



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

2021-2023

ex Legge 6 Novembre 2012 n. 190

SANITASERVICE POLICLINICO BARI S.R.L.U.

Sede Legale: P.zza Giulio Cesare n.11 70124 BARI

31/03/2021

Proposto da : Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Verificato e Approvato da : Amministratore Unico

Adottato con Atto : Amministratore Unico n.043 del 31/03/2021

Sommario

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
AGGIORNAMENTI RILEVANTI	10
PREMESSA	11
IL PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE	12
L'AUTORITA' NAZIONALE ANTICORRUZIONE	15
IL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA	16
TIPOLOGIA REATI	17
SOGGETTI COINVOLTI.....	20
STRUMENTI DI CONTROLLO E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	22
CONTESTO INTERNO	23
CONTESTO ESTERNO	26
GESTIONE DEL RISCHIO	27
PONDERAZIONE DEL RISCHIO.....	34
AREE A RISCHIO.....	35
MONITORAGGIO E RIESAME	43
CODICE DI COMPORTAMENTO	43
DISCIPLINA DEL CONFLITTO D'INTERESSE	45
INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI	45
ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	46
FORMAZIONE COMMISSIONI E INCARICHI.....	47
ROTAZIONE DEL PERSONALE.....	48
TUTELA DEL WHISTLEBLOWER	50

FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE	53
INFORMATIZZAZIONE PROCESSI.....	54
PATTO DI INTEGRITA'	54
RESPONSABILE RASA	55
PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE	56
PIANO DELLE ATTIVITA'.....	62
TRASPARENZA E INTEGRITA'.....	63
ACCESSO CIVICO	67
COLLABORAZIONE TRA RPCT E DPO	68
CONSULTAZIONE E COMUNICAZIONE	69
RELAZIONE ANNUALE	69
AGGIORNAMENTO DEL PIANO	70
ENTRATA IN VIGORE	70

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Si riporta di seguito un elenco di disposizioni emanate sino alla data di predisposizione del presente Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (d'ora in avanti PTPCT), che comprende non solo le disposizioni normative ma anche i Regolamenti e le Linee guida emanate a scopi interpretativi o di indirizzo di cui si è tenuto conto:

- **L. 190/2012** “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità della pubblica amministrazione”;
- **Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2013**;
- **Linee di indirizzo del Comitato interministeriale** (DPCM 16 gennaio 2013) per la predisposizione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, del PNA;
- **D. Lgs. 33/2013** “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- **D.P.R. 62/2013** "Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
- **D. Lgs. 39/2013** “Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1 commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;
- **PNA predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica** ed approvato dall’A.N.AC. con delibera. n. 72/20 13 del 11.09.2013;
- **D.L. 18 ottobre 2012, n. 179** “Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese” convertito con modificazioni dalla L. 221/2012;
- **D.L. 31 agosto 2013, n. 101** “Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni” convertito con L. 125/2013;
- **Documento formalmente approvato e pubblicato sul sito internet del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 26 giugno 2014** contenente i "Criteri generali in materia di incarichi vietati ai pubblici dipendenti" elaborato a seguito della chiusura del tavolo tecnico a cui hanno partecipato il Dipartimento della Funzione Pubblica, la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, l'ANCI e l'UPI, avviato ad ottobre 2013 in attuazione di quanto previsto dall'intesa sancita in Conferenza unificata il 24 luglio 2013;
- **Delibera A.N.AC. 75/2013**: “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. 165/200 1)”;

