utilizzata la metodologia del “risk management”.

L’aspetto centrale e più importante dell’analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi in sede di Audit.

L’obiettivo è quello di far emergere, per ciascuna Unità Operativa e articolazione aziendale, l’intera attività svolta dall’Azienda al fine di esaminarla e di identificare al proprio interno tutte le aree “grigie”, potenzialmente esposte al rischio di corruzione.

La mappatura dei processi è un modo efficace di individuare e rappresentare le attività dell’amministrazione e comprende l’insieme delle tecniche utilizzate per identificare e rappresentare i processi organizzativi, nelle proprie attività componenti e nelle loro interazioni con altri processi.

La mappatura assume carattere strumentale ai fini dell’identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi, se realizzata adeguatamente consente all’Amministrazione di evidenziare duplicazioni, ridondanze e inefficienze e quindi di poter migliorare l’efficienza allocativa e finanziaria, l’efficacia, la produttività, la qualità dei servizi erogati e di porre le basi per una corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo.

La mappatura dei processi, per essere efficace, dovrebbe abbracciare tutta l’attività svolta dall’amministrazione, descrivendo in maniera analitica i “responsabili”, le modalità di “realizzazione “concreta e reale” del processo e i tempi dell’effettivo svolgimento dell’attività nello stesso descrittiva.

A. MONITORAGGIO DELLE MISURE

Con nota prot. n. 190092 del 10.11.2020, il Responsabile P.C.T., tenendo conto delle mappature allegate al PTPCT 2020-2022 e del periodo di difficoltà determinato dalla

Pandemia da COVID – 19, ha provveduto a richiedere ai Direttori dei Dipartimenti e ai Direttori delle UU.OO.CC. Aziendali:

- “ di procedere ad una revisione complessiva delle stesse, nel caso in cui nel corso del 2020 fossero cambiati i presupposti a suo tempo individuati, procedendo, nel contempo, ad una rivalutazione del grado del rischio per ciascun processo individuato sulla base di criteri qualitativi previsti nel PNA 2019”;
- “di valutare l’efficacia delle misure individuate per impedire il verificarsi dell’evento corruttivo, specificando se le stesse siano state correttamente applicate e se possano considerarsi adeguate, provvedendo, in caso di esito negativo, a predisporre le modifiche e gli adeguamenti ritenuti opportuni”;

Conseguentemente, sulla base delle dichiarazioni rese dai Responsabili delle UU.OO.CC. aziendali, le mappature relative al PTPCT 2020-2022 rimangono confermate anche per il 2021.

Ed infatti, a seguito del monitoraggio effettuato con la nota sopra citata, i Direttori di tutte le Strutture aziendali, nella maggior parte dei casi, hanno dichiarato la “non necessità di procedere alla revisione dei processi, considerando le misure utilizzate adeguate a limitare o impedire il verificarsi dell’evento corruttivo.

Tuttavia, in considerazione del perdurare della situazione di emergenza, nell’aggiornamento 2021 del PTPCT 2021-2023, il Responsabile P.C.T. aziendale dà evidenza di quelli maggiormente influenzati e coinvolti nella gestione dell’epidemia da Coronavirus, provvedendo, in particolare, ad innalzare, per i processi particolarmente sensibili al rischio da corruzione, del grado del rischio.

B. LE FASI DELLA MAPPATURA DEI PROCESSI

Le fasi della mappatura dei processi sono:

1) IDENTIFICAZIONE DEI PROCESSI AZIENDALI

L’identificazione dei processi è il primo passo da realizzare per una corretta mappatura e consiste nello stabilire:

- il processo;
- l’identificazione dell’elenco completo dei processi svolti da ciascuna Struttura Aziendale nell’ambito di ciascuna Area di rischio generale e specifica individuate nel presente PTPC.

2) DESCRIZIONE ANALITICA DEI PROCESSI

Dopo aver identificato i processi, è opportuno comprenderne le modalità di svolgimento attraverso la loro descrizione. Ai fini dell’attività di prevenzione della corruzione, la descrizione del processo rappresenta un elemento di analisi fondamentale, in quanto segmentando il processo possono meglio individuarsi le eventuali criticità allo stesso

connesse.

Taluni elementi utili per la descrizione dei processi sono:

- elementi in ingresso che innescano il processo - “input”;
- risultato atteso del processo – “output”;
- sequenza di attività che consente di raggiungere l’output – le “attività”;
- momenti di sviluppo delle attività – le “fasi”;
- responsabilità connesse alla corretta realizzazione del processo;
- tempi di svolgimento del processo e delle sue attività;
- vincoli del processo;
- risorse e interrelazioni tra i processi; © criticità del processo.

3) MODALITA' DI REALIZZAZIONE DELLA MAPPATURA DEI PROCESSI

La mappatura dei processi è un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. Infatti, una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall’amministrazione. Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali.

4) CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Al fine di procedere all’applicazione della nuova metodologia per la Valutazione del rischio come suggerita dall’ANAC nell’allegato 1 del PNA 2019, che supera e sostituisce quella prevista dall’allegato 5 del PNA 2013, nel presente PTPC è stata applicata la metodologia di calcolo del rischio che si basa sul prodotto dei due fattori (probabilità ed impatto):

Il fattore “impatto”, è stato declinato in 3 valori:

- BASSO
- MEDIO
- ALTO

Il fattore “Probabilità”, è stato declinato in 5 valori:

- SCARSA
- BASSA
- MEDIA
- MEDIO – ALTA
- ALTA

| Probabilità | Impatto | | |
|-------------|-------------|------------|------------|
| | Basso | Medio | Alto |
| SCARSA | Scarsa | Basso | Medio |
| Bassa | Basso | Medio | Medio |
| Media | Medio | Medio | Medio Alto |
| Medio- Alta | Medio- Alto | Medio-Alto | Alto |
| Alta | Medio- Alto | Alto | Molto alta |

Ciascun fattore sopra individuato, per le specifiche competenze e professionalità, verrà misurato dai soggetti coinvolti n.q di Referenti Dirigenti e responsabili delle Unità Organizzative per la valutazione del rischio mediante la formulazione di un giudizio di valutazione, espresso con idonea motivazione supportata da opportuna documentazione (ad esempio dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari, segnalazioni, ecc. consentono una valutazione meno autoreferenziale e una stima più accurata, nonché rendono più solida la motivazione del giudizio espresso).

L'attribuzione dei suddetti valori a ciascun processo/attività/o fase di esso, in quanto risultato di una analisi attenta, oggettiva e trasparente consentirà una valutazione del rischio opportunamente motivata e documentata da parte dei soggetti competenti coinvolti in ciascuna Struttura Aziendale.

Per quanto riguarda, invece, la definizione delle priorità di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione si dovrà tener conto del livello di esposizione al rischio e procedere in ordine via via decrescente, partendo dalle attività che presentano un'esposizione più elevata successivamente fino ad arrivare al trattamento di quelle che si caratterizzano per un'esposizione più contenuta.

5) TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

12. Analisi del contesto.

La sanità è uno dei settori nei quali la Pubblica Amministrazione investe maggiormente: è prevedibile per questo che esso risulti per questo maggiormente esposto sia al condizionamento improprio di interessi privati che all'infiltrazione delle mafie, anche attraverso pratiche corruttive. I dati ufficiali ci dicono che nel 2019 in sanità sono stati spesi 114,5 miliardi, con una crescita di 900 milioni in più rispetto all'anno precedente.¹

La corruzione è un fenomeno pervasivo all'interno dell'ambito sanitario e in larga parte rischia di essere normalizzato, come elemento strutturale del settore; per questa ragione, in occasione della Giornata Internazionale della Corruzione 2020, è stato deciso di realizzare un report che punta a focalizzare alcune condotte che maggiormente espongono il mondo dell'assistenza alla salute.

Ma perché la sanità è un terreno particolarmente fertile per la corruzione?

Diverse sono le risposte a questa domanda, ma brevemente possiamo affermare che:

- In ambito sanitario sono allocate ingenti risorse economiche, che si traducono in appalti per forniture di beni e servizi e posti di lavoro;
- Il settore sanitario è un settore sensibile a diverse forme di condizionamento esterno. Da un lato, esso consente di realizzare un collocamento clientelare di personale, rafforzando così un controllo politico e sociale sul territorio di riferimento, utilizzando le risorse erogate dal sistema sanitario come strumento di elargizione di favori in chiave personalistica. D'altro canto, nel settore sanitario si creano opportunità per dar vita a rapporti cooperativi, collusivi e corruttivi che coinvolgono il settore privato, tra imprenditori, professionisti, cliniche private, centri diagnostici, farmacie, società farmaceutiche, in una rete di relazioni nelle quali molteplici attività illegali si saldano tra di loro.
- Infine, nel contesto sanitario, si manifestano frequentemente condizioni di monopolio dei fornitori privati (dovuto a brevetti relativi a prodotti farmaceutici e apparati medicali etc.), elevata discrezionalità nelle decisioni di spesa, condizioni di urgenza, opacità delle scelte e difficoltà di supervisione.

L'insieme di tutti questi fattori crea un terreno fertile alla corruzione, assicurando ai diversi attori pubblici operanti nel settore sanitario la possibilità di ottenere significativi vantaggi a livello privato, abusando dei poteri loro conferiti e dell'utilizzo delle risorse loro affidate.

Attraverso l'analisi del contesto esterno e di quello interno all'Azienda, si vuole cercare di fornire elementi utili per meglio comprendere le dinamiche sanitarie, prestazionali e funzionali dell'Ente.

Le attività svolte dall'A.S.P. di Catania si caratterizzano, infatti, per le relazioni col

¹ L'impatto della corruzione sulla nostra salute, InSanità 9 dicembre 2020, in occasione della sedicesima Giornata Internazionale contro la Corruzione.

contesto in cui operano e risultano da alcune variabili quali la tipologia di amministrazione, la collocazione geopolitica della stessa e la dimensione organizzativa.

12.1 Il contesto esterno.

L'Azienda Sanitaria Provinciale di Catania ha come territorio di competenza quello della Provincia di Catania, comprendente 58 comuni con una popolazione di 1.116.917 abitanti (fonte Istat al 1 gennaio 2015), distribuiti in circa 3.600 Km² di superficie.

Appare utile analizzare alcune prospettive dell'ambiente esterno e del territorio specifico, per come desumibili da alcuni studi "qualitativi" e "quantitativi", che evidenziano aspetti legati ai contesti etico/legale; normativo, economico e sociale, poiché presentano certamente forti interdipendenze col fenomeno corruttivo.

In particolare, con riferimento al contesto etico/legale, l'analisi tiene conto dei risultati delle indagini sulla percezione del fenomeno della corruzione², tenendo conto sia del grado di accettazione sociale del fenomeno, sia dei risultati dell'emerso in termini di azioni penali avviate.

A tal proposito, sono stati analizzati i risultati dell'indagine qualitativa che l'ISTAT ha effettuato introducendo all'interno dell'indagine *Sulla sicurezza dei cittadini 2015-2016*³, un modulo volto a misurare il fenomeno corruttivo, ossia "La corruzione in Italia: il punto di vista delle famiglie" e i risultati relativi al "Corruption Perception Index" (CPI) elaborato da *Transparency International*.

Sono riportati, i risultati quantitativi forniti dal "Servizio Statistica ed Analisi Economica della Regione Siciliana", che, in collaborazione con l'ISTAT⁴, ha riportato l'andamento dei reati contro la PA nell'ultimo decennio 2006-2015, tratti dai dati degli archivi informatici delle Procure.

Dall'indagine di *Transparency International*, pubblicata nel 2018, e riferita all'anno 2017, si rileva che la percezione del fenomeno corruttivo è molto alta a livello mondiale. La "corruzione" è vista dai cittadini come uno dei mali peggiori del settore pubblico e della politica in gran parte del mondo.

Infatti, quasi il 70% dei 180 Paesi analizzati continua ad ottenere un punteggio inferiore a 50⁵.

² Occorre anzitutto delimitare l'ambito del fenomeno corruttivo, specificando che in esso, oltre all'intera casistica dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dagli articoli 318-322 bis del Codice Penale, si fanno rientrare tutte le situazioni rilevanti in cui venga in evidenza un malfunzionamento della Pubblica Amministrazione, a causa dell'abuso a fini privati delle funzioni attribuite, e pertanto ad esso si legano immediatamente valutazioni di natura legale ed etica.

³ Sono state intervistate 43mila individui in età compresa tra i 18 e gli 80 anni, a cui è stato chiesto se a loro stessi o a un familiare/amico sia stato coinvolto in un fenomeno corruttivo (ad esempio se sia stato suggerito o richiesto di pagare, fare regali o favori in cambio di facilitazioni nell'accesso a un servizio o di un'agevolazione, o se vi sia stato uno scambio di favori ed in quale modo sia avvenuto). Nella progettazione dell'indagine sono stati selezionati alcuni settori tra cui *sanità, assistenza, Istruzione, lavoro, uffici pubblici, giustizia, forze dell'ordine, public utilities*. In particolare, il settore di interesse "Istruzione" aggrega sia il sistema scolastico che quello universitario.

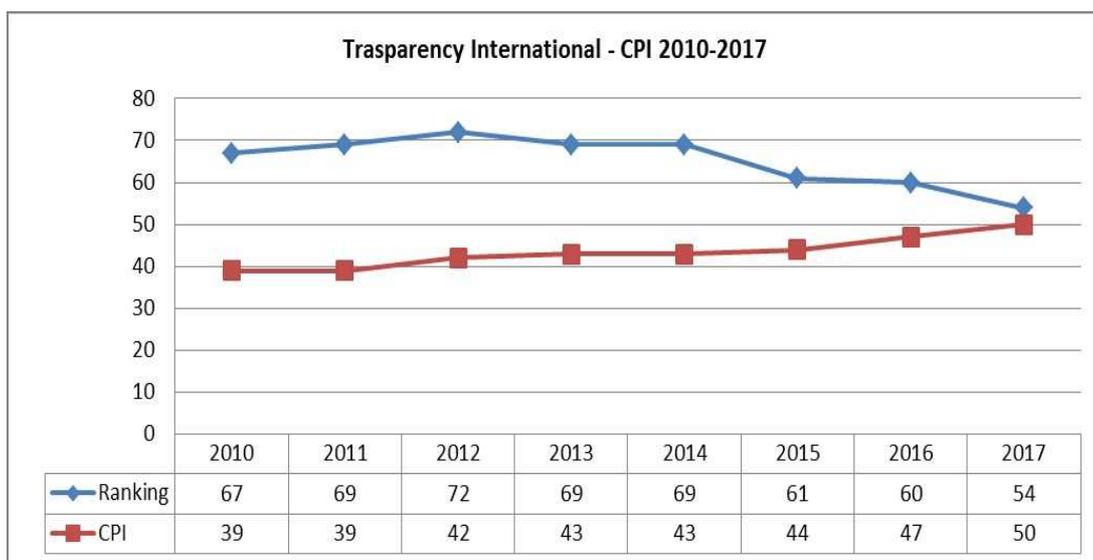
⁴ Notiziario di Statistiche regionali-Regione Sicilia, Anno 9- n.1/2017: "Corruzione e reati contro la Pubblica amministrazione: i dati di Sicilia e Italia.

⁵ Scala di valutazione 1-100 (1: Paese corrotto; 100:Paese "non corrotto"/ "pulito")

L'Italia migliora la sua posizione nel 2017, conformando il trend degli ultimi anni.

Dal 2012, anno di emanazione della legge "anticorruzione" l'Italia, infatti, recupera 18 posizioni nella graduatoria, migliorando il suo posizionamento. Dopo una valutazione pari a 39/100, registrata per due anni consecutivi (2010 e 2011), nel 2017, registra un punteggio pari a 50, maggiore di quello del 2016, che risultava pari a 47.

A livello mondiale, il CPI 2017, colloca l'Italia al 54° posto nella classifica, conquistando 6 posizioni rispetto al 2016 e 18 posizioni dal 2012 (in cui si posizionava al 72° posto). L'Italia resta, tuttavia, in coda alla graduatoria, rispetto ai Paesi appartenenti all'Unione Europea, collocandosi al 25° posto su 31 Paesi, in miglioramento, comunque, rispetto al precedente anno.



Fonte: Transparency international – Indice di percezione della corruzione (CPI) 2010-2017.

Passando all'analisi disaggregata dell'Istat *"Sulla sicurezza dei cittadini 2015/2016 - La corruzione in Italia: il punto di vista delle famiglie"* che studia specificatamente la percezione delle famiglie rispetto al fenomeno "corruzione", si esplorano alcune componenti della dinamica corruttiva, e si desumono valutazioni interessanti per la Regione Sicilia e per la Pubblica amministrazione.

Ne è emerso che, a livello nazionale, il 7,9% delle persone intervistate ha segnalato il coinvolgimento diretto di almeno un familiare in eventi corruttivi, nel corso della vita, mentre agli estremi si collocano il Lazio (17,9%) e la provincia di Trento(2%), con la Sicilia in posizione intermedia (7,7%).

Considerando un arco temporale riferito agli ultimi tre anni dall'intervista, il 3,1% degli intervistati ha risposto di aver subito un caso di corruzione in famiglia, rispetto ad un dato medio nazionale del 2,7%.

I fenomeni di corruzione, a livello nazionale, si verificano più frequentemente nei settori sanità⁶ (1%) e lavoro (3,2%). I valori della Regione Sicilia superano il dato nazionale per la

sanità, con il 16,1%, seguito dal settore *assistenza* (Sicilia 5,2%, contro il 2,7% a livello nazionale).

La frequenza aumenta nelle famiglie in cui vi sono imprenditori, ai quali è stato chiesto se l'episodio ha riguardato la loro attività, ad esempio per ottenere licenze, permessi, o contratti con istituzioni pubbliche.

Il quadro che emerge denuncia una maggiore casistica nel Centro, Sud e Isole, e colpisce maggiormente le famiglie che vivono nei centri delle aree metropolitane, mentre si riduce nei piccoli comuni e nelle periferie. Gli attori della corruzione, per il 22,1% dei casi, sono i dipendenti degli enti locali e territoriali. La corruzione riguarda principalmente la sfera personale, nel settore degli uffici pubblici. Il 13,1% (dato nazionale) della popolazione intervistata fra i 18 e gli 80 anni dichiara di conoscere personalmente qualcuno (parenti, amici, colleghi o vicini) al quale è stato richiesto denaro, favori o regali per ottenere facilitazioni in diversi ambiti e settori, primo fra tutti il *lavoro* (7,1%) e la *sanità* (5,9%).

In Sicilia la percentuale totale è pari al 15,4%, superiore al dato nazionale. I settori più coinvolti nell'Isola sono la *sanità* con un valore dell'8,4% e il *lavoro* (7,4%). Anche il valore registrato nella Regione per il settore istruzione inclusa Università (3,9%), è superiore al dato nazionale, pari al 2,1%, e per il settore dei *pubblici uffici* col 4,2% contro il 3,2%.

Quanto al malcostume delle raccomandazioni, risulta così diffuso in Italia tanto da essere spesso considerato come una prassi normale.

L'indagine mostra che il 25,4% della popolazione (12 milioni di italiani circa) conosce qualcuno che è stato raccomandato per ottenere un beneficio (da uffici pubblici, scuole, etc.). Per quanto riguarda la Sicilia, in controtendenza alle aspettative, si registra una percentuale più bassa (22,3%), rispetto al dato medio nazionale (25,4%), e a quello della maggior parte delle altre Regioni, in cui si registra il picco per la Puglia (41,8%).

La Sicilia, inoltre, presenta risultati in linea con il Friuli Venezia Giulia (22,2%) e la Provincia autonoma di Trento (22,6%).

Tuttavia, risultano significative le percentuali rilevate con specifico riferimento alle richieste per un posto di lavoro (20,2%), per la concessione di una licenza, permesso, concessione o per cancellare multe e sanzioni (7,5%).

In particolare, il settore istruzione, inclusa Università, registra una percentuale del 5,2%, quasi in linea con la media nazionale (4,9%) e tiene conto anche delle raccomandazioni legate anche all'ammissione o la promozione a scuole o a corsi universitari. Il tasso più alto, in quest'ultimo caso, si registra ancora in Lazio (8,5%).

Con riferimento alle statistiche relative ai procedimenti penali per i quali si procede all'archiviazione o all'inizio dell'azione penale (IAP), i dati del 2015 testimoniano una forte espansione dell'avvio di procedimenti penali e delle denunce relative ai reati contro la pubblica amministrazione, nell'arco del decennio 2006-2015. In particolare, in tutto il territorio nazionale, si registra un incremento del 37,2% delle pratiche archiviate e con inizio dell'azione penale, e tale risultato è più accentuato nell'Isola (50,4%).