- **D.L. 24 giugno 2014 n. 90** “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari” convertito con modificazioni dalla L. 114/2014, che ha disposto il trasferimento all’A.N.AC. delle funzioni prima attribuite al Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di prevenzione della corruzione di cui all’art. 1, c. 4, 5, e 8 della L. 190/2012 nonché in materia di trasparenza di cui all’art. 48 del D. Lgs. 33/2013;
- **Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio** dell’Autorità Nazionale Anticorruzione per l’omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento approvato dall’A.N.AC. il 9 settembre 2014;
- **Delibera ANAC n. 149 del 22 dicembre 2014** “Interpretazione e applicazione del decreto legislativo n. 39/2013 nel settore sanitario”;
- **Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione** con determinazione n.12 del 28 ottobre 2015;
- **Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97**, «Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche»
- **Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50** sul Codice dei contratti pubblici
- **Delibera ANAC n. 1320 del 29 Dicembre 2016** ad oggetto "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs.33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016";
- **Determinazione A.N.AC. del 28 ottobre 2015**, n. 12 “Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”;
- **Determinazione A.N.AC. del 3 agosto 2016, n. 831** “Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016”;
- **Determinazione A.N.AC. n. 358 del 29 marzo 2017** - Linee Guida per l'adozione dei Codici di comportamento negli enti del Servizio Sanitario Nazionale;
- **Determinazione A.N.AC. n. 1208 del 22 novembre 2017** - 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” (GU Serie Generale n.291 del 14-12-2017);

- **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 generale sulla protezione dei dati);
- **Delibera ANAC n. 572 del 13 giugno 2018** Regolamento sull'esercizio dei poteri di cui all'articolo 211, commi 1-bis e 1-ter, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n.50 e successive modificazioni e integrazioni.
- **Delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018** - richieste di parere all'ANAC sulla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- **Delibera ANAC n. 907 del 24 ottobre 2018** - Linee guida n. 12 Affidamento dei servizi legali;
- **Delibera ANAC n. 1033 del 30 ottobre 2018** - Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 - c.d. whistleblowing - (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 269 del 19 novembre 2018);
- **Delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018** - Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione;
- **Delibera ANAC n. 1102 del 21 novembre 2018** - Regolamento per l'esercizio della funzione consultiva svolta dall'Autorità nazionale anticorruzione, ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e dei relativi decreti attuativi e ai sensi del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, al di fuori dei casi di cui all'art. 211 del decreto stesso;
- **Linee Guida n. 15 recanti «Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici»**, approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 494 del 05 giugno 2019;
- **Regolamento per la gestione del Casellario Informatico dei contratti pubblici** di lavori, servizi e forniture, ai sensi dell'art. 213, comma 10, d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, approvato con delibera ANAC n. 861 del 2.10.2019;
- **Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità** di cui al d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 approvato dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 920 nell'adunanza del 16 ottobre 2019;

- **Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019**, recante le “Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001”;
- **Delibera ANAC n. 859 del 25 settembre 2019**, recante “Configurabilità del controllo pubblico congiunto in società partecipate da una pluralità di pubbliche amministrazioni ai fini dell’avvio del procedimento di vigilanza per l’applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza di cui alla legge 190/2012 e al d.lgs. 33/2013”;
- **Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 - Approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019**;
- **Delibera ANAC n. 1201 del 18 dicembre 2019** recante “Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconfiribilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione - art. 3 d.lgs. n. 39/2013 e art. 35 bis d.lgs. n. 165/2001”;
- **Decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162** recante “**Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica**”, cosiddetto “Decreto milleproroghe”.
- **Delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020** “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche.”
- **Delibera ANAC n. 354 del 22 aprile 2020** “Individuazione dell’organo competente all’adozione del provvedimento motivato di “rotazione straordinaria”, ai sensi dell’art. 16, co. 1, lett. l-quater) del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nelle amministrazioni.”;
- **Decreto legge 17 marzo 2020, n. 18** recante: “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”;
- **Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34** coordinato con la legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77 recante: «Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19»;
- **Legge 11 settembre 2020, n. 120** di conversione del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, recante misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale.