Escludendo, in particolare, i casi di archiviazione, e considerando solo i procedimenti con inizio dell'azione giudiziaria, si rileva un incremento del 16,8% a livello nazionale e del

52,2% in Sicilia.

Nella Regione, crescono del 69,8% i procedimenti per reati commessi all'interno della PA (in Italia del 30,4%).

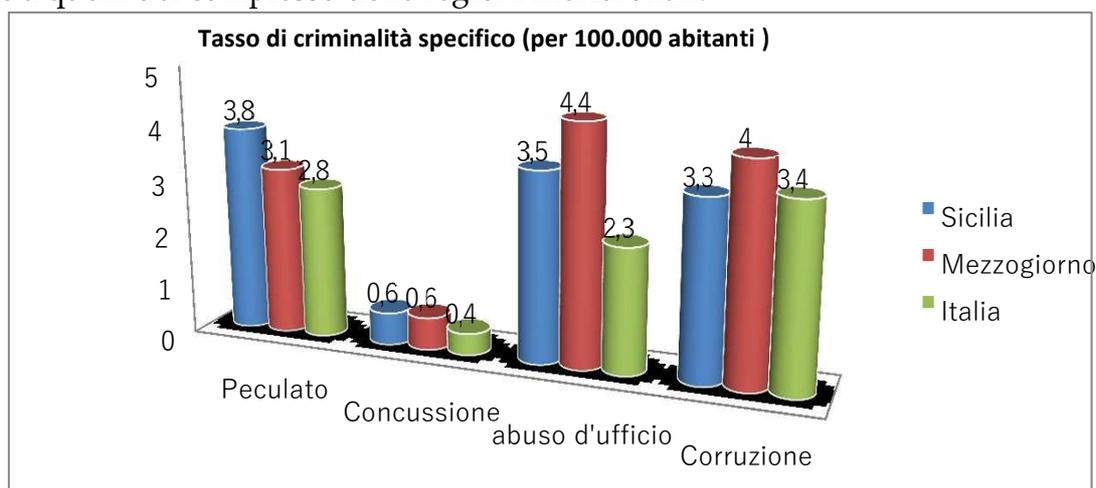
In particolare, sono aumentati del 143,1% i reati per corruzione (44,7% in Italia), del 32,4% i reati per abuso d'ufficio (11% in Italia) e del 25,8% i reati di peculato (56,6% in Italia), a fronte di un calo dei procedimenti per concussione sia in Sicilia (-11,8%) che a livello nazionale (14,3%).

I delitti contro la PA da parte dei privati crescono invece del 43,3% in Sicilia, contro il 12,7% in Italia.

I numeri testimoniano pertanto una forte espansione dei fenomeni corruttivi nell'arco del decennio trascorso in tutto il territorio nazionale e in maniera più accentuata nell'Isola (anche se risulta in attenuazione il valore tendenziale più recente). Tale fenomeno, tuttavia, può essere spiegato con una probabile maggiore propensione dei cittadini alla denuncia.

Analizzando i dati in rapporto alla popolazione relativa, ossia il tasso di criminalità specifico (per 100.000 abitanti), si evidenzia come i fenomeni corruttivi in Sicilia siano in realtà meno diffusi che nelle altre aree di riferimento. Dall'analisi emerge che complessivamente i tassi più elevati si riscontrano per i reati di corruzione, abuso d'ufficio e peculato e molto meno per il reato di concussione.

Nel confronto territoriale si evidenzia che in Sicilia i tassi di criminalità per il reato di corruzione, concussione e abuso di ufficio, per tutto il decennio considerato, si attestano su valori al di sotto di quelli del Mezzogiorno, confermando la tendenza nel 2015 e, nella maggior parte dei casi, anche del dato medio nazionale. Solo il reato di peculato è in Regione più diffuso che nelle altre aree. I tassi sono, infatti, in tutto il decennio superiori a quelli nazionali e a quelli del complesso delle regioni meridionali.



Fonte: Notiziario di Statistiche regionali-Regione Sicilia, Anno 9- n.1/2017: "Corruzione e reati contro la Pubblica amministrazione: i dati di Sicilia e Italia.

Rapportando l'ammontare dei procedimenti penali al numero delle persone in servizio nelle *Istituzioni Pubbliche*, si rileva che il fenomeno più diffuso per la Sicilia è il peculato, con un tasso del 60,5 contro il 52 del Mezzogiorno e del 48,6 a livello nazionale. Il tasso per il reato

di corruzione si conferma in Sicilia (51,5 casi per ogni 100.000 persone in servizio nella PA) al di sotto sia di quello dell'area meridionale (67,2) sia del dato nazionale (58,6). L'incidenza del reato di abuso d'ufficio risulta più elevato (55,9 per 100.000 soggetti in servizio nella PA) del dato nazionale (40,1), ma sensibilmente più basso di quello del Mezzogiorno (74,1), così come l'incidenza relativa al reato di concussione, che presenta valori più contenuti in tutte le aree (9,3 in Sicilia a fronte di 6,4 in Italia e 10,2 nel Mezzogiorno).

12.2. L'emergenza COVID – 19 nella normativa statale e regionale.

In Italia, gli effetti pandemici dovuti al nuovo coronavirus Sars – CoV – 2 hanno provocato un'emergenza sanitaria per COVID – 19 cui è stata data risposta con una serie di misure urgenti fin dalla dichiarazione dello stato di emergenza del 31 gennaio 2020. Sono stati adottati diversi D.P.C.M., Ordinanze Regionali e del Ministero della Salute per determinare un contenimento degli effetti epidemiologici, che si è tradotto in prima battuta in "misure di sorveglianza sanitaria speciale" (C.d. quarantena con sorveglianza attiva) e divieto di spostamento soprattutto per i soggetti con sintomi.

Contestualmente, sono stati emanati ed approvati una serie di decreti legge per mettere in campo misure urgenti che, sotto il profilo sanitario, hanno disposto un consistente incremento del livello di finanziamento del fabbisogno nazionale standard (+ 1.410 milioni di euro per il 2020 stabilito dal Decreto "Cura Italia"), impegnando le Regioni e le Province autonome a redigere programmi operativi per utilizzare ed amministrare tali risorse incrementali, con monitoraggio congiunto del Ministero della Salute e del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Inoltre, tramite il **Fondo per le emergenze nazionali** (rifi nanziato dal successivo decreto legge C.d. Rilancio), il Decreto Cura Italia ha finanziato l'acquisto di impianti e di attrezzature specificamente diretti alla cura dei pazienti COVID – 19, come gli impianti di ventilazione assistita nei reparti di terapia intensiva, ed ha disposto la requisizione di presidi sanitari e di beni mobili ed immobili, anche alberghieri. In particolare, le risorse del Fondo per le emergenza sono state utilizzate dal Dipartimento della Protezione Civile e dal Commissario Straordinario per l'emergenza per gli acquisti di dispositivi medici, dei dispositivi di protezione individuale e di quanto necessario per contrastare ed affrontare la crisi epidemiologica, considerate anche le deroghe relative alle caratteristiche, alle procedure di acquisto e di pagamento di tali dispositivi.

A. POTENZIAMENTO DEI REPARTI OSPEDALIERI

Si è disposto l'immediato potenziamento dei **reparti ospedalieri di terapia intensiva**, soprattutto nelle regioni più colpite, diramando linee di indirizzo assistenziali specificamente individuate dal Ministero della Salute per i pazienti affetti da COVID – 19. Nella prima fase emergenziale è stata prevista la rapida attivazione di aree sanitarie temporanee, sia all'interno che all'esterno delle strutture, pubbliche o private, di ricovero, cura, accoglienza ed assistenza, senza tutti i requisiti di accreditamento per la durata del periodo dello stato di emergenza (previsto fino al 31 luglio, poi prorogato fino al 15 ottobre 2020).

Il Decreto – Legge c.d. Liquidità, ha previsto peraltro, procedure semplificate per le pratiche relative alle attrezzature medico – radiologiche, velocizzando le procedure amministrative a carico delle strutture sanitarie necessarie allo svolgimento di nuove pratiche mediche per l'utilizzo di attrezzature radiologiche, in particolare da parte delle strutture sanitarie ed aree temporanee di emergenza.

Per affrontare la c.d. **fase di convivenza con il virus**, l'art. 2 del Decreto Rilancio (D.L. n. 34 del 19 maggio 2020, convertito nella Legge n. 77/2020) ha previsto un rafforzamento della rete ospedaliera del SSN mediante l'adozione di specifici Piani Regionali di Riorganizzazione, in grado di fronteggiare in maniera adeguata le emergenze pandemiche.

Per l'insieme degli interventi è stato previsto uno **stanziamento di 1.467 miliardi per il 2020**.

Lo stanziamento ha le seguenti finalità:

- dotazione strutturale sul territorio nazionale di almeno 3.500 posti letto di terapia intensiva;
- riqualificazione di 4.225 posti letto di area semi – intensiva, con relativa dotazione impiantistica idonea a supportare le apparecchiature di ausilio alla ventilazione, mediante adeguamento e ristrutturazione di unità medica. In relazione all'andamento della curva pandemica, almeno il 50% dei posti letto di area semi – intensiva previsti, possono essere convertiti, in caso di emergenza, in posti letto di terapia intensiva;
- ristrutturazione dei Pronto Soccorso, con separazione dei percorsi assistenziali e individuazione di distinte aree di permanenza per i pazienti sospetti COVID – 19 o potenzialmente contagiosi;

B. POTENZIAMENTO DELL'ASSISTENZA TERRITORIALE (USCA)

Il Decreto Legge "Rilancio" ha previsto il potenziamento e **la riorganizzazione della rete dell'assistenza territoriale**, oltre che il potenziamento della rete ospedaliera, in particolare dei reparti di pneumologia e virologia, mediante incremento del monte ore della specialistica ambulatoriale convenzionata, e dei Pronto Soccorso.

Le regioni sono state impegnate ad istituire, fino alla fine del periodo emergenziale, Unità Speciali di Continuità Assistenziale (USCA) per la gestione domiciliare dei pazienti affetti da COVID – 19 senza necessità di ricovero ospedaliero.

Nella fase emergenziale di progressivo allentamento delle misure di distanziamento sociale (C.d. Fase 2), l'art. 1 del Decreto Rilancio ha accelerato la definizione delle misure delineate dal Nuovo Patto per la Salute 2019 – 2021 per lo sviluppo dei servizi di prevenzione e tutela della salute afferenti alle reti territoriali del SSN.

Alle misure già previste dal Nuovo Patto per la salute 2019 – 2021, sono state aggiunte ulteriori disposizioni di prevenzione e cautela, individuate in ragione della pandemia in corso.

Conseguentemente, l'art.1 del Decreto Rilancio ha destinato all'assistenza territoriale, nel suo complesso, 1.256 milioni di euro, circa 696,6 milioni per spese di personale.

Dal 2021 sono state inoltre autorizzate, a valere sul livello del finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato per l'anno di riferimento, le seguenti linee di finanziamento:

- ✓ € 480.000.000 euro per il reclutamento del personale infermieristico;
- ✓ € 733.969.086 euro per il rafforzamento dell'ADI
- ✓ € 32.496.931 per l'operatività delle Centrali Regionali

Le autorizzazioni di spesa sono indirizzate a:

- requisire in uso immobili per la gestione dei pazienti in sorveglianza attiva e isolamento (con risorse per circa 32 milioni di euro);
- implementare i servizi di assistenza domiciliare integrata – ADI (circa 733 milioni);
- reclutare personale infermieristico ed introdurre la figura dell'infermiere di famiglia o di comunità;
- rafforzare le unità speciali di continuità assistenziale (USCA) con specialisti convenzionati da utilizzare anche per attività di sorveglianza attiva e di monitoraggio presso le residenze sanitarie assistite (RSA) e le altre strutture residenziali;
- assumere assistenti sociali di supporto alle USCA nelle valutazioni multidimensionali;
- istituire e potenziare le Centrali Operative regionali dotate con apparecchiature informatiche e di telemedicina, di raccordo con le USCA e i servizi di urgenza/emergenza.

Le regioni e le province autonome sono state impegnate ad istituire, presso una sede di

continuità assistenziale già esistente, un'Unità speciale di continuità assistenziale (USCA) ogni 50.000 abitanti per la gestione domiciliare dei pazienti affetti da COVID – 19 che non necessitano di ricovero ospedaliero.

Le USCA sono state istituite dall'art. 8 del Decreto Legge n. 14 del 9 marzo 2020, poi assorbito dal D.L. n. 18 del 17 marzo 2020, art. 4 -bis.

Le disposizioni originariamente avevano efficacia fino al 31 luglio 2020, sono state prorogate al 31 dicembre 2020 e successivamente prorogate dalla Legge di Bilancio 2021 (Legge n. 178/2020) fino al 31 dicembre 2021.

C) ASSISTENZA TERRITORIALE INTEGRATA – ADI

L'art. 1, comma 4, del Decreto Rilancio ha potenziato l'assistenza integrata territoriale – ADI con la finalità di intensificare le prestazioni domiciliari, diminuendo il ricorso a forme di assistenza e cura istituzionalizzate.

La Regione Sicilia, nel rispetto dell'autonomia regionale in materia di organizzazione dei servizi domiciliari, ha utilizzato le risorse assegnate con riparto per come segue:

- assicurare le accresciute attività di monitoraggio e assistenza connesse all'emergenza epidemiologica;
- garantire il massimo livello di assistenza in favore dei pazienti in isolamento domiciliare o quarantenati, identificato attraverso le attività di monitoraggio;
- rafforzare i servizi di assistenza domiciliare per tutti i soggetti fragili le cui condizioni risultano aggravate dall'emergenza in corso, ovvero per i soggetti cronici, disabili, con disturbi mentali, non autosufficienti, bisognosi di cure palliative/terapia del dolore e in generale per le situazioni di fragilità

D) COVID HOTEL – STRUTTURE INTERMEDIE

L'art. 6 del D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 (Cura Italia) ha autorizzato il Capo della Protezione civile a disporre la requisizione in uso o in proprietà da soggetti pubblici o privati di presidi sanitari e medico – chirurgici nonché di beni mobili di qualsiasi genere.

Inoltre, lo stesso articolo ha previsto la possibilità per il Prefetto di disporre, con proprio decreto, la requisizione in uso di strutture alberghiere, ovvero di altri immobili aventi analoghe caratteristiche di idoneità, per ospitarvi le persone in sorveglianza sanitaria e isolamento fiduciario o in permanenza domiciliare, laddove tali misure non possano essere attuate presso il domicilio della persona.

Con Ordinanza, contingibile ed urgente, n. 10 del 23.03.2020, avente ad oggetto "Ulteriori misure per la prevenzione e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid – 2019", il Presidente della Regione Siciliana ha acquisito la disponibilità da parte delle strutture alberghiere del Territorio regionale a mettere a disposizione le proprie strutture per ospitare, a seguito di convenzione con le ASP, ed al fine di ottenere la massima efficacia della misura della quarantena, pazienti paucisintomatici, senza necessità di ricovero, appena positivamente tamponati, o dimessi dall'ospedale in condizioni stabili, ma ancora

positivi, nonché pazienti in assenza di tampone, nei quali è stata individuata la necessità clinica di un periodo di quarantena

Con deliberazione n. 481 del 08.05.2020 e n. 996 del 01.09.2020 l'Azienda ha stipulato n. 2 convenzioni con Strutture alberghiere operanti nel Territorio dell'area metropolitana di Catania (Acireale e Mascali) per le finalità sopra indicate.

E) RIDUZIONE DELLE LISTE DI ATTESA

L'art. 29 del C.d. Decreto Agosto (D.L n. 104/2020, convertito dalla Legge n. 126/2020) ha previsto, fino al 31.12.2020, disposizioni transitorie finalizzate alla riduzione delle liste di attesa relative alle prestazioni ambulatoriale, screening e di ricovero ospedaliero, non erogate nel periodo di emergenza epidemiologica da COVID – 19.

Si prevedevano interventi straordinari in deroga ai vincoli della legislazione vigente sulla spesa di personale e sono stanziati apposite risorse, che incrementano il finanziamento del SSN per il 2020 di 478 milioni di euro.

La scelta degli strumenti da utilizzare restava in capo all'autonomia delle regioni che, tuttavia, per accedere alle risorse, devono presentare un Piano Operativo regionale per il recupero delle Liste di attesa, da inserire nel Programma Operativo per la gestione dell'emergenza da COVID – 19 previsto dal Decreto Legge n. 18 del 2020.

Gli interventi in questione riguardano la possibilità di ricorrere a:

- prestazioni aggiuntive, nell'ambito dell'ALPI dei dirigenti medici, sanitari e delle professionali sanitarie dipendenti dal SSN, incrementando da 60 a 80 euro onnicomprensivi la tariffa oraria lorda;
- prestazioni aggiuntive da parte del personale non dirigenziale (comparto sanità), con un aumento della relativa tariffa oraria a € 50 lordi onnicomprensivi;
- assunzioni a tempo determinato di personale o instaurazione di rapporti di lavoro autonomo, anche di collaborazione coordinata e continuativa.
- Incremento del monte ore dell'assistenza specialistica ambulatoriale convenzionata interna

| Allegato A – Limite di spesa personale di cui all'art.29, commi 2 e 3 – Anno 2020 | | | | | Allegato B – Riparto per quota Accesso anno 2020 | | (in euro) |
|---|-------------------------------|---------------------------------|--|------------|--|------------|------------------------|
| REGIONE | Recupero ricoveri ospedalieri | Recupero Prestazioni spec. Amb. | Incremento monte ore ass.spec. amb. Conv.interna | TOTALE | Quota accesso 2020 | Totale | Differenza per Regione |
| Sicilia | 6.255.376 | 21.085.255 | 725.177 | 28.065.808 | 8.16 | 39.029.447 | 10.963.639 |
| | | | | | | | |

12.3 FATTORI AMBIENTALI CHE POSSONO AUMENTARE IL RISCHIO IN FASE PANDEMICA

Le pratiche corruttive possono riguardare il sistema di aggiudicazione degli appalti, i servizi legati al settore medico, il sistema della ricerca e sviluppo di nuovi prodotti, in particolare sotto forma di conflitti di interesse o attività di lobbying e, tra gli altri rischi, vi è quello della commercializzazione di prodotti medici contraffatti legati al COVID – 19.

Transparency International Italia sottolinea come l’Emergenza Covid – 19 stia richiedendo estremi sforzi al Sistema Sanitario Nazionale. I governi stanno mobilitando risorse economiche senza precedenti ed il governo centrale attribuisce poteri straordinari a commissari nazionali e regionali.

Molti appalti pubblici vengono aggiudicati ed eseguiti con procedure accelerate, i benefici economici vengono riconosciuti sulla base di semplici autocertificazioni, incredibili quantità di dati clinici e sanitari vengono raccolti quotidianamente ed entrano nel patrimonio pubblico.

Tutto ciò significa che i rischi di distorsione dei processi decisionali e di spesa sono molto più elevati rispetto alle condizioni di “normalità”.

I rischi di corruzione emergenti in Italia secondo Transparency International sono riconducibili ai seguenti settori:

1. Appalti e contratti pubblici
2. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
3. Farmaceutica, Dispositivi ed altre Tecnologie;
4. Reclutamento personale COVID;
5. Decesso in ambito ospedaliero;

Questi rischi, già individuati nelle mappature per l’anno 2020 da parte delle UU.OO. direttamente coinvolte nell’Emergenza COVID – 19, sono stati oggetto di revisione e dovranno ulteriormente essere presi in considerazione tenendo conto dell’eventuale aggravarsi della situazione emergenziale.

In particolare, sono stati presi in considerazione nella revisione delle mappature i seguenti elementi:

- indizi (ricavabili in particolare, dai mezzi di stampa) di situazioni di rischio organizzativo e gestionale, non necessariamente riferiti all’Azienda, che dimostrano come l’attività in emergenza sia particolarmente sensibile al rischio corruttivo;
- il quadro normativo in continua evoluzione, (DPCM e Ordinanze regionali per emergenza COVID);

- ✚ disponibilità di flussi finanziari “extra ordinem”, che ha imposto l’adozione di adeguati meccanismi di monitoraggio sull’affidamento e sull’impiego delle risorse dedicate;
- ✚ Assetti organizzativi. In particolare, a seguito di apposita istituzione da parte dell’Assessorato Regionale della Sanità, di una “Struttura Commissariale presso l’ASP di Catania”, questa Azienda è diventata strumento tecnico - amministrativo del Commissario *ad acta* per la realizzazione delle attività emergenziali con l’utilizzo di risorse proprie dell’ASP di Catania.

12.4 IL COMMISSARIO STRAORDINARIO PER L’EMERGENZA COVID - 19

La presenza del Commissario Covid, dotato di competenze proprie e straordinarie per far fronte all’Emergenza Coronavirus, all’interno dell’Azienda, impegnata anch’essa nell’ambito della medesima Emergenza dotata di competenze proprie, ha posto problemi relativamente all’applicazione della normativa anticorruzione.

L’ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione – Anno 2017 – ha effettuato un approfondimento tecnico – giuridico sull’applicazione della normativa anticorruzione ai Commissari Straordinari di nomina governativa, la cui disciplina è applicabile in via analogica anche ai Commissari Covid di nomina regionale.

In entrambi i casi, infatti, si tratta di organi straordinari che hanno un elevato tasso di atipicità ed eterogeneità organizzativa e funzionale, individuati per esigenze di coordinamento operativo tra amministrazioni statali ovvero che agiscono in sostituzione di amministrazioni pubbliche ordinarie, a cui spesso sono attribuiti rilevanti poteri amministrativi nonché la gestione di ingenti risorse finanziarie.

Nel Decreto Assessoriale n. 380 del 7 maggio 2020 intitolato “Attività di affiancamento e supporto dell’Azienda Sanitaria Provinciale di Catania per l’Emergenza Covid – 19”, l’Assessorato della Salute, ha ritenuto necessario:

1. *“procedere alla nomina di un Commissario ad acta per il periodo emergenziale, con finalità di affiancamento e supporto del Direttore del Dipartimento di Prevenzione e del Direttore del Dipartimento di Sanità territoriale dell’ASP di Catania e di ogni ulteriore soggetto preposto alla gestione dell’emergenza sanitaria da diffusione del COVID – 19, per l’adozione di tutte le necessarie ed idonee misure volte alla risoluzione delle gravi criticità e disfunzioni organizzative sopra esposte....*
2. *“specificare che l’attività di affiancamento e supporto demandata al Commissario ad acta riguarderà la gestione, organizzativa e igienico – sanitaria, del Dipartimento di Prevenzione e del Dipartimento di Sanità Territoriale e di ogni ulteriore Dipartimento e/o Servizio preposto o connesso alla gestione dell’emergenza sanitaria da diffusione del Covid all’interno dell’ASP di Catania”;*
3. *Attribuire al Commissario ad Acta, per l’espletamento del suo incarico, il potere di avvalersi,*

mediante il ricorso agli istituti all'uopo previsti, di tutti gli uffici dell'ASP di Catania, del personale dell'Amministrazione regionale, centrale e periferica e di ogni altra Amministrazione eventualmente coinvolta;

4. *Specificare che tutti gli oneri correlati all'espletamento dell'incarico sono posti a carico dell'ASP di Catania.*

In questo approfondimento l'ANAC precisa che le Strutture commissariali "non possono non essere soggette alla normativa anticorruzione" e che, pertanto, anche le Strutture Commissariali devono procedere alla nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Secondo l'ANAC, infatti, è opportuno che "il RPCT della gestione Commissariale" possa essere individuato, alternativamente:

- ❖ nella persona individuata come RPCT presso l'Amministrazione competente per la nomina (nel caso specifico, il RPCT della Regione) o al soggetto "cui afferiscono le principali attribuzioni di indirizzo e vigilanza delle gestioni commissariali" (Dipartimento Regionale di riferimento dell'Assessorato Regionale)

oppure

- ❖ nella persona del Commissario ad acta.

Specifica ancora l'ANAC che, *"In un'ottica di contenimento degli oneri per le gestioni commissariali che, in quanto tali, dovrebbero già avere una breve durata, quanto più rileva l'urgenza o l'episodicità dei compiti attribuiti ad un Commissario tanto più sarà opportuno che le funzioni siano svolte dal RPCT dell'Amministrazione di riferimento"*

Alla luce di quanto sopra, dato che l'organo di indirizzo che ha proceduto a nominare il Commissario ad acta (Assessorato della Sanità), è esso stesso il titolare delle principali "funzioni di indirizzo o vigilanza nei confronti del Commissario ad acta", tale organo di indirizzo, motivando in base ai criteri sopra prospettati, in via alternativa, avrebbe dovuto nell'atto di nomina:

- ❖ indicare il RPCT della propria amministrazione quale RPCT anche per la gestione commissariale;
- ❖ nominare quale RPCT della gestione commissariale il Commissario Straordinario

L'ANAC ribadisce, altresì, che *"resta ferma la piena responsabilità dell'Amministrazione di riferimento di scegliere la soluzione che più corrisponda all'esigenza di garantire, lo si ripete, l'effettività dell'applicazione della normativa di prevenzione della corruzione e della trasparenza"*.

Conseguentemente, l'attività di analisi dei rischi e di pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione delle attività commissariali legate all'Emergenza COVID, deve tenere conto del contesto, esterno e interno, rispetto alla struttura commissariale, della mappatura dei processi e dell'individuazione e trattazione del rischio di corruzione nelle diverse aree a rischio sempre riferite alla stessa struttura.

Premesso quanto sopra, fermo restando che la gestione commissariale dell'emergenza è da considerare in capo al Commissario, e quindi esterno all'Ente, tuttavia, questa Azienda, in

quanto supporto tecnico – amministrativo della citata struttura, pone in essere alcune attività funzionali sulle quali è stata effettuata l'analisi della mappatura dei rischi corruttivi aziendali.

Nel PTPCT 2021 – 2023 viene data specifica evidenza delle attività svolte per la gestione commissariale.

L'Azienda ha effettuato una ricognizione di tutti gli obblighi nascenti dai provvedimenti regionali emergenziali che sono riportati nella tabella qui di seguito riportata:

| A) Obiettivi emergenziali della nota assessoriale 50176 del 21/11/2020 e B) Obiettivi delle ordinanze presidenziali n. 25 13/06/20 - n. 42 15/10/20 - n. 44 16/10/20 - n. 48 19/10/20 - n. 51 24/10/20 - n. 64 10/12/20 - n. 4 05/01/21 - n. 5 08/01/21 | | |
|--|--|--|
| Obiettivi | Direzione aziendale di competenza | Struttura aziendale di competenza |
| Il Commissario ad acta deve costituire entro sette giorni dalla notifica provvedimenti autorizzativi, un UFFICIO STRAORDINARIO per la gestione dell'emergenza territorio Covid- 19 | Direzione Amministrativa/ Direzione Sanitaria | |
| Reclutamento profili da graduatorie, elenchi regionali e nazionali già esistenti: 2 giornalisti 20 assistenti informatici 30 amministrativi 20 operatori di call center 50 infermieri 12 tecnici della prevenzione 10 psicologi Per le attività sanitarie graduatorie del Dipartimento della Protezione Civile | Direzione Amministrativa | UOC Affari Generali |
| L'ASP deve individuare locali idonei per l'UFFICIO STRAORDINARIO | Direzione Amministrativa | UOC Tecnico |
| L'Ufficio Straordinario deve coordinare l'organizzazione delle USCA (nota prot n. 15450 18/03/2020; nn.44400, 44401, 44402 del 19/10/2020; ordinanza n. 44 del 16/10/2020 n. 51 del 24/10/2020) | Direzione Amministrativa/Direzione Sanitaria | Dipartimento Attività Territoriali/ UOC Cure Primarie/ UOC Personale Convenzionato |
| L'Ufficio Straordinario deve adeguare il n. delle USCA (metropolitane, scolastiche e di pronto intervento) secondo gli standard delle ordinanze presidenziali 44 e 51 | Direzione Amministrativa/Direzione Sanitaria | Dipartimento Attività Territoriali/UOC Cure Primarie/UOC Personale Convenzionato |
| Istituzione CENTRALE OPERATIVA USCA che coordina tutte le USCA | Direzione Amministrativa | Dipartimento Attività |

| | | |
|--|--|---|
| | | Territoriali |
| Il Commissario deve Istituire a) un numero di telefono b) un indirizzo email dedicato a tutti i Sindaci della provincia di Catania; | Direzione Amministrativa | UOC Gestione Informatica dei Servizi |
| Il Commissario deve assegnare almeno DUE unità lavorative al controllo dei precedenti canali di comunicazione | Direzione Amministrativa | UOC Affari Generali |
| Il Commissario deve delegare a un REFERENTE aziendale per a) la costituzione dei team dedicati scelti dai partecipanti all'avviso pubblico regionale indetto dall'AOU Policlinico G. Martino di Messina b) organizzazione logistica delle attività settimanali di screening | Direzione Amministrativa/Direzione Sanitaria | UOC Affari Generali Dipartimento Attività Territoriali |
| Il Commissario deve assicurare che almeno una volta al giorno vengano contattati telefonicamente tutti i soggetti positivi al contagio da Covid-19 posti in stato di isolamento domiciliare | Direzione Sanitaria | Dipartimento di Prevenzione UOC di Psicologia |
| Il Commissario deve predisporre (unitamente alla Prefettura e Ufficio Scolastico provinciale) un PROTOCOLLO per la gestione dell'insorgenza dei clusters scolastici | Direzione Sanitaria | Dipartimento di Prevenzione |
| Il Commissario coinvolge i MMG nell'attività di screening per la ricerca della positività negli assistiti; Rifornire gli MMG di tamponi rapidi, test sierologici e DPI | Direzione Sanitaria | UOC Cure Primarie Dipartimento del Farmaco |
| Il Commissario deve istituire una UNITA' PER DISTRETTO SANITARIO per coordinare i MMG composta da medici e infermieri e personale amministrativo per monitorare a) la trasmissione dei provvedimenti di positività dei pazienti Covid19 b) tutte le fasi assistenza domiciliare di competenza dei MMG fino al provvedimento di inizio e fine della quarantena | Direzione Amministrativa/Direzione Sanitaria | UOC Cure Primarie |
| L'ASP deve fissare un compenso individuale pari al compenso del Direttore Generale dell'ASP CT, con esclusione della quota relativa ai risultati di gestione, ridotto del 20% e corrisposto in dodicesimi, oltre al rimborso delle spese vive documentate eventualmente sostenute per le trasferte | Direzione Amministrativa | UOC Trattamento Economico |
| art 7: - i soggetti residenti e domiciliati in Sicilia dei quali sia accertata la positività hanno obbligo di comunicare al Mmg ed al Dipartimento di Prevenzione le proprie condizioni di salute; - comunicare i nominativi dei propri conviventi che le ASP trasmettono alle Prefetture in un apposito "elenco unico giornaliero" i nominativi dei conviventi art 8: - il DG è tenuto ad inserire tutti i nuovi casi positivi nella piattaforma di sorveglianza dell'ISS entro 24 ore dalla diagnosi e aggiorna tempestivamente lo stato clinico dei pazienti ai fini del calcolo dell'indicatore. - L'inadempimento comporta ipotesi di grave violazione art. 20 co 6 e 7 LR n.5/09 art 12: la mancata osservanza degli obblighi di cui alla presente ordinanza comporta le conseguenze sanzionatorie previste dalla legge vigente | Direzione Sanitaria | Dipartimento di Prevenzione |
| art 4: - i soggetti residenti e domiciliati in Sicilia dei quali sia accertata la positività hanno obbligo di comunicare al Mmg ed al Dipartimento di | Direzione Sanitaria | Dipartimento di Prevenzione |

| | | |
|---|---|--|
| <p>Prevenzione le proprie condizioni di salute;</p> <ul style="list-style-type: none"> - comunicare i nominativi dei propri conviventi che le ASP trasmettono alle Prefetture in un apposito "elenco unico giornaliero" indicando il comune nel quale ciascun soggetto è sottoposto a regime di isolamento; medesimo elenco deve essere trasmesso al Sindaco del proprio Comune; - i soggetti posti in quarantena per contatto diretto con soggetti positivi permangono nel proprio domicilio per 10 giorni al termine di quali vengono sottoposti a test rapido. L'elenco nominativo viene trasmesso alla Prefettura e con cadenza giornaliera da parte del Dipartimento di Prevenzione viene comunicato all'Assessorato. - L'inadempimento comporta ipotesi di grave violazione art. 20 co 6 e 7 LRn.5/09 <p>art 5:- il DG è tenuto ad inserire tutti i nuovi casi positivi nella piattaforma di sorveglianza dell'ISS entro 24 ore dalla diagnosi e aggiorna tempestivamente lo stato clinico dei pazienti ai fini del calcolo dell'indicatore.</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'inadempimento comporta ipotesi di grave violazione art. 20 co 6 e 7 LR n.5/09 <p>art 7: - le ASP avviano sulla popolazione siciliana con il coordinamento dell'Assessorato, una campagna di screening sanitario mediante effettuazione di tampone rapido su card per la rilevazione qualitativa di antigeni specifici per Sars-Cov2, ovvero mediante test diagnostici analoghi autorizzati secondo quanto disposto dal DPCM del 13/10/2020</p> <p>art 8: - la mancata osservanza degli obblighi di cui alla presente ordinanza comporta le conseguenze sanzionatorie previste dalla legge vigente</p> | | |
| <p>art 4: - i soggetti residenti e domiciliati in Sicilia dei quali sia accertata la positività hanno obbligo di comunicare al Mmg ed al Dipartimento di Prevenzione le proprie condizioni di salute;</p> <ul style="list-style-type: none"> - comunicare i nominativi dei propri conviventi che le ASP trasmettono alle Prefetture in un apposito "elenco unico giornaliero" indicando il comune nel quale ciascun soggetto è sottoposto a regime di isolamento; medesimo elenco deve essere trasmesso al Sindaco del proprio Comune; - i soggetti posti in quarantena per contatto diretto con soggetti positivi permangono nel proprio domicilio per 10 giorni al termine di quali vengono sottoposti a test rapido. L'elenco nominativo viene trasmesso alla Prefettura e con cadenza giornaliera da parte del Dipartimento di Prevenzione viene comunicato all'Assessorato. - L'inadempimento comporta ipotesi di grave violazione art. 20 co 6 e 7 LR n.5/09 <p>art 5:- il DG è tenuto ad inserire tutti i nuovi casi positivi nella piattaforma di sorveglianza dell'ISS entro 24 ore dalla diagnosi e aggiorna tempestivamente lo stato clinico dei pazienti ai fini del calcolo dell'indicatore.</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'inadempimento comporta ipotesi di grave violazione art. 20 co 6 e 7 LR n.5/09 <p>art 7: - le ASP avviano sulla popolazione siciliana con il coordinamento dell'Assessorato, una campagna di screening sanitario mediante effettuazione di tampone rapido su card per la rilevazione qualitativa di antigeni specifici per Sars-Cov2, ovvero mediante test diagnostici analoghi autorizzati secondo quanto disposto dal DPCM del 13/10/2020</p> <p>art 8: - la mancata osservanza degli obblighi di cui alla presente</p> | <p>Direzione Amministrativa/Direzione Sanitaria</p> | <p>UOC Risorse Umane Convenzionate</p> <p>UOC Affari Generali</p> <p>Dipartimento Attività Territoriali</p> <p>UOC Cure Primarie</p> |

| | | |
|--|---|--|
| <p>ordinanza comporta le conseguenze sanzionatorie previste dalla legge vigente</p> | | |
| <p>art 4: - i soggetti residenti e domiciliati in Sicilia dei quali sia accertata la positività hanno obbligo di comunicare al Mmg ed al Dipartimento di Prevenzione le proprie condizioni di salute;</p> <p>- comunicare i nominativi dei propri conviventi che le ASP trasmettono alle Prefetture in un apposito "elenco unico giornaliero" indicando il comune nel quale ciascun soggetto è sottoposto a regime di isolamento; medesimo elenco deve essere trasmesso al Sindaco del proprio Comune;</p> <p>- i soggetti posti in quarantena per contatto diretto con soggetti positivi permangono nel proprio domicilio per 10 giorni al termine di quali vengono sottoposti a test rapido. L'elenco nominativo viene trasmesso alla Prefettura e con cadenza giornaliera da parte del Dipartimento di Prevenzione viene comunicato all'Assessorato.</p> <p>- L'inadempimento comporta ipotesi di grave violazione art. 20 co 6 e 7 LR n.5/09</p> <p>art 5:- il DG è tenuto ad inserire tutti i nuovi casi positivi nella piattaforma di sorveglianza dell'ISS entro 24 ore dalla diagnosi e aggiorna tempestivamente lo stato clinico dei pazienti ai fini del calcolo dell'indicatore.</p> <p>- L'inadempimento comporta ipotesi di grave violazione art. 20 co 6 e 7 LR n.5/09</p> <p>art 7: - le ASP avviano sulla popolazione siciliana con il coordinamento dell'Assessorato, una campagna di screening sanitario mediante effettuazione di tampone rapido su card per la rilevazione qualitativa di antigeni specifici per Sars-Cov2, ovvero mediante test diagnostici a locchi autorizzati secondo quanto disposto dal DPCM del 13/10/2020</p> <p>art 8: - la mancata osservanza degli obblighi di cui alla presente ordinanza comporta le conseguenze sanzionatorie previste dalla legge vigente</p> | <p>Direzione Amministrativa/Direzione Sanitaria</p> | <p>UOC Affari Generali Dipartimento di Prevenzione</p> |
| <p>art 10: - nel territorio delle aree metropolitane di Palermo, Catania e Messina le ASP mantengono il numero delle USCA nel rispetto dello standard di una Unità ogni venticinquemila abitanti</p> <p>- le Unità Sanitarie di Continuità Assistenziale Scolastica adempiono a compiti di monitoraggio, presa in carico e assistenza dei casi sospetti da Covid 19 del personale docente, amministrativo, tecnico e ausiliario e studenti di istituti e scuole primaria e secondaria;</p> <p>- le Unità Speciali di Continuità assistenziale di Pronto Intervento prestano immediata e urgente assistenza tutte le volte in cui viene ravvisato necessario da parte della Direzione Generale dell'ASP</p> <p>art 11:- i soggetti residenti e domiciliati in Sicilia dei quali sia accertata la positività hanno obbligo di comunicare al Mmg ed al Dipartimento di Prevenzione le proprie condizioni di salute;</p> <p>- comunicare i nominativi dei propri conviventi che le ASP trasmettono alle Prefetture in un apposito "elenco unico giornaliero" indicando il comune nel quale ciascun soggetto è sottoposto a regime di isolamento; medesimo elenco deve essere trasmesso al Sindaco del proprio Comune;</p> <p>- i soggetti posti in quarantena per contatto diretto con soggetti positivi permangono nel proprio domicilio per 10 giorni al termine di quali vengono sottoposti a test rapido. L'elenco nominativo viene trasmesso alla Prefettura e con cadenza giornaliera da parte del Dipartimento di Prevenzione viene comunicato all'Assessorato.</p> <p>- L'inadempimento comporta ipotesi di grave violazione art. 20 co 6 e 7 LR</p> | <p>Direzione Amministrativa/Direzione Sanitaria</p> | <p>UOC AA.GG. UOC Risorse Umane Convenzionate Direttore Dipartimento Attività Territoriali UOC Cure Primarie Direttore Dipartimento di Prevenzione</p> |

| | | |
|--|---|--|
| <p>n.5/09</p> <p>art 12: - il DG è tenuto ad inserire tutti i nuovi casi positivi nella piattaforma di sorveglianza dell'ISS entro 24 ore dalla diagnosi e aggiorna tempestivamente lo stato clinico dei pazienti ai fini del calcolo dell'indicatore.</p> <p>- L'inadempimento comporta ipotesi di grave violazione art. 20 co 6 e 7 LR n.5/0</p> <p>art 15:- l'ASP sotto il monitoraggio dell'Assessorato della salute, avvia campagne sulla diffusione dell'epidemia nel territorio regionale mediante appositi progetti di tracciamento a partire dalla popolazione in età scolastica ed in aree caratterizzate dalla insorgenza di cluster localizzati;</p> <p>- per tali finalità l'ASP si avvarrà del personale selezionato dalla AOU Policlinico G. Martino di Messina</p> <p>art 16: - la mancata osservanza degli obblighi di cui alla presente ordinanza comporta le conseguenze sanzionatorie previste dalla legge vigente</p> | | |
| <p>art 1: - l'efficacia dell'Ordinanza n. 64 del 10 dicembre 2020 è prorogata fino al 15 gennaio 2021 compreso</p> <p>art 2: - la mancata osservanza degli obblighi di cui alla presente ordinanza comporta le conseguenze sanzionatorie previste dalla legge vigente</p> | <p>Direzione Amministrativa/Direzione Sanitaria</p> | <p>UOC Affari Generali Dipartimento di Prevenzione</p> |
| <p>art 2: - i soggetti che rientrano nel territorio della Regione Siciliana sono tenuti a registrarsi nella piattaforma www.siciliacoronavirus.it</p> <p>- qualora la persona non abbia potuto sottoporsi al tampone molecolare, si procede secondo quanto stabilito dall'art. 1 co 2 dell'Ordinanza n. 64 del 10/12/2020</p> <p>-l'Assessorato attraverso il Dipartimento di prevenzione dell'ASP dà esecuzione alle dette disposizioni condividendo con le società di gestione dei trasporti aerei e promuovendo la diffusione dei drive in</p> <p>art 3: - per limitare le occasioni di assembramento i titolari degli esercizi commerciali devono 1) esporre all'ingresso del locale un cartello che riporti il n. massimo di persone ammesse contemporaneamente, 2) comunicare all'ASP il n. massimo di utenti ospitabili, 3) nei centri commerciali dotarsi di conta- persone</p> <p>- i titolari degli esercizi pubblici possono prevedere assieme alle ASP per il tramite delle rappresentanze di categoria, l'effettuazione ai propri dipendenti che svolgono attività a contatto con il pubblico, di tamponi antigenici rapidi anche in modalità drive-in</p> <p>art 6: - la mancata osservanza degli obblighi di cui alla presente ordinanza comporta le conseguenze sanzionatorie previste dalla legge vigente</p> | <p>Direzione Amministrativa/Direzione Sanitaria</p> | <p>UOC AA.GG. Dipartimento di Prevenzione</p> |

12.4.1. ASSUNZIONI COMMISSARIALI

Con la nota assessoriale n. 56816 del 31.12.2020, l'Assessorato della Salute ha indetto un avviso regionale per il reperimento di varie figure professionali da utilizzare nell'ambito dell'Emergenza da Coronavirus dando mandato all'Azienda Ospedaliero – Universitaria Policlinico "G.Martino" di Messina.