In considerazione della natura “in house” della società Sanitaservice Policlinico Bari S.r.l.u., che fornisce servizi di supporto strumentali in ambito sanitario all’Azienda Ospedaliero Universitaria Policlinico di Bari, a completamento del quadro normativo entro il quale si pone il presente Piano di prevenzione della corruzione, si richiamano inoltre:

- **Il decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175**, “Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica”, emanato in attuazione dell’art. 18 della L. 7 agosto 2015, n. 124 (c.d. Legge Madia). Nel nuovo T.U. sono contenute disposizioni che concorrono a definire l’ambito soggettivo di applicazione degli adempimenti posti dal Decreto Trasparenza, nonché delle misure di prevenzione della corruzione³, e trovano inoltre espressa disciplina le società in house (art. 16, D. Lgs. 175/2016).
- **Il Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50** (c.d. nuovo Codice dei Contratti Pubblici), che prevede, tra le altre disposizioni, il regime speciale degli affidamenti “in house” (artt. 5 e 192 D. Lgs. 50/2016);
- **Il Decreto Legislativo 19 aprile 2017, n. 56** recante “Disposizioni integrative e correttive al Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50”;
- **Legge 14 giugno 2019, n. 55** “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 18 aprile 2019, n. 32, recante disposizioni urgenti per il rilancio del settore dei contratti pubblici, per l’accelerazione degli interventi infrastrutturali, di rigenerazione urbana e di ricostruzione a seguito di eventi sismici”;
- **la delibera ANAC n. 241 del 8 marzo 2017**” Linee guida recanti indicazioni sull’attuazione dell’art. 14 del d.lgs. 33/2013” Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o governo e i titolari di incarichi dirigenziali >> come modificato dall’art. 13 del d.lgs. 97/2016;
- **Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241** per l’applicazione dell’art. 14, co. 1-bis e 1-ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019 - Delibera n. 586 del 26 giugno 2019;
- **la deliberazione ANAC n.1134 del 8 novembre 2017** “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”.

- **Delibera numero 312 del 09 aprile 2020** “Prime indicazioni in merito all’incidenza delle misure di contenimento e gestione dell’emergenza epidemiologica da Covid-19 sullo svolgimento delle procedure di evidenza pubblica di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016 n. 50 e s.m.i. e sull’esecuzione delle relative prestazioni.”

AGGIORNAMENTI RILEVANTI

In concomitanza con la dichiarazione di emergenza epidemiologica da Covid-19, la società Sanitaservice Policlinico Bari ha proseguito le proprie attività istituzionali, adottando procedure aziendali per lo smart working, ove applicabile, come da disposizioni governative.

Nell'ambito degli appalti, la società ha preso atto del documento ANAC, pubblicato in data 30 aprile 2020, contenente la "ricognizione delle disposizioni acceleratorie e di semplificazione, presenti nel codice dei contratti e nell'attuale quadro normativo, al fine di fornire indicazioni alle stazioni appaltanti per agevolare lo svolgimento delle procedure di affidamento". Con il predetto documento, l'ANAC ha inteso fornire un quadro delle vigenti disposizioni acceleratorie e di semplificazione in tema di procedure per l'aggiudicazione dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, al fine di agevolare le Stazioni appaltanti che ritenessero comunque necessario procedere ad approvvigionamenti nella difficile situazione di emergenza sanitaria in corso.

Altresì, il decreto legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito in legge 11 settembre 2020 n. 120, ha costituito un ulteriore intervento organico volto alla semplificazione dei procedimenti amministrativi, all'eliminazione e alla velocizzazione di adempimenti burocratici, alla digitalizzazione della pubblica amministrazione.

La società, per quanto possibile, ha adeguato le procedure interne in conformità alle nuove disposizioni normative che in particolare riguardano i seguenti ambiti:

- semplificazioni in materia di contratti pubblici;
- semplificazioni procedurali e responsabilità;
- misure di semplificazione per il sostegno e la diffusione dell'amministrazione digitale;
- semplificazioni in materia di attività di impresa, ambiente e green economy.

Nell'ambito delle donazioni, la società ha preso atto della modulistica predisposta dall'ANAC, congiuntamente al MEF, per adempiere all'obbligo di pubblicazione introdotto dall' art.99 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18 per garantire la conoscibilità delle erogazioni liberali a tutti gli interessati secondo uno schema uniforme che consenta anche la comparazione dei dati essenziali.