Con la nota prot. n. 1900 del 14.01.2021, l'Assessorato, a conclusione della procedura sopra citata, ha autorizzato le Aziende Sanitarie e Ospedaliere della Regione a dare corso alle assunzioni in base agli elenchi formati all'esito della procedura medesima ed ha impartito altresì, specifiche indicazioni relativamente alle modalità di contrattualizzazione, al compenso, alla decorrenza, alla durata, al controllo a campione sulle relative autocertificazioni ex DPR n. 445/2000, ai criteri di determinazione del fabbisogno di personale.

Con deliberazione n. 68 del 16.01.2021, l'Azienda, in esecuzione delle disposizioni di cui alla nota assessoriale n. 1900/2021, ha proceduto a redigere apposita tabella riepilogativa del fabbisogno del personale, suddiviso per figure professionali sulla base delle richieste formulate dai Dipartimenti Sanitari Interessati e dal Commissario Straordinario per l'Emergenza COVID per l'Area Metropolitana di Catania, e precisamente:

n. 150 Assistenti Tecnici Periti Informatici;

n. 211 Assistenti Amministrativi;

n. 88 Ingegneri;

n. 85 Collaboratori Amministrativi;

n. 22 Educatori Professionali

n. 22 Assistenti Sociali

L'Azienda, pertanto, su richiesta del Commissario Straordinario per l'Emergenza Covid – 19, ha provveduto a conferire, tra l'altro, i seguenti incarichi:

- ✚ con deliberazione n. 61 del 14.01.2021, n. 50 incarichi libero – professionali a Medici abilitati allo svolgimento di attività di screening SARS – CoV – 19 ai soggetti che fanno ingresso nel territorio della Regione, in particolare dall'aeroporto di Catania e dal Porto di Catania;
- ✚ con deliberazione n. 85 del 21.01.2021, n. 28 incarichi libero – professionali ad Operatori informatici per lo svolgimento di attività correlate alla gestione della Piattaforma Covid attingendo dalla graduatoria di cui alla deliberazione n. 1412 del 26.11.2019;
- ✚ con deliberazione n. 221 del 18.02.2021 sono stati conferiti n. 129 incarichi libero - professionali a medici da destinare a varie strutture aziendali per attività connesse alla gestione dell'Emergenza COVID – 19;
- ✚ con deliberazione n. 225 del 18.02.2021 sono stati conferiti n. 99 incarichi libero – professionali di Assistente Tecnico Perito informatico per supportare le attività di

contrasto e contenimento del contagio nonché per il compimento delle attività relative al Piano di vaccinazione aziendale;

- ✚ Tutti gli incarichi in questione sono stati pubblicati nell'apposita sezione "Consulenti e Collaboratori" del link Amministrazione Trasparente del sito internet Aziendale www.aspct.it
- ✚ Nel corso dell'anno 2021 i Direttori Responsabili delle UU.OO. interessate provvederanno a curare la regolare e costante pubblicazione, aggiornando le relative informazioni.

12.4.2. IL RUOLO DELL'ASP DI CATANIA

L'Azienda Sanitaria Provinciale di Catania, per quanto attiene alle procedure di che trattasi, procedere alla convocazione dei soggetti sulla base dell'ordine occupato in graduatoria, a verificare il possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione, già predeterminati in sede regionale, a richiedere la disponibilità ai soggetti convocati alla sottoscrizione dei relativi contratti Libero – Professionali ed, infine, alla pubblicazione della graduatoria per figura professionale.

Conseguentemente, il reclutamento del personale impegnato, a vario titolo, nella gestione della Pandemia coinvolge l'ASP di Catania solo limitatamente in quanto, le decisioni in ordine alle modalità di reclutamento, alle risorse economiche, alla durata e alle categorie di personale da reclutare sono state prese a livello regionale.

Il numero dei soggetti da reclutare, suddiviso per figura professionale, viene effettuato sulla base di provvedimenti regionali prioritariamente previsti e, tenuto conto delle richieste formulate anche dalla Struttura Commissariale.

La remunerazione del personale viene effettuata sulla base delle fatture previamente autorizzate dalle strutture aziendali coinvolte che attestano la regolare esecuzione delle prestazioni.

12.4.3. ACQUISTO DI BENI E SERVIZI PER SCOPI EMERGENZIALI

Come vedremo in maniera più approfondita in seguito, il Commissario Straordinario per L'emergenza Covid 19 dell'Area Metropolitana di Catania si avvale degli Uffici e del Bilancio dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catania per il raggiungimento dei propri obiettivi emergenziali.

Conseguentemente, le forniture relative all'acquisto di beni e servizi necessari per garantire al Commissario Straordinario l'approvvigionamento dei beni necessari al raggiungimento degli obiettivi propri è stato garantito dall'U.O.C. Provveditorato di questa Azienda che ha utilizzato gli strumenti previsti dal Codice degli Appalti.

L'utilizzo di procedure accelerate all'approvvigionamento di beni essenziali (DPI –

Guanti Mascherine – tamponi, KIT per la ricerca del Virus sars Cov-19) è stato limitato a casi specifici e comunque si è sempre fatto ricorso a trattative dirette sul MEPA al fine di garantire alla stessa la massima trasparenza.

Tutti i provvedimenti relativi all'approvvigionamento di beni e servizi nella fase emergenziale sono stati pubblicati nell'apposita sezione del Link Amministrazione Trasparente del sito web aziendale (www.aspct.it).

Nel corso del 2021 che il monitoraggio dei provvedimenti in questione e la loro pubblicazione venga costantemente aggiornata sul sito internet sopra citato.

12.4.4. RAPPORTO CON GLI STAKEHOLDER

Il verificarsi di una situazione emergenziale genera un'immediata e violenta interruzione della "normalità" della vita quotidiana di tutti: è l'intero tessuto sociale a risentirne e a venire toccato su diversi livelli.

Quando la comunità si imbatte in un'emergenza, soprattutto se di portata globale qual'è quella sanitaria determinata dal COVID – 19, vengono meno i riferimenti che fino a quel momento permettevano alle persone, alle imprese, alle organizzazioni e ai servizi di comportarsi in un determinato modo, ed aumenta l'incertezza ovvero l'impossibilità di conoscere in anticipo, e quindi di prepararsi ad affrontare, gli eventi che si verificheranno in un immediato futuro.

Insieme allo smarrimento, in queste situazioni di si fanno evidenti e si impongono come prioritari, bisogni che prima di allora i singoli e le comunità non esprimevano.

Nel corso di quest'anno, il cittadino si è trovato a fare i conti con un virus e forme di malattia pressochè sconosciute alla comunità scientifica, con limitazioni molto profonde alla possibilità di relazionarsi con altri, alla possibilità di movimento e di uscire di casa, che hanno stravolto "certezze" ed "abitudini" di vita.

Nel momento in cui il pericolo che stava arrivando dalla Cina è diventata emergenza nazionale anche per l'Italia, per il Sistema Sanitario Nazionale, il bisogno principale è diventato quello di regolarizzare il ricovero delle persone nei reparti di terapia intensiva, che ha sovvertito tutti gli altri bisogni che, fino a qualche giorno prima, erano collegati a quei ricoveri.

A fronte di tale bisogno emergente, il Governo italiano ha annunciato l'obiettivo nazionale di garantire l'erogazione del servizio sanitario evitando di arrivare ad un numero di contagiati che gli ospedali non sarebbero stati in grado di accogliere ed ha preso decisioni che hanno interessato più livelli del tessuto sociale.

Gradualmente e costantemente, così come graduale e costante è stato il numero dei provvedimenti di emergenza emanati dal Governo e dalle Regioni, sono emersi soggetti portatori di nuovi bisogni e nuovi interessi, che diventavano più importanti e prioritari

di bisogni ed interessi che fino a qualche tempo prima erano considerati importantissimi. Tale situazione ha, però, creato frammentazione e confusione nella comunità stessa, trascurando il bisogno di cura di persone non affette da COVID – 19 e concentrando l'attenzione solo su quella categoria di persone, che, nell'immediato, hanno maggiormente bisogno di essere curate.

Anche le Ditte interessate sono diventate tante e diverse rispetto a quelle con le quali l'Azienda era fino a oggi abituata a relazionarsi: ditte prevalentemente del terzo settore, in particolare, aziende di trasporto (ambulanze, trasporto pazienti), Ditte di pompe funebri, fornitori di DPI e disinfettanti.

Nei prossimi mesi, sarà compito dell'Azienda, nel rispetto della normativa anticorruzione e con strumenti di massima trasparenza, relazionarsi con tutte le imprese, vecchie e nuove, contemperandone le esigenze, strettamente collegate a quelle dei cittadini, e dando conto dell'utilizzo delle risorse economiche disponibili.

12.4.5. PROBLEMATICHE VACCINAZIONI

Sulla base di quanto previsto dal Piano Vaccinale elaborato dal Governo, la strategia vaccinale si articolerà in diverse fasi, il cui modello organizzativo dipenderà da diversi fattori, che includono la quantità di vaccino disponibile, la numerosità delle categorie target prioritarie per la vaccinazione, e aspetti logistici legati alla tipologia di catena del freddo necessaria per il trasporto e stoccaggio.

Il punto nodale da tenere in considerazione è quello di fornire ai cittadini informazioni obiettive, complete ed accurate, con la finalità di favorire un'ampia adesione alla campagna vaccinale da parte della popolazione.

Nel corso del 2021, si potenzierà il sistema di comunicazione alla popolazione delle informazioni relative alla vaccinazione, al fine di fornire a tutti i cittadini informazioni il più possibile precise e complete, garantendo che il vaccino arrivi a tutti, indistintamente, in tempi ragionevoli e secondo criteri e parametri certi e controllabili.

D'altro canto, occorre tenere sotto controllo il problema della distribuzione del vaccino, in quanto "esiste una moltitudine di fornitori, trasportatori e stoccatore, ai quali verrà attribuita, a seguito di appalti rilevanti, la consegna capillare dei vaccini e per i quali è molto elevato il rischio corruttivo.

13. IL CONTESTO INTERNO

L'azienda Sanitaria Provinciale di Catania, in attuazione dell'art. 8 della legge regionale n.5 del 14 aprile 2009, nasce dalla trasformazione della preesistente Azienda Sanitaria Locale n.3 di Catania e dell'ex A.O. "Gravina e S. Pietro" di Caltagirone. Estende la sua competenza su tutto il territorio della provincia di Catania comprendendo i 58 Comuni ivi ricadenti.

L'Azienda Sanitaria Provinciale di Catania, di seguito indicata A.S.P., è un Ente con personalità giuridica pubblica ed autonomia imprenditoriale. Essa svolge le funzioni legislativamente assegnate di tutela e promozione della salute degli individui e della collettività.

L'A.S.P. ha sede legale in Catania, Via S.Maria La Grande n. 5, Codice fiscale e Partita IVA n. 04721260877. Il legale rappresentante dell'A.S.P. è il Commissario Straordinario, dott. Letterio Maurizio Lanza, coadiuvato dal Direttore Sanitario, Dr. Francesco Rapisarda e dal Direttore Amministrativo, Dott. Giuseppe Di Bella.

Il sito web dell'A.S.P. è www.aspct.it.

Così come riportato nell'Atto Aziendale, nell'ambito della propria autonomia e in funzione della propria mission istituzionale l'A.S.P. di Catania definisce gli assetti organizzativi, le caratteristiche e le funzioni delle singole articolazioni organizzative, l'attribuzione delle responsabilità di direzione e gestionali, nonché le modalità di interazione tra i vari soggetti aziendali: dipartimenti, distretti, unità operative, unità organizzative. I rapporti gerarchici sono espressi nell'organigramma, direttamente correlato all'Atto aziendale, che rappresenta l'organizzazione aziendale ed i più rilevanti livelli organizzativi e di responsabilità.

L'Atto Aziendale, approvato con deliberazione n. 56 del 30.01.2020, rappresenta pertanto lo strumento fondamentale per definire, nel suo impianto generale, l'assetto dell'A.S.P. di Catania ed il ruolo dei centri organizzativi aziendali: nel periodo di adozione del Piano, l'Azienda è impegnata a dare attuazione all'assetto organizzativo descritto nel diagramma allegato al presente provvedimento, derivante dal nuovo Atto Aziendale e dalla nuova Pianta Organica ratificati dalla Regione Siciliana con il Decreto Assessoriale n. 111 del 19.02.2020.

Modello ordinario di gestione operativa dell'attività dell'Azienda è il Dipartimento, che, ai sensi dell'art.17 bis del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i., è una struttura organizzativa di coordinamento per lo svolgimento di funzioni complesse, costituita da una pluralità di unità operative e moduli organizzativi, raggruppati in base all'omogeneità, affinità o complementarietà del loro sistema di riferimento, che perseguono finalità comuni, tra loro interdipendenti, ma che mantengono la propria autonomia e responsabilità professionale nell'ambito di un unico modello organizzativo e gestionale. Esso assume la valenza di soggetto negoziale nei rapporti con la Direzione Strategica e con le altre strutture aziendali.

L'organizzazione dipartimentale, sia sanitaria che amministrativa, è riconosciuta come il modello ordinario di organizzazione e gestione anche ai fini di dare attuazione al principio

di partecipazione dei professionisti al processo decisionale, secondo i rispettivi ambiti di responsabilità.

Le funzioni dei dipartimenti, distinti in strutturali e funzionali, sono direttamente connesse con la definizione di progetti e programmi, con l'allocazione di risorse e con la realizzazione di obiettivi prioritari, al fine di conseguire l'ottimale omogeneità delle procedure organizzative, amministrative, assistenziali e di utilizzo delle apparecchiature.

I Dipartimenti Strutturali, aventi responsabilità gestionale piena e diretta delle risorse assegnate e con rilevanza gerarchica, in cui è articolata l'A.S.P. di Catania sono:

- ✚ Dipartimento di Prevenzione;
- ✚ Dipartimento di Prevenzione Veterinaria;
- ✚ Dipartimento di Salute Mentale
- ✚ Dipartimento del Farmaco;
- ✚ Dipartimento di Diagnostica di Laboratorio;
- ✚ Dipartimento della Ospedalità Pubblica e Privata;
- ✚ Dipartimento di Emergenza;
- ✚ Dipartimento di Scienze Radiologiche;
- ✚ Dipartimento delle Risorse Tecnologiche e Finanziarie;
- ✚ Dipartimento delle Risorse Umane;

I Dipartimenti Funzionali, ossia organismi dotati di autonomia tecnico-professionale e scientifica che possono essere assegnatari di budget soggetti a rendicontazione non analitica, sono i seguenti:

1. Dipartimento delle attività territoriali, integrazione ospedale-territorio e socio sanitaria;
2. Dipartimento di programmazione e controllo attività ospedaliere e territoriali;
3. Dipartimento materno infantile e percorso nascita;

Essi, nello svolgimento delle attività attribuite perseguono i seguenti obiettivi:

- ✚ convergenza di competenza ed esperienza;
- ✚ interdisciplinarietà;
- ✚ garanzia di continuità delle prestazioni prevenendo ridondanze di tempi e/o procedure inutili;
- ✚ accorpamento di attività secondo criteri di efficienza ed efficacia nella pratica.

Inoltre, l'offerta sanitaria erogata attraverso l'organizzazione funzionale dipartimentale, prevede la seguente aggregazione di servizi presso gli Ospedali:

1. Dipartimento di Emergenza;
2. Dipartimenti di Medicina;
3. Dipartimenti di Chirurgia;

Gli Ospedali dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catania sono inseriti nella rete regionale di rifunionalizzazione (D.A. n.46/2015) che classifica i presidi ospedalieri secondo tipologie diversificate in relazione ai differenti profili di offerta distinguendo, altresì, tra ospedali che svolgono in tutto o in parte funzioni di HUB, da quelli con funzioni di Spoke, in base anche ai bacini di utenza intesi come ambiti di programmazione sovra-aziendali, in rapporto alla

topografia del territorio. L'ospedale rappresenta così un livello di responsabilità condivisa dei livelli qualitativi e di appropriatezza delle prestazioni erogate ovvero del miglioramento continuo della qualità e del governo clinico.

L'assistenza ospedaliera è garantita, secondo il piano di riorganizzazione della rete ospedaliera regionale (D.A. n.46/2015), da due DEA di primo Livello (P.O. di Acireale e Giarre e P.O. di Caltagirone), due Presidi Ospedalieri di Base, due Presidi Ospedalieri di Zona Disagiata ai sensi del D.A. n. 629 del 31 marzo 2017, che operano attraverso un'organizzazione in rete per assicurare l'appropriatezza del percorso di accoglienza, presa in carico, cura e dimissione del paziente/utente.

Le strutture organizzative, infine, sia territoriali che ospedaliere, sono distinte in *complesse* e *semplici*: esse sono articolazioni aziendali in cui vengono integrate le competenze professionali e le risorse e sono finalizzate allo svolgimento di funzioni di amministrazione, di programmazione e di committenza o produzione di prestazioni e servizi sanitari in relazione a precisi obiettivi e risultati aziendali.

La Legge n° 42 del 1999, confermata con la Legge n° 251 del 2000, ha sancito il riconoscimento dei livelli di competenza, autonomia e responsabilità che qualificano le professioni sanitarie. In applicazione di detta normativa, e di quella regionale che regola le professioni sanitarie (D.A. 10 agosto 2012 n. 1636), sono state previste, in seno alla Direzione Aziendale, quali strutture di staff, le Unità operative semplici di seguito elencate :

- Unità operativa delle professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche;
- Unità operativa delle professioni sanitarie di riabilitazione;
- Unità operativa delle professioni tecnico-sanitarie;
- Unità operativa delle professioni tecniche di prevenzione, vigilanza e ispezione;
- Unità operativa del servizio sociale professionale

Le Unità operative svolgono le funzioni previste dalle norme istituzionali dei relativi profili professionali e l'ottemperanza agli specifici codici deontologici ed agli ordinamenti didattici utilizzando metodologie di pianificazione per il raggiungimento degli obiettivi di assistenza e prevenzione.

L'Atto aziendale dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Catania, unitamente al relativo organigramma, è stato approvato con deliberazione n. 56 del 30.01.2020 e con Decreto dell'Assessorato della Salute n. 111 del 19.02.2020.

13.1. LA PERCEZIONE DELLA CORRUZIONE NELL'ASP DI CATANIA

Come già precisato, in data 29 settembre 2020 è stato organizzato il Corso di Formazione dal titolo "Conoscere e Neutralizzare la Corruzione", che ha avuto luogo presso il P.O. di Acireale e che ha visto coinvolti un numero di 150 dipendenti, reclutati tra i Direttori delle UU.OO.CC. Sanitarie e Amministrative dell'Azienda e i Capi Dipartimento.

Il percorso, iniziato con la "Giornata della Trasparenza" (28 settembre 2020), si è poi sviluppato con una serie di incontri formativi in modalità on the job (29 e 30 settembre, 1 e 2 ottobre). Obiettivo del Corso è stato quello di consentire ai dipendenti stessi di acquisire un metodo operativo per effettuare la mappatura dei processi e l'analisi dei rischi. Il Corso in questione si è concluso con un evento finale (3 ottobre 2020), in modalità remoto, con la quale sono stati riassunti i contenuti del percorso formativo e sono stati presentati i risultati dell'attività di rilevazione effettuata durante gli incontri.

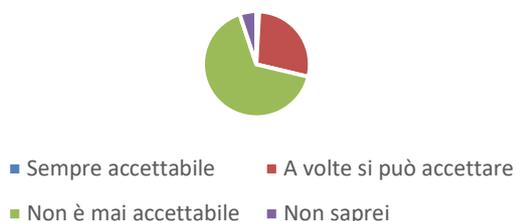
e riportata di seguito

| | | 29-set | 30-set | 01-ott | 02-ott | |
|--|--------------------------|--------|--------|--------|--------|-----|
| Per ottenere qualcosa da una amministrazione pubblica, pensa sia accettabile una delle seguenti azioni?* (selezioni uno o più elementi) | Dare del denaro | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 |
| | Fare un regalo | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Fare un favore | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | Nessuna delle tre | 21 | 37 | 27 | 33 | 118 |
| L'uso di relazioni personali è spesso il modo migliore per ottenere servizi pubblici più facilmente. Ritieni che questo comportamento sia accettabile o no?* | Sempre accettabile | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | A volte si può accettare | 8 | 15 | 5 | 5 | 33 |
| | Non è mai accettabile | 8 | 23 | 20 | 27 | 78 |
| | Non saprei | 2 | 0 | 2 | 2 | 6 |

Per ottenere qualcosa da una amministrazione pubblica, pensa sia accettabile una delle seguenti azioni?*



L'uso di relazioni personali è spesso il modo migliore per ottenere servizi pubblici più facilmente. Ritiene che questo comportamento sia accettabile o no?



Come si vede, dai grafici sopra riportati, la quasi totalità dei dipendenti che hanno partecipato alla rilevazione, hanno dichiarato che non è accettabile dare del denaro o fare un regalo per ottenere qualcosa da un'Amministrazione pubblica, così come risulta non accettabile l'uso delle proprie relazioni personali per ottenere servizi pubblici più facilmente.

Questo però, in linea generale. Capita però, abbastanza frequentemente nella realtà che, "per ricambiare" il risultato positivo di una prestazione sanitaria, il paziente o i familiari dello stesso portino all'operatore sanitario dei doni.

Come conciliare i due aspetti?

Tenendo conto di quanto previsto, in linea di diritto, l'Operatore sanitario dovrebbe rifiutare i doni categoricamente.

L'importanza delle domande sopra riportate risiede nel fatto che le previsioni del Codice di Comportamento e le strategie di anticorruzione previste nel presente PTPCT non rappresentano delle regole assolute.

Infatti, non esiste una regola assoluta per essere integri e comportarsi correttamente nel proprio lavoro, in quanto esistono situazioni che devono essere gestite con ragionevolezza e buon senso.

E' importante, quindi, che il Codice di Comportamento e il PTPCT disciplinino anche queste "zone grigie".

Conseguentemente, se è accettabile ricevere un regalo di "modica entità" quale

ringraziamento per aver lavorato bene, questo comportamento non può essere stigmatizzato.

Pertanto, non è corretto affermare che sia inaccettabile “ricevere regali”, ma risulta necessario disciplinare in maniera adeguata il problema, specificando, ad esempio, che l’accezione di un regalo, purché di “modica entità”, ricevuto dopo la prestazione lavorativa, può considerarsi accettabile perché non incide sul diritto di nessuno.

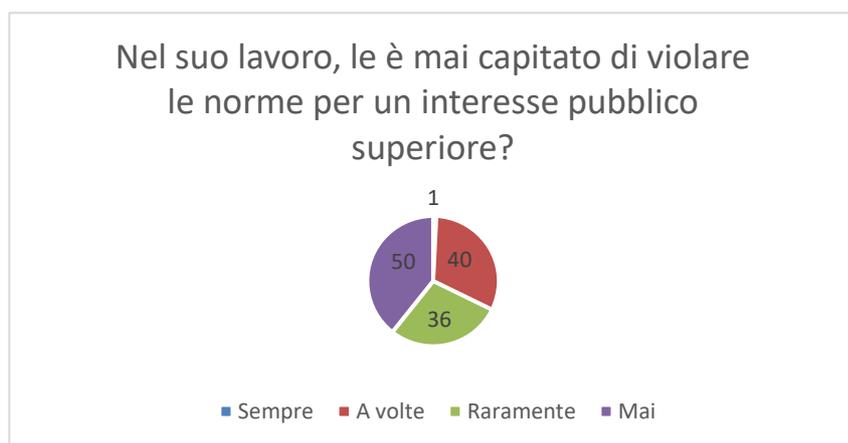
Le risposte date alla seconda domanda (“E’ accettabile utilizzare le proprie relazioni personali per ottenere più facilmente un servizio pubblico”), sono state più sfumate.

I 2/3 dei dipendenti hanno risposto che “non è mai accettabile” mentre 1/3 dei dipendenti ha risposto che tale comportamento può considerarsi “accettabile”.

Anche in questo caso, per risolvere il problema del rapporto tra principi astratti ed esperienza pratica, occorre un dialogo tra dipendenti, Direzione Aziendale e RPCT che, di comune accordo, devono stabilire quale sia il limite di accettabilità.

La non corrispondenza tra il comportamento che dovrebbe tenersi sulla base dei principi generali ed astratti e quello che, concretamente, si registra nella realtà deve essere risolto interpretando il principio generale in modo tale da adeguarlo alla realtà.

| | | | | | | |
|--|-----------|----|----|----|----|----|
| Nel suo lavoro, le è mai capitato di violare le norme per un interesse pubblico superiore? | Sempre | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | A volte | 10 | 17 | 5 | 8 | 40 |
| | Raramente | 5 | 12 | 8 | 11 | 36 |
| | Mai | 7 | 11 | 14 | 18 | 50 |

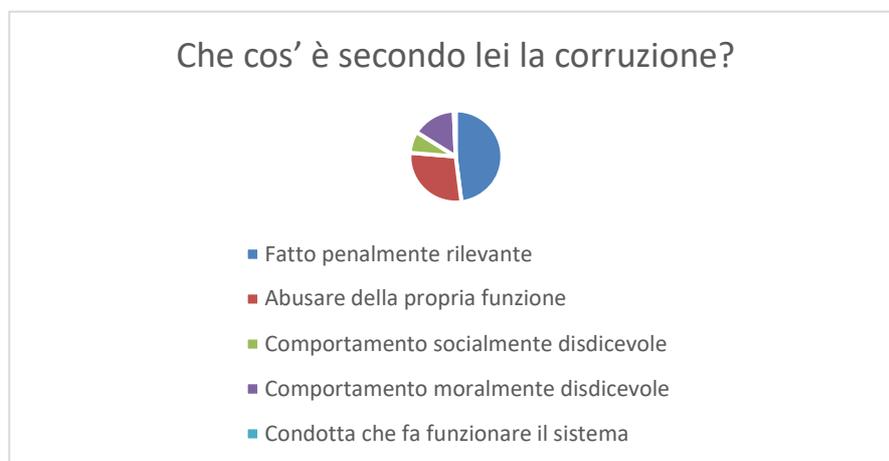


Anche in questo caso, le risposte date a questa domanda per come descritte nel grafico sopra riportato, fanno comprendere che non sempre la regola scritta è perfetta o perfettamente funzionante.

Esistono, infatti, delle situazioni concrete in cui la regola scritta non funziona o funziona solo in alcuni casi.

E' chiaro che si sta parlando di ipotesi di violazione di norme per il raggiungimento di interessi pubblici superiori (ad esempio, violazione delle norme sulle liste di attesa per consentire ad una persona in gravi condizioni di salute di effettuare una visita in breve tempo), per le quali i dipendenti non devono limitarsi alla violazione della norma, accettando il rischio, ma occorre che se ne rappresenti il problema al RPCT e alla Direzione Aziendale.

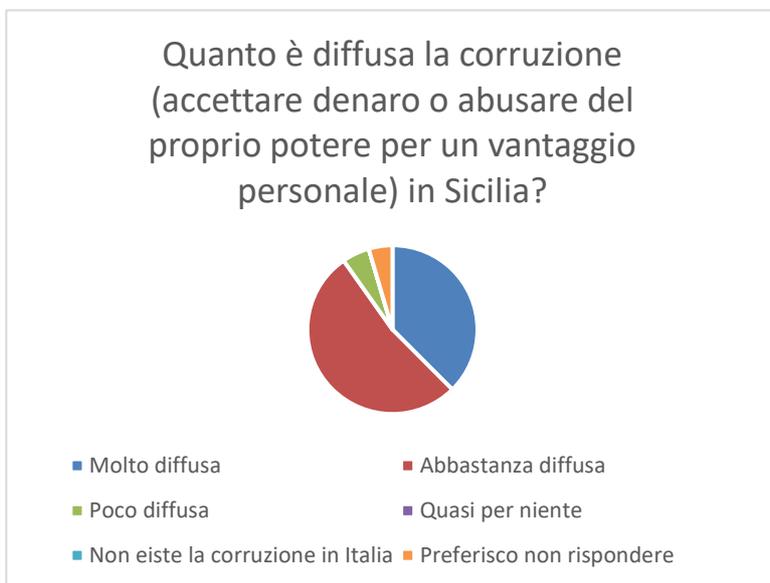
| | | | | | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|---|----|----|----|----|
| Che cos' è secondo lei la corruzione? | Fatto penalmente rilevante | 8 | 24 | 16 | 15 | 63 |
| | Abusare della propria funzione | 7 | 8 | 8 | 14 | 37 |
| | Comportamento socialmente disdicevole | 4 | 3 | 1 | 2 | 10 |
| | Comportamento moralmente disdicevole | 3 | 9 | 2 | 6 | 20 |
| | Condotta che fa funzionare il sistema | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |



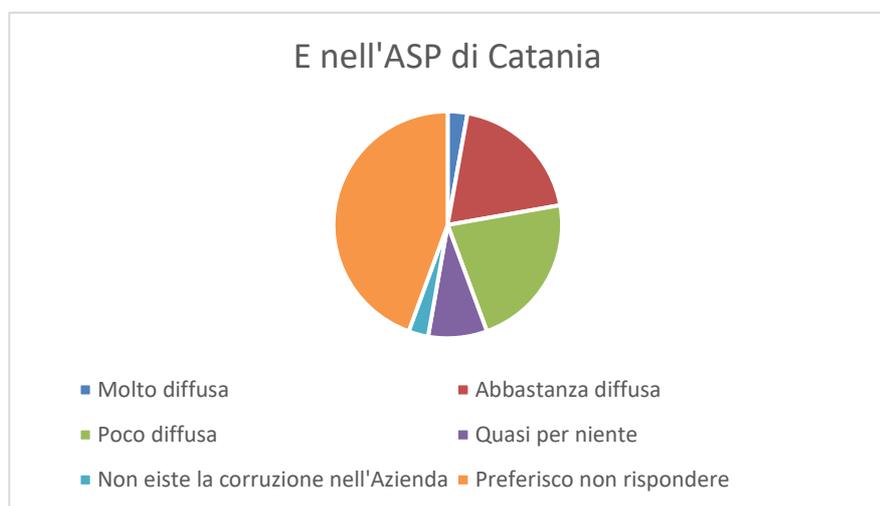
| | | | | | | |
|--|----|---|----|----|----|----|
| Quanto è d'accordo o in disaccordo con la seguente affermazione: "sono personalmente danneggiato dalla corruzione nella mia vita quotidiana" | 1 | 0 | 7 | 2 | 6 | 15 |
| | 2 | 0 | 4 | 0 | 1 | 5 |
| | 3 | 1 | 2 | 1 | 0 | 4 |
| | 4 | 1 | 2 | 0 | 0 | 3 |
| | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 15 |
| | 6 | 0 | 4 | 3 | 3 | 10 |
| | 7 | 4 | 1 | 4 | 0 | 9 |
| | 8 | 3 | 11 | 6 | 5 | 25 |
| | 9 | 2 | 2 | 1 | 1 | 6 |
| | 10 | 7 | 7 | 10 | 15 | 39 |



| | | | | | | |
|---|------------------------------------|----|----|----|----|----|
| Quanto è diffusa la corruzione (accettare denaro o abusare del proprio potere per un vantaggio personale) in Sicilia? | Molto diffusa | 10 | 17 | 13 | 10 | 50 |
| | Abbastanza diffusa | 10 | 25 | 15 | 20 | 70 |
| | Poco diffusa | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 |
| | Quasi per niente | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Non esiste la corruzione in Italia | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Preferisco non rispondere | 0 | 1 | 0 | 5 | 6 |



| | | | | | | |
|-----------------------|---------------------------------------|----|----|----|----|----|
| E nell'ASP di Catania | Molto diffusa | 1 | 10 | 1 | 1 | |
| | Abbastanza diffusa | 6 | 16 | 5 | 7 | 34 |
| | Poco diffusa | 11 | 5 | 11 | 8 | 35 |
| | Quasi per niente | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 |
| | Non esiste la corruzione nell'Azienda | 0 | 3 | 1 | 1 | 5 |
| | Preferisco non rispondere | 1 | 6 | 8 | 16 | 31 |



| | | | | | | |
|--|---------------------------|----|----|----|----|----|
| Conosce qualcuno nell'ASP di Catania che accetterebbe o ha ricevuto tangenti o altre utilità/vantaggi indebiti in ragione del proprio lavoro/funzione? | Sì | 8 | 8 | 11 | 3 | 30 |
| | No | 14 | 26 | 18 | 29 | 87 |
| | Preferisco non rispondere | 1 | 8 | 1 | 4 | 14 |

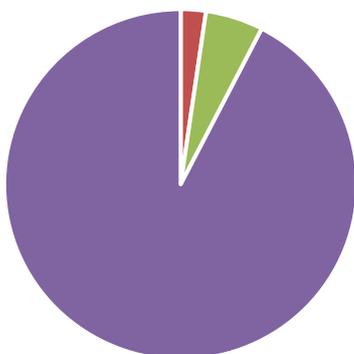
Conosce qualcuno nell'ASP di Catania che accetterebbe o ha ricevuto tangenti o altre utilità/vantaggi indebiti in ragione del proprio lavoro/funzione?



■ Sì ■ No ■ Preferisco non rispondere

| | | | | | | |
|--|-----------|----|----|----|----|-----|
| Negli ultimi 12 mesi, qualcuno le ha proposto o si è aspettato che lei accettasse dei soldi per un servizio pubblico?* | Spesso | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | A volte | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| | Raramente | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 |
| | Mai | 21 | 39 | 29 | 33 | 122 |

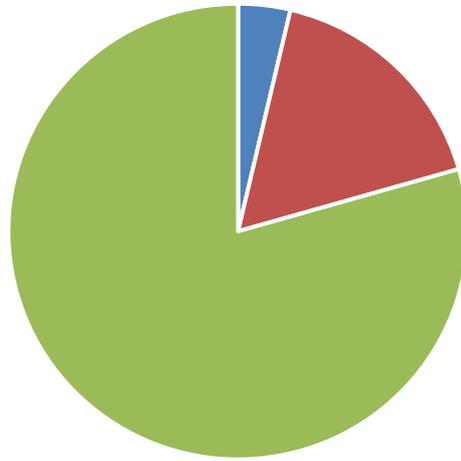
Negli ultimi 12 mesi, qualcuno le ha proposto o si è aspettato che lei accettasse dei soldi per un servizio pubblico?*



■ Spesso ■ A volte ■ Raramente ■ Mai

| | | | | | | |
|--|---------------------------------|----|----|----|----|-----|
| Qualora sia venuto a conoscenza di un caso di corruzione (maladministration o conflitto di interessi), l'ha denunciato?* | Sì | 0 | 2 | 2 | 1 | 5 |
| | No | 7 | 9 | 2 | 5 | 23 |
| | Non ne sono venuto a conoscenza | 16 | 33 | 28 | 31 | 108 |

Qualora sia venuto a conoscenza di un caso di corruzione (maladministration o conflitto di interessi), l'ha denunciato?*



■ Sì ■ No ■ Non ne sono venuto a conoscenza

13.2. Misure finalizzate al contenimento e alla gestione dell'emergenza epidemiologica

La situazione di Emergenza sanitaria legata al COVID – 19 ha interessato l'Azienda Sanitaria Provinciale di Catania dai primi giorni del mese di Marzo 2020 e si è mantenuta per tutto l'anno 2020.

Alcuni Presidi Ospedalieri aziendali (P.O. "Gravina" di Caltagirone – P.O. di Acireale e P.O. di Paternò) sono stati riconvertiti in COVID Hospital e ciò ha determinato conseguenze inevitabili sul piano dell'organizzazione, sul piano economico – finanziario e su quello delle dotazioni strumentali ed informativa dell'Azienda nel suo complesso.

A seguito della Delibera del Consiglio dei Ministri del 31.01.2020, con la quale è stato dichiarato, per sei mesi, lo Stato di emergenza sul territorio nazionale per il rischio sanitario connesso all'infezione da COVID – 19, è stata necessaria un'inevitabile riconversione della programmazione sanitaria che si è dovuta adeguare a fronteggiare l'emergenza.

La nuova organizzazione dei servizi sanitari aziendali ha previsto la sospensione dell'attività di ricovero e delle attività ambulatoriali programmate (ad esclusione di quelle urgenti e non procrastinabili), la riconversione ed il potenziamento dell'attività produttiva, riconvertendo le strutture esistenti fino all'attivazione di reparti ospedalieri dedicati alla cura dell'Epidemia (COVID HOSPITAL di Acireale, di Paternò e riconversione della RSA di Grammichele), con il coinvolgimento delle strutture private (Accreditate e non).

Le azioni di piano regionale hanno comportato per tutte le Aziende sanitarie e ospedaliere dell'Isola la definizione di un piano di fabbisogni eccezionale, in termini di acquisizione di personale, di Beni (DPI), farmaci, attrezzature (ventilatori polmonari, apparecchiature molecolari etc), e servizi (sanificazione e pulizia).

In particolare, l'Azienda Sanitaria Provinciale ha posto in essere:

1. Assunzioni Straordinarie

La decretazione d'urgenza (D.L. 09.03.2020, n. 14 – D.L. 17.03.2020, n. 18), emanata per il potenziamento del Servizio Sanitario Nazionale in relazione all'emergenza COVID – 19, ha previsto modalità eccezionali di reclutamento del personale sanitario, a volte in deroga alle norme vigenti: questa quale misura straordinaria necessaria a garantire l'erogazione delle prestazioni di assistenza sanitaria nel rispetto dei L.E.A. e di assicurare l'incremento dei posti letto per la terapia intensiva e subintensiva per la cura dei pazienti affetti da virus.

Nello specifico è stato previsto che, nel caso di indisponibilità di graduatorie concorsuali, la possibilità di conferire incarichi individuali a tempo determinato al personale delle professioni sanitarie ed agli operatori socio – sanitari, previo avviso pubblico anche per soli titoli, con forme di pubblicità semplificata.

E' stata inoltre, disciplinata la possibilità di reclutare personale delle professioni sanitarie, O.S.S., medici specializzandi iscritti all'ultimo e al penultimo anno di corso,

mediante conferimento di incarichi di lavoro autonomo, anche di collaborazione coordinata e continuativa.