PREMESSA

Il Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione, ai sensi della L. 190/2012, recante le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità della Pubblica Amministrazione", ha disposto l’obbligo per tutti gli Enti pubblici, ivi comprese le società partecipate, di adottare un Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza in cui devono essere fissate le modalità di controllo e di prevenzione di potenziali attività di natura corruttiva.

L’ANAC ha affrontato il tema dell’applicazione della normativa sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza agli enti di diritto privato nelle Linee guida di cui alla delibera n. 1134/2017, cui si rinvia. Nelle predette Linee guida è stato preliminarmente inquadrato l’ambito di applicazione della normativa di prevenzione della corruzione e trasparenza delineato all’art. 1, co. 2-bis, della l. 190/2012 e all’art. 2-bis del d.lgs. 33/2013, dal quale emerge la netta distinzione operata dal legislatore tra società in controllo pubblico ed enti di diritto privato ad esse assimilati (ove sussistano le condizioni indicate all’art. 2-bis, co. 2) e società partecipate ed altri enti di diritto privato, di cui all’art. 2-bis, co. 3.

La società Sanitaservice Policlinico di Bari si configura quale società a controllo pubblico, ai sensi dell’art. 2 co.1 lett. m) del D. Lgs 19 agosto 2016 n. 175 - Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica (TUSP) ovvero:

«le società in cui una o più amministrazioni pubbliche esercitano poteri di controllo ai sensi della lettera b)»; la lett. b) definisce “controllo” «la situazione descritta nell’articolo 2359 del codice civile. Il controllo può sussistere anche quando, in applicazione di norme di legge o statutarie o di patti parasociali, per le decisioni finanziarie e gestionali strategiche relative all’attività sociale è richiesto il consenso unanime di tutte le parti che condividono il controllo».

Inoltre, si evidenzia che il sistema di misure organizzative previste dal Modello organizzativo aziendale (MOG) in fase di adozione, ai sensi del D.lgs. 231/2001, e quello di misure di prevenzione della corruzione disciplinate dalla Legge 190/2012, seppure entrambi finalizzati a prevenire la commissione di reati e ad esonerare da responsabilità gli organi preposti ove le misure adottate siano adeguate, presentano differenze significative. In particolare, il **D.lgs. 231/2001 si riferisce ai reati commessi nell’interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche nell’interesse o a vantaggio di questa. La legge 190/2012 è volta invece a prevenire reati commessi in danno della società.**

IL PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE

Il “Piano nazionale Anticorruzione” permette di disporre di un quadro unitario e strategico di programmazione delle attività finalizzate a prevenire e contrastare la Corruzione nel Settore della Pubblica Amministrazione “allargato” e pone le premesse perché le Amministrazioni possano predisporre gli strumenti previsti dalla Legge 190/2012.

Il “P.N.A.” e quanto in esso contenuto è rivolto “agli Enti pubblici economici, agli Enti di diritto privato in controllo pubblico, alle Società partecipate e a quelle da esse controllate ai sensi dell’art. 2359 c.c. per le parti in cui tali soggetti sono espressamente indicati come destinatari...”.

Il “P.N.A.” impone di tener conto, nella redazione dei “Piani di prevenzione della Corruzione”, del fatto che le situazioni di rischio “...sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 - ter, c.p. e sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal Titolo II, Capo I del Codice Penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell’Amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo”.