2. **Attivazione di quanto previsto dall'art. 2, comma 1, del DPCM 8.3.2020 e ss.mm.ii. avente ad oggetto lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità smartworking:**
Nell'ambito delle misure volte a ridurre la mobilità dei dipendenti, agevolare la cura dei familiari e ridurre i contatti che potrebbero amplificare il contagio, l'Azienda sanitaria Provinciale di Catania ha attivato modalità di lavoro in smartworking straordinarie.
3. **Riconversione e rimodulazione dell'attività sanitaria**
L'epidemia da COVID – 19 ha delineato uno scenario caratterizzato da incertezza e imprevedibilità per il quale è stato necessario rivedere i modelli organizzativi e le modalità di lavoro. Nella prima fase della pandemia è stato necessario non solo ricondurre strutture e risorse verso la cura di pazienti affetti da COVID – 19 ma anche mettere in atto misure di contenimento dell'epidemia stessa riducendo o sospendendo gli accessi ospedalieri di utenti prenotati per prestazioni differibili o programmabili.

13.3. FATTORI DI RISCHIO LEGATI ALL'EMERGENZA COVID 19 E RELATIVE MISURE PER L'ANNO 2021

Il Procuratore Generale Procuratore Generale della Procura Generale della Repubblica presso la Corte d'Appello di Milano nella Relazione del 1 febbraio 2020, osserva che: *“Particolare attenzione la Procura di Milano ha prestato, come accade ormai da molti anni, al fenomeno della corruzione definendola (in senso ampio, e non strettamente giuridico) un fenomeno complesso, di difficile definizione e misurazione. Essa si può definire, in estrema sintesi, come un abuso del pubblico ufficio per un guadagno privato.*

Per contrastare la corruzione è necessario conoscere il fenomeno nelle sue molteplici manifestazioni al fine di poter orientare efficacemente le metodologie, gli strumenti e le pratiche previsti dal quadro normativo in base alle caratteristiche dello specifico contesto giuridico, istituzionale e socio-economico. Il “patto corruttivo” rappresenta un fenomeno sociale e, come tale, è oggetto di modificazioni nel tempo e assume connotati differenti a seconda del contesto di riferimento...”.

In generale, il contesto emergenziale è una condizione che rafforza e fortifica la corruzione facendo emergere nuove dinamiche e nuovi meccanismi.

Conseguentemente, possono individuarsi alcuni eventi corruttivi che, in relazione alla situazione attuale, possono agevolare il manifestarsi di questi eventi corruttivi.

1. ILLECITO ACQUISTO DI BENI, OPERE E SERVIZI

Questo evento, tipico dell'ambito sanitario, può essere facilitato dai seguenti fattori:

- a) Procedure semplificate per l'acquisto di beni e servizi che sono state introdotte dalla normativa dai vari DPCM e dalle Ordinanze Regionali, nonché dai Decreti Legge emanati nel corso del 2020. Tali norme, introdotte per poter acquisire in maniera più celere la disponibilità dei DPI, dei tamponi e di tutti i servizi la cui necessità è stata determinata nella fase di Emergenza;
- b) Concentrazione di poteri decisionali in mano a pochi soggetti (Commissario per l'Emergenza, Comitati Tecnico Scientifici, Protezione civile, Gruppi aziendali etc.) cui è stato attribuito il potere di acquisire beni e servizi;
- c) Riduzione dei tempi di selezione;
- d) Interruzione dei canali di approvvigionamento ordinari;

Tutte le Strutture Interessate (UOC Provveditorato – UOC TECNICO – Dipartimento del Farmaco) dovranno provvedere ad inviare trimestralmente (30.06.2021 – 30.09.2021 e 31.12.2021) apposita relazione al RPCT, indicando il numero dei beni (apparecchiature, DPI, Servizi) acquistati o gestiti o dei servizi attivati nel trimestre precedente e collegati direttamente o indirettamente all'Emergenza COVID - 19, specificando, altresì, se le misure descritte all'interno delle mappature siano da considerare adeguate ad impedire il verificarsi del rischio oppure suggerendo la necessaria modifica e/o integrazione.

2. SOTTRAZIONE DI MATERIALI E DISPOSITIVI CLINICI

I fattori di rischio che hanno facilitato il verificarsi di questo evento possono così sintetizzarsi:

- a) Scarsità/inefficacia di meccanismi di controllo e protezione del materiale.
Le Aziende si sono trovate a gestire una quantità elevatissima di DPI (Mascherine, tute, guanti etc), senza avere il tempo di poter definire procedure e meccanismi adeguati a proteggere il materiale acquistato o fornito dalla Protezione Civile.
- b) Iperprescrizione (ad esempio, di tamponi) effettuata nei confronti di pazienti che assediano le Strutture aziendali anche senza un'effettiva necessità ma in quanto presi dal panico;
- c) Scarsa disponibilità del materiale all'esterno dell'Azienda.

Tutte le Strutture Interessate, a qualunque titolo, dovranno comunicare annualmente (entro il 31.12.2021) al RPCT il numero delle denunce effettuate all'A.G. ed aventi ad oggetto la sottrazione di materiali e dispositivi clinici con l'indicazione delle misure di protezione suggerite o introdotte per eliminare l'evento.

3. SMART WORKING

A seguito dell'Emergenza COVID – 19 sono state introdotte una serie di disposizioni per facilitare l'accesso al lavoro agile (Legge n. 6 del 23 febbraio 2020, Direttiva n. 1 e n. 2 del 2020 della Funzione Pubblica, Decreto Rilancio...etc).

E' stato previsto, in particolare, che lo "Smart working" diventa la "modalità ordinaria"

di svolgimento della prestazione lavorativa nella Pubblica Amministrazione e che il 50% dei dipendenti pubblici con mansioni compatibili con tale modalità di lavoro devono poter lavorare da remoto.

L'ASP di Catania ha assicurato nel corso del 2020 e continua ad assicurare anche per il 2021 le percentuali più elevate possibili di smart working, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro e con il mantenimento dei servizi essenziali.

4. ACQUISTI DI BENI E SERVIZI

La necessità di fronteggiare in maniera adeguata l'emergenza sanitaria, consentendo alle Aziende sanitarie e non di procedere all'acquisto di lavori, servizi e fornitura in tempi rapidi, ha comportato l'adozione di interventi normativi in materia, con modifiche al Codice degli appalti, mediante decretazione d'urgenza e altri strumenti straordinari, quali ad esempio, le Ordinanze adottate dal Capo della Protezione Civile, dal Commissario per l'Emergenza etc.

Conseguentemente, a seguito degli eventi recenti che tanto hanno impattato sull'organizzazione sanitaria a livello nazionale si ritiene nell'anno 2021 di dover procedere ad una riprogrammazione delle attività sulla base di nuove priorità.

Per quanto attiene alle procedure di acquisto di beni e servizi, l'U.O.C. Provveditorato provvederà con cadenza trimestrale (30/06/2021 – 30/09/2021 e 31/12/2021) ad inviare al RPCT apposito prospetto riepilogativo recante l'elenco di tutte le procedure d'urgenza attivate nel trimestre precedente specificando le ragioni che ne hanno determinato l'adozione.

14. Mappatura dei processi, valutazione e trattamento del rischio

Il Piano 2021-2023 implementa la strategia adottata nei precedenti Piani, confermando la mappatura dei processi aziendali per contrastare il rischio corruttivo alla luce delle norme emanate nel corso degli anni, in particolare il PNA 2019, nonché a seguito dei monitoraggi effettuati sulla loro applicazione e sull'efficacia.

L'allegato 1 al PNA 2019 ha sostanzialmente modificato le modalità di determinazione del rischio.

Ferma restando questa fondamentale premessa, i processi /procedimenti sono stati mappati in relazione alle cosiddette "aree di rischio obbligatorie", di cui al PNA del 2013, tenuto conto dell'indicazione normativa relativa ai procedimenti elencati nell'art. 1 co. 16 della I. 190/2012 (aree di rischio ricorrenti):

- ▣ Area acquisizione progressione del personale;
- ▣ Area affidamento di lavori, servizi e forniture;
- ▣ Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- ▣ Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

Le suddette aree sono state integrate dalle disposizioni regionali di cui alla nota prot. n. 25.03.2019, avente ad oggetto "Ulteriori misure in materia di anticorruzione per le Aziende del S.S.R.", e della successiva nota prot. n. 19302 del 04.03.2019. dal titolo "Atto di indirizzo per l'adeguamento dei Piani Triennali Anticorruzione delle Aziende e degli Enti del SSR in materia di rapporti con fornitori e aziende farmaceutiche".

▣ AREE DI RISCHIO GENERALI

- a. Contratti pubblici (sostituisce "Affidamento di lavori, servizi e forniture");
- b. Incarichi e nomine
- c. Gestione entrate, spese e patrimonio
- d. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni (sostituisce la quinta delle aree precedenti).

▣ AREE DI RISCHIO SPECIFICHE - SANITÀ

- a. Acquisti in ambito sanitario
- b. Nomine dirigenza medica e sanitaria
- c. Rapporti con soggetti erogatori
- d. Rapporti contrattuali con privati accreditati;
- e. Attività libero professionali e liste d'attesa
- f. Farmaceutica,
- g. Attività conseguenti al decesso in ambito intraospedaliero.

14.1. OBIETTIVI STRATEGICI SPECIFICI DEL PTPCT 2021 – 2023

Dal punto di vista della prevenzione della corruzione il PNA 2019 conferma gli orientamenti strategici della Legge n. 190/2021:

- ✚ Effettuare le opportune valutazioni del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione;
- ✚ Attuare le azioni individuate e le misure volte a prevenire il rischio di corruzione;
- ✚ Programmare interventi formativi e di sensibilizzazione sui temi della prevenzione della corruzione e dell'etica

In questo quadro, nel nuovo PNA 2019 ANAC individuava le seguenti aree di intervento:

1. Sviluppare i processi di informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati in "amministrazione trasparente" e delle dichiarazioni di tutti gli operatori sui conflitti di interesse;
2. Sviluppare misure organizzative volte ad integrare il monitoraggio dell'attività del PTPCT ed i momenti di controllo interno;
3. Incrementare quali- quantitativamente la formazione rivolta a tutti gli operatori;
4. Continuare nei processi di approfondimento delle aree di rischio mappate nel triennio precedente, aggiornando e consolidando le specifiche procedure PAC che implicano valutazioni in termini di gestione dei rischi corruttivi;
5. Sviluppare, nell'ambito dei sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti in uso in Azienda, quali migliorie apportate in termini di accountability circa l'attuazione di misure di prevenzione;
6. Prevedere che gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza siano coordinati con il Piano e la Relazione annuale sulla Performance organizzativa ed individuale e con il Sistema di misurazione e valutazione dei risultati.
- 7.

Premesso quanto sopra, in termini di rapporto tra il PTPCT e l'Emergenza COVID 19, per il triennio 2021 – 2023, appare utile:

- a) Confermare le azioni e le misure previste nel Piano 2020 ancora da sviluppare e
- b) Integrare i processi di analisi sulle azioni e sulle misure messe in capo e da avviare per la gestione dell'Emergenza COVID

In particolare, per quanto attiene alle Unità Operative direttamente coinvolte con l'Emergenza COVID 19, tenendo conto di quanto precedentemente previsto in ordine ai rapporti tra l'Azienda e la Struttura Commissariale, possono prevedersi le seguenti misure.

- c) Occorre valutare la validità dei regolamenti aziendali sull'affidamento dei servizi legali, alla luce del Codice dei Contratti e dell'impostazione data dal Consiglio di Stato nel parere n. 2017 del 3 agosto 2018;
- d) In considerazione del carattere altamente complesso dell'organizzazione

aziendale, il Responsabile P.C.T. , come previsto dal PNA 2016, può avvalersi di **Referenti** che svolgono attività informativa nei confronti del RPCT per consentirgli di avere riscontri per la predisposizione e il monitoraggio del Piano, nonché sull'efficace attuazione delle misure di prevenzione della Corruzione. Entro il 30.06.2021 i Direttori delle UU.OO.CC. Amministrative, Tecniche e Sanitarie dell'Azienda dovranno provvedere ad individuare almeno n. 1 Referente per ciascuna Unità Operativa (Semplice e Complessa), appartenente alla Dirigenza o al Comparto Sanità. I nominativi dei Referenti dovranno essere comunicati al Responsabile P.C.T. che provvederà a predisporre apposito elenco che verrà comunicato sul sito internet www.aspct.it – Amministrazione Trasparente – Referenti P.C.T. Fermo restando che gli adempimenti in materia di prevenzione della Corruzione rimangono in capo ai Direttori dei Dipartimenti, ai Direttori delle UU.OO.CC. e ai Responsabili delle SS. Intercompartimentali, i Referenti dovranno collaborare con il Responsabile P.C.T. per il compimento delle attività di monitoraggio e di verifica degli adempimenti specifici previsti nel PTPCT

15. Misure trasversali

Questa sezione del Piano contiene le misure indicizzate nel PNA come "Misure obbligatorie e ulteriori", applicabili trasversalmente ai diversi settori di attività dell'Amministrazione.

Tra le misure trasversali, la **TRASPARENZA** assume particolare rilievo, per le innovazioni normative previste dai recenti documenti ANAC e che implementano il Piano, e pertanto sarà oggetto di specifica **SEZIONE**.

16. Codice di Comportamento

L'A.S.P. di Catania, al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, ha immediatamente applicato il D.P.R. n. 62/2013, pubblicando sul sito internet aziendale il proprio Codice di Comportamento.

Con deliberazione n. 1357 del 20 novembre 2020 è stato approvato l'aggiornamento al Codice di comportamento dei dipendenti dell'ASP di Catania, la cui bozza è stata elaborata dall'UPD. (<https://www.aspct.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/codice-di-comportamento/default.aspx>).

Il Codice di Comportamento è una misura di prevenzione fondamentale in quanto le norme in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, in conseguenza, indirizzano l'azione amministrativa.

In applicazione delle indicazioni ANAC, Determina n.12/2015, dovrà, inoltre, essere esitato, in collaborazione con l'UO Formazione, il Regolamento sulla partecipazione dei dipendenti ad eventi sponsorizzati.

La sensibilità del Codice di Comportamento, in quanto misura del PTPCT, nel fare emergere le violazioni e sanzionarle è indice della sua capacità di contrastare il fenomeno corruttivo, intercettando i comportamenti a rischio.

Alla responsabilità dell'U.P.D. è rimessa la verifica nei casi di violazione del Codice di Comportamento, curando in particolare che risulti chiaro quali sono le autorità competenti allo svolgimento del procedimento e all'irrogazione delle sanzioni disciplinari anche nei confronti dei dirigenti.

Il Codice di Comportamento aziendale prevede espressamente l'obbligo di rispettare le misure contenute nel Piano Triennale P.C.T. dell'Azienda, di prestare collaborazione nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalare al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui si sia venuto a conoscenza.

Esso si applica a tutti i dipendenti e agli specialisti convenzionati interni dell'A.S.P. e prevede l'estensione anche nei confronti dei collaboratori e consulenti a qualsiasi titolo dell'amministrazione.

Ai sensi della L. n.190/2012, la violazione delle regole del Codice di Comportamento generale approvato con D.P.R. n.62/2013 e del Codice di Comportamento aziendale dà luogo a responsabilità disciplinare.

Negli schemi tipo di incarico, contratto, bando continuerà ad essere inserita anche nel corso dell'anno 2020 a cura dell'U.O.C. competente la clausola dell'osservanza del Codice di Comportamento, che costituisce condizione per i collaboratori interni ed esterni a qualsiasi titolo dell'Azienda, per i titolari di organo, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi od opere a favore dell'Azienda, per l'instaurarsi del rapporto di lavoro, prevedendosi, nel contempo, la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso

di violazione degli obblighi derivanti dal Codice.

Si provvederà, inoltre, a revisionare il codice in vigore presso l'Azienda al fine di valutare se lo stesso debba essere modificato in base all'evoluzione normativa in materia.

MISURA E MONITORAGGIO

L'UPD dovrà comunicare al R.P.C.T. semestralmente (30/06/2021 e 31.12.2021) il numero delle violazioni al Codice di Comportamento con le eventuali sanzioni irrogate. Dovranno essere comunicate eventuali integrazioni o modifiche da apportare al Codice di Comportamento sulla base del verificarsi di comportamenti non previsti nel Codice.

I Direttori dei Dipartimenti e delle UU.OO.CC. dovranno, altresì, comunicare entro il 30/10/2021 al RPCT una relazione con l'elencazione in forma anonima di tutti i comportamenti contrari al Codice di Comportamento posti in essere dai dipendenti delle UU.OO. dagli stessi dirette.

17. Rotazione dei dipendenti.

Nell'ambito del PNA 2019 e del PTPCT aziendale la rotazione del personale è considerata misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti/colleghi, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

In ambito sanitario l'applicabilità del principio della rotazione presenta delle criticità peculiari in ragione della specificità delle competenze richieste nello svolgimento delle funzioni apicali. Il settore clinico è sostanzialmente vincolato dal possesso dei titoli e competenze specialistiche, ma soprattutto di "expertise" consolidate, che inducono a considerarlo un ambito in cui la rotazione è di difficile applicabilità.

Gli incarichi amministrativi e/o tecnici richiedono anch'essi, in molti casi competenze specifiche (ad es. ingegneria, informatica, etc), ma anche nel caso di competenze acquisite, le figure in grado di svolgere questo compito sono in numero molto limitato all'interno di un'azienda.

Conseguentemente l'attuazione della misura richiede:

- la preventiva identificazione degli Uffici, Servizi UU.OO. che svolgono attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- l'individuazione delle modalità di attuazione della rotazione in modo da contemperare le esigenze dettate dalla legge con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione, mediante adozione di criteri generali;
- la definizione dei tempi di rotazione;
- il criterio di rotazione, per quanto riguarda il conferimento degli incarichi

dirigenziali, deve essere previsto nell'ambito dell'atto generali contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali approvato dal Direttore Generale;

Il citato PNA 2016, introduce anche la distinzione tra rotazione ordinaria e straordinaria.

Rotazione, c.d. "ordinaria"

La rotazione ordinaria del personale è espressamente richiamata nelle Linee Guida adottate dal Comitato Interministeriale, istituito con DPCM 16 gennaio 2013, come misura da valorizzare nella predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione.

L'art.1, comma 4, lett. e) della Legge n. 190/2012 dispone che spetta all'ANAC definire i criteri che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione del personale nei settori particolarmente esposti alla corruzione.

La misura della rotazione si applica a tutto il personale in servizio a tempo indeterminato e determinato; per il personale di altro tipo (specialisti ambulatoriali, collaboratori etc), il Direttore del Dipartimento/U.O./Presidio Ospedaliero/Sanitario interessato alla gestione dello stesso, provvederà, ove possibile, ad effettuare la rotazione similmente a quanto previsto per il personale dipendente e comunque ad applicare le misure di prevenzioni esistenti ed ulteriori previste nel presente Piano.

Le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva, attinenti al rapporto di lavoro, e a vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'Azienda.

- ❖ **Vincoli soggettivi:** l'adozione delle misure di rotazione sono compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati, soprattutto laddove le misure si riflettano esclusivamente nella modifica dell'U.O. di servizio del dipendente. Si fa riferimento a titolo esemplificativo ai diritti sindacali, alla legge 5 febbraio 1992 n. 104 (tra gli altri il permesso di assistere un familiare con disabilità) e al D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (congedo parentale). Con riferimento all'applicabilità della misura di rotazione, solo se attuata tra sedi di lavoro differenti, nei confronti del personale dipendente che riveste il ruolo di dirigente sindacale, si ritiene necessaria, in conformità con i recenti orientamenti giurisprudenziali, una preventiva informativa da indirizzarsi all'Organizzazione Sindacale di appartenenza del dipendente con lo scopo di consentire a quest'ultima di formulare in tempi brevi osservazioni e proposte in ragione dei singoli casi;
- ❖ **Vincoli oggettivi:** la rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azienda amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Si tratta di esigenze già individuate dall'ANAC nella propria delibera n. 13/2015, per l'attuazione dell'art.1, commi 60 e 61, della Legge n. 190/2012, ove si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa. Tra

i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi può essere quello della c.d. infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settori o di particolari requisiti di reclutamento. La rotazione non si applica per le figure infungibili. Sono infungibili quelle figure per le quali è previsto il possesso di titoli di studio specialistico e/o di particolari abilitazioni possedute da una sola unità lavorativa non altrimenti sostituibile. Ne caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee non si può invocare il concetto di infungibilità. In caso di competenze assolutamente infungibili, l'Azienda può optare per la c.d. "segregazione di funzioni" attuabile nei processi decisionali composti da più fasi e livelli (ad esempio, nel ciclo degli acquisti, distinguendo le funzioni di programmazione e quella di esecuzione dei contratti). L'azienda in ultima analisi e in casi particolari può, altresì, mutare il profilo professionale di inquadramento del dipendente, nell'ambito delle mansioni equivalenti nell'area o qualifica di appartenenza, fermo restando il possesso dei relativi requisiti. Rimane sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo. Nel caso in cui la rotazione sembrerebbe esclusa da circostanze dovute esclusivamente alla elevata preparazione di determinati dipendenti, l'Azienda programmerà adeguate attività di affiancamento propedeutiche alla rotazione.

"Rotazione straordinaria" nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva

Com'è noto, l'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 165/2001 dispone che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali *«provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.*

Per quanto attiene all'ambito oggettivo, e in attesa di chiarimenti da parte del legislatore, si riterrebbe di poter considerare potenzialmente integranti le condotte corruttive anche i reati contro la Pubblica amministrazione e, in particolare, almeno quelli richiamati dal D.lgs. 39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I «Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione», nonché quelli indicati nel d.lgs. 31 dicembre 2012, n.235.

Oltre ai citati riferimenti, più in generale, l'A.S.P. di Catania potrà porre a fondamento della decisione di far ruotare il personale la riconduzione del comportamento posto in essere a condotta di natura corruttiva e dunque potranno conseguentemente essere considerate anche altre fattispecie di reato.

In ogni caso, l'elemento di particolare rilevanza ai fini dell'applicazione della norma, è quello della motivazione adeguata del provvedimento con cui viene disposto lo spostamento. Secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 10, lett. b) della I. 190/2012, il RPCT deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, *«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».

Tale istituto era già stato previsto dal d.lgs. 30 marzo 2001 n.165, c.d. Testo Unico sul pubblico impiego (dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) (lettera aggiunta dall'art. 1, co. 24, d.l. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla I. 7 agosto 2012, n. 135), sia pure come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi.

L'A.S.P. di Catania, avrebbe dovuto provvedere, con apposito regolamento da approvare entro il 2020, a disciplinare l'attuazione di tale misura.

Il documento, in conformità alle direttive ANAC contenute nel PNA 2016 (Delibera n.831/2016) avrebbe dovuto prevedere:

- a. l'individuazione degli uffici da sottoporre a rotazione;
- b. la fissazione della periodicità della rotazione;
- c. le caratteristiche della rotazione, se funzionale o territoriale.

Tale misura dovrà essere riproposta nell'anno 2021, compatibilmente con quanto consentito dalla situazione emergenziale.

Inoltre dovrà essere prevista una *Programmazione pluriennale della rotazione*.

L'attuazione dovrà avvenire con gradualità al fine di limitare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria, individuando la priorità di intervento, per non depauperare le conoscenze.

Il documento programmatico riguarderà tutto il personale dell'Azienda, (dirigenza e comparto) con interventi sia nell'ambito dello stesso ufficio che tra uffici diversi, di tipo "funzionale" e/o "territoriale".

La mobilità e rotazione auspicate in tal senso dall'A.N.AC., ma non ancora previste da norme (escluso, l'art. 30, co. 1, del d.lgs. 165/2001, come novellato dal d.l. 90/2014, che prevede, da parte delle amministrazioni, la possibilità di ricoprire i posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti), consentirebbe la rotazione tra amministrazioni, valorizzando forme aggregative attraverso convenzioni fra le aziende sanitarie limitrofe.

Come per tutte le attività previste e programmate nel P.T.P.C.T., è necessario indicare modalità e tempi del monitoraggio del RPCT riguardo all'attuazione delle misure di rotazione previste e al loro coordinamento con le misure di formazione. Sarà cura del RPCT, nella relazione annuale, esporre il livello di attuazione delle misure di rotazione e delle relative misure di formazione, motivando gli eventuali scostamenti tra misure pianificate e realizzate Il Regolamento dovrà , infine, prevedere le sotto elencate misure:

- previsione del criterio di rotazione nell'ambito degli avvisi interni di selezione per il conferimento di incarichi dirigenziali;
- previsione, nell'ambito dei singoli contratti di conferimento di incarichi dirigenziali, della revoca o dell'assegnazione ad altro incarico a seguito di avvio di procedimento disciplinare o penale per fatti di natura corruttiva;
- previsione di modalità organizzative a livello di singola struttura al fine di definire, secondo un criterio di rotazione, la composizione delle diverse équipes,

gruppi o commissioni comunque deputate ad attività ispettive, di vigilanza o di controllo.

In sanità l'applicabilità del principio della rotazione presenta delle criticità peculiari in ragione della specificità delle competenze richieste nello svolgimento delle funzioni apicali.

Il settore clinico è sostanzialmente vincolato dal possesso di titoli e competenze specialistiche, ma soprattutto di esperienze consolidate, che inducono a considerarlo un ambito in cui la rotazione è di difficile applicabilità.

La rotazione va quindi vista come una condizione prospettica da costruire attraverso la messa a punto di meccanismi aziendali orientati verso questa direzione (es. pianificazione pluriennale delle esigenze formative attraverso piani mirati a contrastare le tendenze di esclusività delle competenze e a favorire l'intercambiabilità) e collegati ai sistemi di gestione interni all'azienda sanitaria.

18. Conflitto di interessi.

La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura di un interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare direttamente o indirettamente il predetto funzionario. Si tratta quindi di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria.

Il conflitto di interesse si realizza quando un interesse privato del dipendente (c.d. interesse secondario) interferisce, anche solo potenzialmente, con l'interesse pubblico (c.d. interesse primario) che egli deve perseguire.

Il principio di imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art.97 della Costituzione trova piena realizzazione con l'obbligo, da parte del dipendente che si trovi in una situazione di conflitto di interesse anche potenziale, di astenersi dal partecipare all'attività istituzionale.

La materia del conflitto di interessi è inoltre trattata nel Regolamento recante il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" emanato con D.P.R. n. 62/2013.

In particolare, l'art.6 rubricato "**Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interessi**", prevede per il dipendente l'obbligo di comunicare al dirigente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, rapporti intercorsi negli ultimi tre anni con soggetti privati in qualunque modo retribuiti. La comunicazione del dipendente riguarda anche i rapporti intercorsi o attuali dei parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge, convivente con soggetti privati. Il dipendente è tenuto, altresì, a specificare se i soggetti privati abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, con riferimento alle questioni a lui affidate. Inoltre si stabilisce per il dipendente l'obbligo di astensione dallo svolgimento di attività in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interesse con interessi personali, del coniuge, conviventi, parenti affini entro il secondo grado.

I dipendenti dell'A.S.P. di Catania, ai sensi dell'art.1, comma 41, della L. n. 190/2012, che ha introdotto l'art.6 bis nella L. n. 241/90, rubricato "Conflitto di interessi", sono tenuti a prestare massima attenzione alle situazioni di conflitto di interesse, che la legge ha valorizzato con l'inserimento di nuove e specifiche disposizioni in materia di procedimento amministrativo e nei Codici di Comportamento della pubblica amministrazione.

A tal fine:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endo procedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

In applicazione della Determina ANAC n.12/2015 e delle "Linee Guida per l'adozione dei Codici di comportamento negli Enti del SSN", l'Azienda dovrà dedicare particolare

attenzione al conflitto di interessi, introducendo più specifici accorgimenti in rapporto allo specifico contesto di riferimento e al verificarsi di episodi che potranno richiedere un maggiore controllo del rischio correlato all'applicazione della misura.

Rientra, ad esempio, tra tali accorgimenti l'integrazione all'art. 6 del DPR 62/2013, che recita *"Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni nelle situazioni di conflitto (...), non solo ove tale conflitto sia attuale, ovvero potenziale, ma anche nei casi in cui esso sia apparente, diretto o indiretto, dandone comunicazione ai Dirigente Responsabile della U.O. di appartenenza"*.

In coerenza con gli obblighi previsti dal Codice di Comportamento di cui al D.P.R. 62/2013, le successive indicazioni dell'ANAC e il PNA 2016, il PTCPT 2021-2023, dovrà prevedere che sia applicata a tutte le aree di rischio la misura della compilazione dell'apposita dichiarazione di sussistenza/insussistenza di conflitto, in merito agli interessi e/o alle relazioni che possono coinvolgere i professionisti di area sanitaria e amministrativa nell'espletamento di attività inerenti alla funzione che implicino responsabilità nella gestione delle risorse e nei processi decisionali con particolare riferimento in materia di farmaci, dispositivi, tecnologie e tecnologie biomedicali, nonché ricerca, sperimentazione e sponsorizzazione.

Sull'applicazione di tale misura sono previsti due livelli di controllo che costituiscono misure ulteriori: il monitoraggio tramite verifica effettuata dal Direttore dell'Unità Operativa sulle dichiarazioni rese dai dipendenti e, ove presente un Direttore di Dipartimento, un'ulteriore verifica a campione sul monitoraggio effettuato.

I Direttori delle UU.OO. dovranno rilevare e comunicare, con cadenza annuale, la sussistenza di eventuali conflitti di interesse verificatisi nelle UU.OO. di competenza, le ragioni che hanno determinato l'obbligo di astensione ed i conseguenti adempimenti adottati.

MISURA: Entro **30 gennaio** di ogni anno, il Direttore dell'U.O.C. o il Responsabile dell'U.O.S. dovrà raccogliere le dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà di assenza di conflitto di interesse, sulla base del **Modello Allegato "A"** al presente PTPCT 2021 – 2023.

Entro il **10 febbraio** di ciascun anno dovrà, pertanto, trasmettere apposita relazione al proprio Direttore del Dipartimento, nella quale comunica l'avvenuta archiviazione delle dichiarazioni in apposito fascicolo, elencando, qualora si siano verificati nell'anno precedente, i casi di presenza di conflitto di interesse resi dal personale nell'apposito Modello ALLEGATO "B " e dichiarando, nella fattispecie, di aver adempiuto per quanto di competenza, a quanto previsto dalla Legge.

Il Direttore del Dipartimento provvederà a dare comunicazione dell'avvenuta archiviazione delle dichiarazioni di tutto il personale afferente al Dipartimento medesimo entro e non oltre il 28 febbraio di ciascun anno.

Solo per il 2021, le dichiarazioni dovranno essere compilate, sulla base del modello allegato al presente PTPCT, **entro il 30 aprile 2021** e entro il **30 maggio 2021** i Direttori di Dipartimento dovranno comunicare formalmente al RPCT dell'avvenuto adempimento

dell'obbligo da parte di tutto il personale di propria competenza.

19. Attività ed incarichi extraistituzionali

Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'Azienda può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale. La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente stesso. Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extraistituzionali, da parte del dirigente o del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Per questi motivi, la L. n.190/2012 è intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001.

La Bozza di Regolamento per il conferimento degli incarichi extraistituzionali è attualmente all'esame da parte delle OO.SS.

20. Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali.

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", ha disciplinato delle particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza e delle ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione

Nel Decreto si definisce "inconferibilità" la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali interni o esterni a coloro che:

- ▣ abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal Capo I del Titolo II del libro II del Codice Penale anche con sentenza non passata in giudicato;
- ▣ che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione;
- ▣ che siano stati componenti di organo di indirizzo politico.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 39/2013. A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18 del D. Lgs. n. 39/2013.

La situazione di inconferibilità non può essere sanata.

Nel caso in cui le cause di inconferibilità, sebbene esistenti *ab origine*, non fossero note all'amministrazione e si appalesassero nel corso del rapporto, il RPCT è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000, dichiarazione sostitutiva che deve essere pubblicata sul sito dell'Azienda (art. 20 D.Lgs. n. 39/2013), a cura della U.O.C. Gestione Personale Dipendente, secondo il modello predisposto dall'Assessorato della Salute.

A tal fine, il Direttore dell'UOC Organizzazione aziendale e Risorse Umane Dipendenti è tenuto ad assicurare che:

- nelle procedure per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico.

La dichiarazione resa è pubblicata nel sito dell'Azienda e costituisce condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico (art. 20 d.lgs. n. 39/2013).

Con Delibera n. 149 del 22 dicembre 2014 "Interpretazione e applicazione del decreto legislativo n. 39/2013 nel settore sanitario", l'ANAC ha stabilito che *"Le ipotesi di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi presso le ASL, come definite al precedente punto 1, devono intendersi applicate solo con riferimento agli incarichi di direttore generale, direttore amministrativo e direttore sanitario, attesa la disciplina speciale dettata dal legislatore delegante all'art. 1, commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190, e dagli artt. 5, 8, 10 e 14 del decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39."*

In tale contesto normativo, il Direttore UOC Gestione Risorse Umane acquisisce, annualmente e/o al momento del conferimento dell'incarico, quale misura ulteriore, la succitata dichiarazione oltre che del Direttore Generale, Direttore Amministrativo e Direttore Sanitario, anche dei Direttori delle UU.OO.CC. e delle UU.OO.SS. a valenza dipartimentale, al fine di verificare eventuali situazioni di inconferibilità di incarichi in caso di condanna con sentenza anche non passata in giudicato per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Ai sensi dell'art.1 del D.Lgs. n.39/2013, per *"incompatibilità"* si intende *"l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico"*.

Le situazioni di incompatibilità sono previste nei Capi V e VI del D. Lgs. n. 39/2013.

A differenza delle ipotesi di inconferibilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il RPCT effettua una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art.19 D.Lgs. n.39/2013).

L'Azienda verifica la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del D.Lgs. n.39/2013 per le situazioni contemplate nei medesimi Capi.

Il controllo deve essere effettuato:

- ▣ all'atto del conferimento dell'incarico;
- ▣ annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il RPCT contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt.15 e 19 del D.Lgs. n.39/2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

In riferimento all'art.20, comma 2, del d.lgs. n. 39/2013, i soggetti interessati sono tenuti a rendere la dichiarazione sull'insussistenza delle cause di incompatibilità annualmente.

La dichiarazione deve altresì essere resa tempestivamente all'insorgere della causa di incompatibilità, al fine di consentire l'adozione delle conseguenti iniziative da parte dell'Azienda.

La dichiarazione sostitutiva sull'insussistenza di cause di incompatibilità, resa dai soggetti interessati, deve essere pubblicata sul sito istituzionale dell'Azienda (art. 20 D.Lgs. n.39/2013).

L'A.S.P. di Catania, per il tramite dell'U.O.C. Coordinamento di Staff, acquisirà entro il 31 dicembre di ciascun anno, la dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità ostative al mantenimento dell'incarico da parte del Direttore Generale, del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario.

20.1. Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità.

La vigilanza sull'osservanza delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità è demandata al RPCT e all'ANAC.

Al RPCT, come detta l'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013, è assegnato il compito di contestare, nei casi in cui dovesse averne conoscenza, la situazione di inconferibilità o incompatibilità e di segnalare la violazione all'ANAC.

Qualora il RPCT venga a conoscenza del conferimento di un incarico in violazione delle norme del d.lgs. n. 39/13 o di una situazione di incompatibilità, deve avviare un procedimento di accertamento.

Nel caso di una violazione delle norme sulle inconferibilità, la contestazione della possibile violazione va fatta nei confronti tanto dell'organo che ha conferito l'incarico quanto del soggetto cui l'incarico è stato conferito.

Fermo restando che la dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di inconferibilità costituisce condizione di efficacia dell'incarico (art. 20, co.4 del d.lgs. n. 39/2013), il procedimento di conferimento dell'incarico si perfeziona solo all'esito della verifica, da parte della UOC Stato Giuridico, programmazione e acquisizione risorse umane, sulla dichiarazione resa dall'interessato, da effettuarsi anche tenendo conto degli incarichi risultanti dal curriculum vitae allegato alla predetta dichiarazione e dei fatti notori comunque acquisiti. L'istruttoria svolta ai fini della verifica della dichiarazione viene valutata dal RPCT e dall'ANAC nell'ambito del procedimento sanzionatorio di cui all'art. 18 d.lgs. n. 39/2013.

Nella Delibera n. 833 del 3 agosto 2016 *"Determinazione Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili "* sono indicate le modalità dell'Attività di verifica del RPCT sulle dichiarazioni concernenti la insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità, l'attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC, le conseguenze del mancato adeguamento da parte del RPCT e il potere di ordine dell'Autorità.

21. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantafouflage – Revolving doors).

La Legge n.190/2012 ha introdotto un nuovo comma (16 ter) nell'ambito dell'art.53 del D.Lgs. n.165/2001, volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti.

La disposizione stabilisce che: *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti"*.

L'ambito della norma è riferito a quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

I "dipendenti" interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, responsabile del procedimento nel caso previsto dall'art. 125, commi 8 e 11, del D.Lgs. n.163/2006).

I predetti soggetti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

Al fine di garantire l'esatto rispetto della delineata normativa;

 il Direttore dell'U.O.C. Organizzazione aziendale e risorse Umane dipendenti, e

dell'U.O.C. Affari Generali dovrà assicurare che nei contratti di assunzione a qualsiasi titolo del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;

- i Direttori delle UU.OO.CC. Provveditorato, Tecnico e AA.GG., sono tenuti ad assicurare che nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, nei contratti/convenzioni con le strutture private accreditate, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad *ex* dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Azienda nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;

All'esatto rispetto di tale previsione sono tenuti anche tutti gli altri Responsabili di tutte le articolazioni aziendali, centrali e periferiche, in presenza di analoghi procedimenti amministrativi ascritti alla loro responsabilità.

Entro il 30 novembre 2021, i Direttori delle UU.OO.CC. sopra citate devono comunicare formalmente al RPCT l'esatto adempimento di tale obbligo per l'anno 2021.

22. Assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione.

La Legge n.190/2012, in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione, ha introdotto anche delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, anticipando la tutela al momento della individuazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni.

Tra queste, il nuovo art. 35 bis, inserito nell'ambito del D.Lgs. n.165/2001, pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma in particolare prevede: *"1. 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:*

- 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.*

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari”.

Inoltre, il D.Lgs. n.39/2013 ha previsto, come già sopra specificato, un'apposita disciplina riferita alle inconfiribilità di incarichi dirigenziali e assimilati

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art.17 del D.Lgs. n.39/2013.

A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art.18 del medesimo decreto.

A norma del D.Lgs. n.39/2013:

- in generale, la preclusione opera in presenza di una sentenza, ivi compresi i casi di patteggiamento, per i delitti contro la pubblica amministrazione anche se la decisione non è ancora irrevocabile ossia non è ancora passata in giudicato;
- la specifica preclusione di cui alla lett. b) del citato art. 35 bis riguarda sia l'attribuzione di incarico o l'esercizio delle funzioni dirigenziali sia lo svolgimento di funzioni direttive; pertanto, l'ambito soggettivo della norma riguarda i dirigenti, i funzionari ed i collaboratori (questi ultimi nel caso in cui svolgano funzioni dirigenziali o siano titolari di posizioni organizzative);
- in base a quanto previsto dal comma 2 del suddetto articolo, la disposizione riguarda i requisiti per la formazione di commissioni e la nomina dei segretari e pertanto la sua violazione si traduce nell'illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento;
- la situazione impeditiva viene meno ove venga pronunciata per il medesimo reato una sentenza di assoluzione anche non definitiva.

Se la situazione di inconfiribilità si appalesa nel corso del rapporto, il RPCT effettua la contestazione nei confronti dell'interessato e lo stesso deve essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

I Direttori della U.O.C. Tecnico, Provveditorato, Risorse Umane personale dipendente dell'A.S.P. di Catania, in base alla rispettiva competenza, nonché tutti i Responsabili di tutte le articolazioni aziendali, centrali e periferiche, in presenza di situazioni di specie, sono tenuti ad assicurare la verifica della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intende conferire incarichi .

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art.46 del D.P.R. n.

445/2000 (art.20 D.Lgs. n.39/2013)..

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

A tal fine, I Direttori delle UU.OO.CC: sopra citate sono tenuti, in presenza di situazioni di specie:

- ▣ a effettuare i controlli sui precedenti penali ed a porre in essere le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo;
- ▣ ad assicurare che nelle procedure di reclutamento per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento;

MISURA:

Entro il 30.11.2021 i Direttori delle Strutture sopra elencate dovranno provvedere a dare comunicazione formale al Responsabile PCT del rispetto delle condizioni di inconferibilità e incompatibilità nelle ipotesi sopra descritte.