Pertanto la nozione di corruzione, e la conseguente analisi del rischio, come introdotta dall’art. 1 della Legge 190/2012, è intesa in senso molto ampio e non limitato al mero profitto penalistico, ovvero come possibilità che, in precisi ambiti organizzativo/gestionali, possono verificarsi comportamenti corruttivi. Tale concetto deve essere inteso come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

In attuazione del quadro normativo ed attuativo sopra delineato le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a:

- a redigere i “Piani di prevenzione della Corruzione”, prevedendo specifici protocolli e procedure al fine di ridurre il rischio di commissione di reati-presupposto introdotti dalla Legge 190/2012, assicurando nel contempo lo svolgimento delle proprie attività in conformità alla disciplina sulla “Trasparenza”;

- a prevedere, nei suddetti “Piani di prevenzione della Corruzione”, appositi meccanismi di *accountability* (flussi informativi) che consentano ai cittadini di avere notizie;
- a trasmettere alle P.A. vigilanti i “Piani di prevenzione della Corruzione”, che a loro volta dovranno essere pubblicati anche sul sito istituzionale;
- ad implementare strumenti regolamentari e operativi tesi a garantire la conformità alle prescrizioni del “P.N.A.” e ai “Piani triennali”. Nel “Piano annuale Anticorruzione” è previsto infatti che le Amministrazioni controllanti sono tenute a verificare “l’avvenuta introduzione dei Modelli da parte dell’Ente pubblico economico o dell’Ente di diritto privato in controllo pubblico” e ad organizzare un efficace “sistema informativo” finalizzato a monitorare l’attuazione delle misure sopra esplicitate;
- a nominare un Responsabile per l’attuazione dei propri “Piani di prevenzione della Corruzione”, che può essere assistito anche dall’Organismo di vigilanza previsto dall’art. 6 del D. Lgs. 231/2001 o struttura analoga.

Novità del PNA 2019

Con Delibera n.1064 del 13 novembre 2019, l’Autorità ha approvato il PNA 2019, atto di indirizzo per l’applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, come previsto dall’art. 1, co. 2-bis, della l. n.190/2012, fornendo indicazioni utili per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del “Sistema di gestione del rischio corruttivo” .

Con questo Piano l’ANAC ha consolidato in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori. Si intendono, pertanto, superate le indicazioni contenute nelle Parti generali dei PNA e degli Aggiornamenti fino ad oggi adottati, ferma restando la validità di specifiche delibere su approfondimenti tematici, ove richiamate dal Piano stesso (tra le altre, le Linee Guida ANAC n.1134 dell’8 novembre 2017, recanti “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”, di diretta applicazione per la società).

Il PNA 2019 diventa, pertanto, l’unico documento metodologico da seguire nella predisposizione dei Piani triennali della prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo.

L’obiettivo è quello di rendere disponibile nel PNA uno strumento di lavoro utile per la predisposizione del PTPCT come un processo sostanziale e non meramente formale, senza

aggravi burocratici, con un approccio flessibile e contestualizzato, anche attraverso la semplificazione del quadro regolatorio, in un'ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e delle attività istituzionali, secondo i principi di imparzialità efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

In particolare si segnala, quale principale novità, l'adozione di un approccio valutativo (di tipo qualitativo) che può essere applicato in modo graduale, in ogni caso non oltre l'adozione del PTPC 2021-2023.

Il presente Piano si propone, dunque, di recepire le indicazioni metodologiche e di semplificazione indicate dall'Autorità, attraverso un percorso di miglioramento graduale nell'adozione di concrete misure di prevenzione e di sempre maggiore coinvolgimento e responsabilizzazione dell'intera struttura, anche al fine di favorire la fruibilità e la massima diffusione del documento stesso.

L'AUTORITA' NAZIONALE ANTICORRUZIONE

L'Autorità nazionale Anticorruzione è stata individuata nella “Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni pubbliche” (ex CIVIT ora ANAC) – istituita dall'art. 13 del D. Lgs. 150/2009 e, precisamente:

- a) collabora con i paritetici Organismi stranieri, con le Organizzazioni regionali ed internazionali competenti;
- b) approva il “Piano nazionale Anticorruzione” predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica;
- c) analizza le cause e i fattori della Corruzione e individua gli interventi che ne possono favorire la prevenzione e il contrasto;
- d) esprime pareri facoltativi agli Organi dello Stato e a tutte le Amministrazioni pubbliche di cui all'art.1 comma 2, del Decreto Legislativo 165/2001, in materia di conformità di atti e comportamenti dei funzionari pubblici alla legge, ai Codici di comportamento e ai Contratti, collettivi e individuali, regolanti il rapporto di lavoro pubblico;
- e) esprime pareri facoltativi in materia di autorizzazioni, di cui all'art. 53 del D. Lgs. 165/2001, allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei Dirigenti amministrativi dello Stato e degli Enti pubblici nazionali, con particolare riferimento all'applicazione del comma 16-ter, introdotto dalla Legge 190/2012;
- f) esercita la vigilanza e il controllo sull'effettiva applicazione e sull'efficacia delle misure adottate dalle Pubbliche Amministrazioni e sul rispetto delle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa previste dalla Legge 190/2012 e dalle altre disposizioni vigenti;
- g) riferisce al Parlamento, presentando una Relazione entro il 31 dicembre di ciascun anno, sull'attività di contrasto della Corruzione e dell'illegalità nella P.A. e sull'efficacia delle disposizioni vigenti in materia.

L'ANAC ha, infine (art. 19, co. 5, d.l. 90/2014) poteri di sanzione nei casi di mancata adozione dei PTPCT (o di carenza talmente grave da equivalere alla non adozione).

IL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

All'attività di contrasto alla Corruzione partecipa anche il Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Questo, anche secondo le Linee di indirizzo adottate dal Comitato interministeriale istituito e disciplinato con D.P.C.M.:

- a) coordina l'attuazione delle strategie di prevenzione e contrasto della Corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione elaborate a livello nazionale e internazionale;
- b) promuove e definisce norme e metodologie comuni per la prevenzione della Corruzione, coerenti con gli indirizzi, i programmi e i progetti internazionali;
- c) predispose il “Piano nazionale Anticorruzione”, anche al fine di assicurare l'attuazione coordinata delle misure di cui alla lett. a);
- d) definisce Modelli standard delle informazioni e dei dati occorrenti per il conseguimento degli obiettivi previsti dalla Legge 190/2012, secondo modalità che consentano la loro gestione ed analisi informatizzata;
- e) definisce criteri per assicurare la rotazione dei Dirigenti nei Settori particolarmente esposti alla Corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai Dirigenti pubblici, anche esterni.

TIPOLOGIA REATI

Per quanto concerne il campo di azione della legge, occorre precisare come non sia presente nella legge n. 190/2012 una definizione della “corruzione”, che quindi viene data per presupposta.

Riprendendo quanto affermato però nella circolare n. 1 del 25/01/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, il concetto di corruzione ai fini dell’ambito di applicazione della legge n. 190 del 2012 deve essere inteso in senso lato “come comprensivo della varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che, come noto, è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.c., e sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel titolo II, capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite”.

La legge, pertanto, mira a scongiurare, attraverso approcci prognostici, anche il semplice atteggiamento corruttivo, ossia quei comportamenti che si traducono in una disorganizzazione amministrativa o in malfunzionamento dei procedimenti e che trovano la loro origine nell’intento di favorire qualcuno.

Al fine di comprendere la reale portata della norma, al concetto di “corruzione” deve affiancarsi quello di “vantaggio privato”: con tale termine, infatti, il legislatore non ha evidentemente inteso riferirsi ai meri benefici economici derivanti dall’abuso del potere, ma a qualsiasi tipo di utilità che al soggetto titolare di tale potere potrebbe derivare dal suo scorretto esercizio. Tale precisazione conferisce alla norma un raggio di azione molto ampio ed evidenzia la necessità che la stessa venga specificata in maniera diversa a seconda dell’esperienza e delle attività poste in essere da ciascuna pubblica amministrazione attraverso i vari piani triennali, appunto. Ciò posto, il Legislatore ha, però, individuato direttamente come attività a rischio corruzione quelle elencate al comma 16 dell’art. 1 della legge n. 190/2012 (per le quali è previsto, dal precedente comma 15, anche l’obbligo di trasparenza), ossia i procedimenti di:

autorizzazione o concessione;

b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163;

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;

d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009.