23. Tutela del Dipendente che segnali l'illecito (WHISTLEBLOWER)

Ferme restando le disposizioni di legge, che obbligano da un lato il dipendente pubblico a denunciare al proprio superiore gerarchico o alla magistratura eventuali situazioni illecite di cui sia venuto a conoscenza per motivi di lavoro, e dall'altro lo tutelano contro l'ingiusto licenziamento (art. 18 dello statuto dei lavoratori), il nuovo contesto introduce un sistema di garanzie di tutela, tese ad evitare anche ritorsioni o abusi "minori", ed include tra le condotte illecite segnalabili anche le violazioni del Codice di Comportamento.

Di conseguenza, il dipendente che riferisce al proprio superiore gerarchico condotte che presume illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può quindi essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

La procedura whistleblowing introduce canali privilegiati e diretti che non obbligano a seguire la gerarchia interna, in quanto la segnalazione viene inoltrata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e non attiva immediatamente un procedimento, bensì costituisce un elemento di valutazione che deve essere riscontrato e qualificato giuridicamente dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

L'ASP di Catania ha ottenuto da Transparency International Italia la possibilità di

usufruire gratuitamente l'utilizzo di una piattaforma informatica, nella quale, nel momento dell'invio il segnalante riceve un codice che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del RPCT e dialogare rispondendo a richieste di chiarimento o approfondimenti.

Tale Piattaforma, installata all'interno del link "amministrazione trasparente" (<https://aspcatania.whistleblowing.it/>), è fruibile ai dipendenti e accessibile, con apposita password, al RPCT che potrà istruire il relativo procedimento garantendo comunque l'anonimato del segnalante.

Nel corso del 2020 non sono pervenute segnalazioni anonime al RPCT.

24. Patto di integrità

I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

L'A.V.C.P., con determinazione n.4/2012, si è pronunciata circa la legittimità di prescrivere l'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità.

Nella determinazione si precisa che *"mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, infatti, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara (cfr Cons. St., sez. VI, 8.5.2012, n. 2657; Cons. St., 9 settembre 2011, n. 5066)."* Pertanto:

- nelle procedure di gara per la fornitura di beni/servizi e per l'esecuzione di lavori dell'ASP di Catania, a pena di esclusione, le Ditte partecipanti sottoscriveranno il Patto di Integrità secondo modello predisposto dall'Azienda che dovrà essere presentato in uno alla documentazione necessaria per la partecipazione alla procedura predetta;
- negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito dovrà essere inserita la clausola che il mancato rispetto del patto d'integrità sottoscritto dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto;

- ✚ la mancata previsione negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito della predetta clausola di salvaguardia, e/o la mancata verifica della sottoscrizione del Patto d'integrità costituiscono violazioni dei doveri del pubblico dipendente.

25. Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti.

La legge n.190/2012 è intervenuta anche sulla disciplina del procedimento amministrativo prevedendo, all'art.1, comma 9 lettera d), quale misura trasversale prevista nel PTPC la necessità *"di monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti"*

Relativamente alle conseguenze per il ritardo dell'Amministrazione nella conclusione del procedimento la Legge n.241/1990, inoltre, prevede all'art 2 bis oltre al risarcimento previsto dal comma 1, anche un indennizzo per il mero ritardo (comma 1 bis) (introdotto dall'art 28 della legge n.98/2013 (decreto del fare) .

I Responsabili UU.OO.CC. individuano i termini per la conclusione dei procedimenti di competenza e provvedono al monitoraggio periodico del loro rispetto con cadenza quadrimestrale, avendo cura anche di trasmettere le risultanze al RPCT mediante reports all'uopo predisposti.

Sezione Trasparenza.

La trasparenza è indicata espressamente dal PNA quale prima misura di prevenzione del rischio corruttivo, ed occupa un particolare spazio nella complessiva strategia preventiva in ragione non solo del suo carattere trasversale, ma soprattutto per il complesso di normative e di regolamentazioni in materia.

Come suggerito dalle norme in materia, ed in linea di continuità con i precedenti Piani dell'Azienda, costituisce sezione del P.T.P.C.T. 2021-2023 che collega gli obiettivi della trasparenza con quelli contenuti negli altri documenti strategici dell'Azienda e col ciclo della performance.

Di seguito è presentato il documento organizzativo dell'ASP di Catania, comprendente modalità, contenuti, strumenti e tempistica mediante i quali cui l'Azienda adotta e applica le misure di trasparenza nella propria azione amministrativa, completato dall'Allegato 2 "Elenco degli obblighi di pubblicazione - Sezione Amministrazione Trasparente", che ne costituisce parte integrante.

26. Premessa

La trasparenza costituisce un indicatore fondamentale per la verifica della fattibilità delle misure di prevenzione adottate dalle Pubbliche Amministrazioni.

Il D.lgs n. 97/2016 ha apportato modifiche alla Legge n. 190/2012 nonché al D.lgs n. 33/2013, e in particolare, relativamente:

- alla definizione di trasparenza ed ai suoi profili oggettivi e soggettivi (artt.1, 2 e 2bis), che viene intesa come *“accessibilità totale dei dati e dei 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”*;
 - alla definizione e applicazione dell'ACCESSO CIVICO, nell'accezione di accesso civico “ordinario” e di accesso civico “generalizzato”;
 - alla puntuale e specifica indicazione degli obblighi di pubblicazione sul sito internet aziendale di ciascuna Pubblica Amministrazione – sezione “Amministrazione Trasparente”

Con Delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016, l'ANAC ha chiarito le modalità operative per adempiere agli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni secondo quanto previsto dal D.lgs. 97/2016, e rendendo, altresì, evidenti le modifiche apportate rispetto alla normativa precedente.

In particolare, l'ANAC ha messo in evidenza i seguenti elementi:

- l'ampliamento delle Amministrazioni soggette agli obblighi di pubblicazione;
- la specificazione delle caratteristiche e delle modalità applicative dell'istituto dell'accesso civico, a cui può far ricorso chiunque anche relativamente a dati non pubblicati dalla Pubblica Amministrazione, purchè detenuti dalle stesse e comunque nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'art.5 – bis" (Art. 5, comma 2, D.lgs n. 97/2016);
- unificazione del programma triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza con la specificazione delle caratteristiche che i dati, oggetto di pubblicazione devono avere ("integrità, completezza, tempestività, semplicità di consultazione etc. etc)

La Trasparenza rappresenta, pertanto, lo strumento principale di partecipazione dei cittadini all'attività della Amministrazione ed assolve ad una funzione informativa, in favore dei cittadini, dei servizi resi dall'amministrazione, delle loro caratteristiche nonché delle loro modalità di erogazione; sottopone a controllo diffuso ogni atto della P.A. anche attraverso dinamiche interattive con l'utenza e diventando, in tal modo, uno strumento privilegiato per prevenire fenomeni corruttivi in quanto gli atti e le procedure devono essere assunti nel rispetto della normativa vigente ed utili per la "res pubblica".

Ed infatti, attraverso la trasparenza, ogni cittadino è messo nelle condizioni di conoscere il responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell'amministrazione nonché di conoscere i presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento, e la pubblicazione diventa, pertanto, uno strumento privilegiato per la prevenzione della corruzione.

A tal fine, questa Azienda, intende migliorare e rendere ancor più tracciabili i percorsi di individuazione, produzione, elaborazione, e trasmissione dei dati per i quali sussiste un obbligo normativamente previsto di pubblicazione nonché di tutti quegli atti dai quali i cittadini, anche indirettamente, possono valutare ed accertare la necessità e l'utilità degli atti posti in essere dalle Pubbliche Amministrazioni.

26.1 Sintesi Normativa in materia di trasparenza

La struttura delle informazioni previste sul sito nell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente", è stata organizzata in sottosezioni all'interno delle quali sono inseriti i documenti, le informazioni e i dati previsti dal Decreto legislativo n. 33/2013, con le modifiche e le integrazioni di cui al D.L.gs n. 97/16, nonché secondo quanto esplicitato progressivamente nelle delibere e determinazioni dell'ANAC, nell'aggiornamento al PNA 2016.

Il D.lgs n. 33/2013, nel ribadire che la trasparenza è intesa “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, mettendo in evidenza la circostanza che la trasparenza è finalizzata alla realizzazione di un’amministrazione aperta al servizio del cittadino, specifica, altresì, all’art.10 che “*Ogni amministrazione indica, nell’apposita sezione del Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione..., i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati...*”.

Conseguentemente, in questa sezione del PTPC 2021/2023, l’Azienda Sanitaria Provinciale di Catania intende favorire la trasparenza della propria azione amministrativa.

Al fine di consentire la massima esplicitazione dell’accesso civico, espressamente disciplinato dall’art. 5 del D.L.gs n. 33/13, i dati la cui pubblicazione è obbligatoriamente prevista, vengono resi disponibili sul sito, previa elaborazione presso le UU.OO.CC. competenti alla loro produzione, a cura del Dirigenti responsabili di ciascun settore coinvolto.

26.2 Obiettivi di Trasparenza e Accesso civico

I dati pubblicati sul sito istituzionale dell’ASP di Catania sono stati selezionati in ottemperanza alle prescrizioni del D.lgs n. 33/2013 e tendono a favorire un rapporto diretto fra il cittadino e l’Azienda al fine di favorire un miglioramento continuo nell’erogazione dei servizi dell’utenza.

L’arco temporale è per gli anni 2021 – 2022 -2023, e pertanto le disposizioni ivi contenute aggiornano e sostituiscono quelle di cui al PTPCT 2020/2022.

Poiché la pubblicazione delle informazioni sul proprio sito istituzionale costituisce la principale modalità di attuazione della trasparenza, occorre prestare attenzione al fatto che i dati pubblicati e i modi di pubblicazione risultino pertinenti e non eccedenti rispetto alle finalità previste dalla legge, in ossequio alla disciplina in materia di protezione dei dati personali, in particolare a seguito dell’applicazione dal 25 maggio 2018 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla “*protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento sulla protezione dei dati)*” e, dell’entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del D.lgs 10 agosto 2018, n. 101, che adegua il Codice in Materia dei protezione dei dati personali alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679.

In particolare, l’ANAC ha fornito specifici chiarimenti in ordine alla compatibilità della

nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs n. 33/2013, specificando in particolare, che “l’art.2 -ter del D.lgs n. 196/2003, introdotto dal D.lgs n. 101/2018, in continuità con il precedente art. 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento dei dati personali effettuato per l’esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all’esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell’art.6, paragrafo 3, lett.b) del Regolamento (UE) 2016/679, **“è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento”**.

Inoltre, il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che **“la diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l’esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all’esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1”**.

Pertanto, il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte di soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

Quindi, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto) contenenti dati personali, verificano che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.lgs n. 33/2013 o in altre norme, anche di settore, preveda l’obbligo di pubblicazione.

L’aggiornamento dei dati contenuti nella sezione “Amministrazione Trasparenza” avverrà ogni qualvolta si rendano necessarie modifiche significative dei dati o pubblicazione di documenti urgenti e comunque secondo la tempistica prevista nella tabella allegata.

L’U.O.C. responsabile della pubblicazione provvederà ad effettuare le modifiche richieste sul portale entro 7 giorni lavorativi dalla ricezione della richiesta.

I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, resi disponibili anche a seguito dell’accesso civico, sono pubblicati in formato immutabile ma editabile ai sensi dell’art.68 del Codice dell’Amministrazione digitale, di cui al D.lgs n. 82/2005.

L’accesso civico generalizzato può essere esercitato da chiunque indipendentemente dall’essere cittadino italiano o residente nel territorio dello Stato. Non è necessario fornire alcuna motivazione per presentare l’istanza di accesso civico generalizzato.

Esso è esercitabile relativamente “ai dati e ai documenti detenuti dall’ Amministrazione, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione”, ossia per i quali non sussista uno specifico obbligo di pubblicazione.

È necessario identificare i dati, le informazioni o i documenti che si desidera richiedere. Il rilascio di dati o documenti in formato elettronico o cartaceo è gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall’amministrazione per la riproduzione su supporti materiali.

Laddove l'istanza di accesso civico possa incidere su interessi di soggetti controinteressati legati alla protezione dei dati personali, o alla libertà e segretezza della corrispondenza oppure agli interessi economici e commerciali (ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali) è necessario che l'ente destinatario dell'istanza di accesso civico ne dia comunicazione agli stessi, mediante invio di copia con raccomandata con avviso di ricevimento (o per via telematica per coloro che abbiano consentito tale forma di comunicazione). In tal modo, il soggetto controinteressato può presentare (anche per via telematica) una eventuale e motivata opposizione all'istanza di accesso civico entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione della richiesta di accesso civico. Decorso tale termine, l'amministrazione provvede sulla richiesta di accesso civico, accertata la ricezione della comunicazione da parte del controinteressato. La comunicazione ai soggetti controinteressati non è dovuta nel caso in cui l'istanza di accesso civico riguardi dati e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Sul sito internet aziendale, sono stati altresì, pubblicati gli indirizzi di posta elettronica e le p.e.c. ad uopo dedicati, assegnati a ciascun ufficio detentore di dati come di seguito indicato, per facilitare sia il canale di richiesta che il tempestivo riscontro delle stesse.

Ciascuno dei citati Responsabili del dato potrà, nel rispetto dei termini indicati dal decreto, provvedere ad esitare le richieste, attivando la procedura normativamente prevista compreso il coinvolgimento di eventuali controinteressati, realizzando, nella decisione adottata, un contemperamento degli interessi in gioco, applicando le esclusioni previste, prevedendo un possibile differimento e comunque motivando un eventuale diniego.

In caso di diniego, competente ad effettuare una valutazione di seconda istanza è il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, salvo il ricorso all'A.G. competente.

Nel corso del corrente anno, verrà inoltre creato un registro aziendale che raggruppi sia le richieste pervenute che gli esiti di ciascuna, al fine di consentire la creazione di una casistica specifica di ausilio anche ai soggetti detentori dei dati.

26.3 Soggetti tenuti alla pubblicazione e compiti del RPCT

Nell'Allegato 2 al presente PTPCT 2021 – 2023 è riportata la descrizione sintetica degli obblighi di pubblicazione vigenti con la relativa periodicità degli aggiornamenti dei dati e l'indicazione delle UU.OO. responsabili della produzione/trasmisione/pubblicazione del dato.

I Dirigenti delle U.O.C./U.O.S. aziendali, che afferiscono alle strutture competenti alla produzione/trasmisione/pubblicazione dei dati in forma unificata, sono i soggetti che devono produrre i dati (FONTI), ognuno per le aree di rispettiva competenza e in relazione ai propri compiti e alle proprie funzioni specifiche.

I citati Dirigenti sono, altresì, responsabili della completezza e veridicità dei dati trasmessi, dei loro aggiornamenti, del rispetto dei termini, nonché dell'obbligo di comunicazione dei dati al soggetto responsabile della pubblicazione del dato in formato unificato, aperto e nei tempi previsti, tramite l'interfaccia web predisposta dall'U.O.C. Gestione Informatica dei servizi

Premesso quanto sopra, ferma restando la responsabilità dei Dirigenti, per come sopra individuati, in ordine alla corretta, completa e tempestiva attuazione degli obblighi di pubblicazione dei dati previsti, gli stessi dovranno, gli stessi dovranno utilizzare la procedura di seguito indicata:

- A. Verificare la presenza nella sezione del Sito aziendale "Amministrazione Trasparente" delle informazioni e dei dati di propria competenza e/o della necessità di aggiornamento. La tempistica per l'esatto adempimento della pubblicazione dei dati è quella prevista nell'allegata tabella;
- B. Trasmettere formalmente i dati all'indirizzo e-mail web@aspct.it, gestito dall'U.O.C. Gestione informatica dei servizi, fornendo tutte le indicazioni per la corretta pubblicazione sul link Amministrazione Trasparente.

Nell'Allegato 2 al presente Piano si riporta la descrizione sintetica degli obblighi di pubblicazione vigenti con la relativa periodicità degli aggiornamenti dei dati e l'indicazione delle Macrostrutture/Strutture responsabili della produzione/trasmisione/pubblicazione del dato.

Il RPCT svolge un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando alla Direzione Strategica aziendale, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'UPD i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini dell'attivazione dell'eventuale procedimento disciplinare o delle altre forme di responsabilità.

Il RPCT controlla, inoltre, unitamente ai dirigenti responsabili delle UU.OO.CC., la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto previsto dal D.Lgs n.

33/2013.

Sono coinvolti nell'individuazione dei contenuti della Sezione:

-  Direzione Generale
-  Direzione Sanitaria
-  Direzione Amministrativa

e le seguenti UU.OO:

- Staff Direzione Generale
- Dipartimento del Farmaco;
- Dipartimento di Prevenzione Umana
- Dipartimento di Prevenzione Veterinaria
- Direzioni Mediche di presidio e di Distretto
- U.O.C. Stato Giuridico, Programmazione e Acquisizione Risorse Umane, Relazioni sindacali;
- U.O.C. AA.GG.
- U.O.C. Trattamento Economico e previdenziale delle risorse umane aziendali;
- U.O.C. Bilancio e Programmazione
- U.O.C. Tecnico
- U.O.C. Servizi Legali
- U.O.C. Provveditorato;
- U.O.C. Gestione informatica dei servizi
- Tutte le Strutture aziendali, anche assistenziali, per le proprie competenze

Nel corso del 2020, in relazione all'Emergenza CORONAVIRUS, sono stati pubblicati nell'apposita sezione "Interventi Straordinari e di Emergenza", così come previsto dall'art. 42 del D.lgs n. 33/2013, tutti i provvedimenti assunti in deroga alla legislazione vigente e relativi, in particolare, agli acquisti e alle assunzioni effettuate nel corso per far fronte all'Emergenza da SARS CoV-20.

26.4 Ascolto degli Stakeholder.

Al fine di rendere possibile un ascolto attivo degli stakeholder interni (sindacati, dipendenti) ed esterni (imprese, cittadini etc), anche corso del triennio 2021 - 2023, è stato previsto di istituire sul sito web aziendale una sezione dedicata cui richiedere informazioni ed inviare comunicazioni.

L'ascolto dei Dipendenti passa attraverso i seguenti strumenti:

- Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

L'Azienda ha istituito il proprio "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG)..

Il CUG ha sostituito i precedenti Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing ed esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, in

precedenza demandati ai suddetti comitati. Il Comitato ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati dalle organizzazioni sindacali e da altrettanti componenti aziendali. Esso promuove la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali. Il CUG redige una relazione annuale sulla situazione del personale dell'Amministrazione riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nel luogo di lavoro.

- Ufficio Relazioni Sindacali. Tramite l'attivazione del sistema di relazioni sindacali l'Azienda garantisce la comunicazione e l'ascolto costante dei rappresentanti dei propri dipendenti nelle diverse aree contrattuali (Comparto, Dirigenza Medica e Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa).
- Posta elettronica aziendale L'e-mail aziendale costituisce uno strumento efficace, veloce e sicuro con cui l'Azienda può diffondere capillarmente informazioni, circolari ed ogni altra notizia che interessi il personale. Tale strumento viene utilizzato anche per la diffusione delle iniziative di formazione aziendale.

26.5 Disposizioni finali.

L'Azienda provvederà tempestivamente alla revisione del Piano qualora si rendessero necessarie successive modifiche ed integrazioni o a seguito di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione e comunque annualmente o all'esito delle eventuali direttive fornite dall'ANAC.

Infine il Piano potrà essere oggetto di aggiornamento anche sulla base dell'esperienza che si maturerà nel corso della sua applicazione, al fine di realizzare compiutamente strategie di più efficace contrasto ai fenomeni di corruzione e di illegalità.

Sarà cura dei Responsabili delle articolazioni aziendali diffondere e far conoscere il presente Piano e ogni successiva modifica dello stesso a tutto il personale ad essi assegnato. I suddetti Responsabili, ai quali ai sensi della normativa vigente, sono attribuiti obblighi di collaborazione, di monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione, dovranno comunicare al Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza, l'effettiva conoscenza del Piano da parte di tutto il personale agli stessi assegnato, anche attraverso la relazione annualmente predisposta

Tutto il personale dell'Azienda è tenuto al puntuale rispetto del presente Piano.

La violazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare sanzionabile secondo quanto previsto dalla legge e dai CC.CC.NN.LL..

Per quanto non previsto nel Piano si rinvia alle norme di legge previste in materia.

Il presente Piano verrà pubblicato sul sito aziendale nella sottosezione denominata “Altri Contenuti” – “Prevenzione della Corruzione”.

PROPOSTO DA:

Il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione

Dott. Giampaolo Runza