Per tali procedimenti, il cui elenco è meramente esemplificativo, il legislatore ha effettuato una presunzione di esistenza della corruzione a causa della tipologia degli interessi ad essi sottesi.

Il concetto di corruzione, da prevenire e combattere con l'adozione del Piano, va inteso in senso ampio e comprende tutte quelle situazioni in cui “nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati”.

Sono quindi rilevanti:

- tutte le fattispecie previste come delitti contro la Pubblica Amministrazione ;
- tutte le situazioni in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

È essenziale focalizzarsi attentamente su questa accezione ampia del concetto di corruzione per poter correttamente elaborare azioni e strategie organizzative che poi sono il cuore del Piano di prevenzione della corruzione.

Il termine “corruzione”, come comunemente inteso, rischierebbe di marginalizzare l'azione organizzativa richiesta all'Ente, limitandola al controllo e/o la sanzione di comportamenti individuali “deviati”, oltretutto ingenerando sia nella componente tecnico-amministrativa che in quella di indirizzo politico, comportamenti difensivi, auto-assolutori e negatori dell'esistenza del problema.

In realtà, la sfera di attenzione del legislatore penale e dell'opinione pubblica si è andata man mano allargando, intercettando comportamenti e prassi largamente accettati in passato ma ora totalmente censurabili e attaccabili sia sotto il profilo etico che organizzativo.

Di seguito sono riportati i reati contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dal Titolo II, Capo I del Codice Penale:

Norma di riferimento Reato presupposto

Art. 314 c.p. – (Peculato)

Art. 316 c.p. – (Peculato mediante profitto dell'errore altrui)

Art. 316 bis c.p. – (Malversazione a danno dello Stato)

Art. 316 ter c.p. – (Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato)

Art. 317 c.p. – (Concussione)

Art. 318 c.p. – (Corruzione per un atto d'ufficio)

Art. 319 c.p. – (Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio)

Art. 319 bis c.p. – (Circostanze aggravanti)

Art. 319 ter c.p. – (Corruzione in atti giudiziari)

Art. 319 quater c.p. – (Induzione indebita a dare o promettere utilità)

Art. 320 c.p. – (Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio)

Art. 321 c.p. – (Pene per il corruttore)

Art. 322 c.p. – (Istigazione alla corruzione)

Art. 322 bis c.p. – (Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri)

Art. 322 ter c.p. – Confisca;

Art. 323 c.p. – Abuso d'ufficio;

Art. 323 bis c.p. – Circostanza attenuante;

Art. 325 c.p. – Utilizzazione di invenzioni o scoperte conosciute per ragione d'ufficio;

Art. 326 c.p. – Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio;

Art. 328 c.p. – Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione;

Art. 329 c.p. – Rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica;

Art. 331 c.p. – Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità;

Art. 334 c.p. – sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa;

Art. 335 c.p. – Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa;

Art. 335 bis c.p. – Disposizioni patrimoniali.

Si aggiunge il decreto legislativo 15 marzo 2017, n. 38, recante “Attuazione della decisione quadro 2003/568/GAI del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato” (G.U. n. 75 del 30 marzo 2017).

SOGGETTI COINVOLTI

In base alle indicazioni contenute nella legge n. 190/2012 e nel PNA sono stati identificati come destinatari del Piano:

- a) il personale della società Sanitaservice Policlinico di Bari S.r.l.u.;**
- b) i consulenti e collaboratori esterni;**
- c) i titolari di contratti per lavori, servizi e forniture.**

L'Amministratore Unico della Sanitaservice Policlinico di Bari:

designa il Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;

adotta il Piano e i suoi aggiornamenti e li comunica al RPCT dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Policlinico di Bari;

- valorizza, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio corruzione;
- assicura al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- promuove una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

Il Responsabile per la prevenzione della Corruzione e Trasparenza si occupa in particolare delle seguenti attività:

- presenta all'Amministratore Unico, per la necessaria approvazione, una proposta di Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
- vigila sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;
- elabora le modifiche necessarie per migliorarne l'efficacia e predisporre l'aggiornamento annuale, tenendo conto delle normative sopravvenute e delle modifiche organizzative nel frattempo intervenute;
- segnala all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), se presente, eventuali disfunzioni inerenti l'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;

- indica 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 trasparenza;
- pianifica le misure di trasparenza, monitora l'adempimento da parte della società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e verifica la qualità dei dati pubblicati in termini di
 - completezza, chiarezza, aggiornamento e facile consultazione;
- pubblica sul sito internet istituzionale, entro le scadenze definite da ANAC, una relazione sull'attività svolta, predisposta secondo le indicazioni fornite dall'ANAC stessa;
- collabora alla definizione dei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità e individua, in accordo con i referenti, interventi di formazione specifica per i dipendenti che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verifica l'effettiva rotazione del personale o l'applicazione del principio di segregazione delle funzioni, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dalla società;
- vigila sul rispetto delle disposizioni del decreto legislativo 39/2013 sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi, per quanto applicabile;
- cura la diffusione della conoscenza del Codice di comportamento aziendale e collabora con l'Ufficio Procedimenti Disciplinari per il monitoraggio annuale sulla sua attuazione;
- programma incontri periodici con i referenti al fine di monitorare il rispetto del piano e condividere le problematiche emerse nel corso dello svolgimento dell'attività.

Tutto il personale aziendale è tenuto in egual misura a concorrere all'attuazione del Piano, nello specifico **tutti i dipendenti**:

- partecipano al processo di gestione del rischio, anche collaborando all'attuazione delle misure preventive, così come individuate nel Piano ciascuno per l'ufficio di rispettiva competenza;
- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione, fornendo suggerimenti al Referente di riferimento e/o al R.P.C. T.;
- assicurano i flussi di informazioni definiti nel Piano;
- osservano le misure contenute nel Piano;
- segnalano le situazioni di illecito;
- si astengono in caso di sussistenza di conflitto di interessi.

Consulenti e collaboratori

Tutti i consulenti e i collaboratori di Sanitaservice Policlinico di Bari a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei, sono tenuti a:

- osservare le misure contenute nel Piano;
- segnalare le situazioni di illecito.

STRUMENTI DI CONTROLLO E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Conformemente a quanto richiesto dalla Legge 190 del 2012, la società Sanitaservice Policlinico Bari Srl adotta misure finalizzate alla prevenzione della corruzione con riferimento sia alla fase di formazione che di attuazione delle decisioni relative alle attività maggiormente esposte a rischio.

La Società agisce a prevenzione dei fenomeni di corruzione:

- attraverso l'adozione di idonee procedure per la formazione, attuazione e controllo delle decisioni, in qualunque forma assunte;
- assicurando la massima trasparenza alla propria azione amministrativa;
- adottando azioni di formazione per i dipendenti impiegati nelle attività a maggior rischio di corruzione;
- strutturando un efficace sistema di controlli, anche su più livelli;
- aggiornando opportunamente il proprio Codice Etico.

In particolare, le buone pratiche amministrative gestionali perseguite dalla Società prevedono:

- **la separazione delle funzioni;**
- **la rotazione degli incarichi (ove possibile);**
- **la verifica dei conflitti di interesse anche potenziali in ogni fase di tutti i procedimenti mediante il tracciamento dei responsabili delle istruttorie e dei procedimenti;**
- **azioni legate alla specificità dell'attività e dei singoli procedimenti.**

E' richiesto a ciascun dipendente di segnalare le eventuali situazioni di conflitto di interesse esistenti con riferimento alle attività dallo stesso svolte e avendo riguardo anche a quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del D.P.R. 62/2013 e dai codici disciplinari; la dichiarazione deve essere redatta per iscritto e inviata al proprio Responsabile sovraordinato.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali in capo a dipendenti o a soggetti anche esterni a cui la società intende conferire l'incarico di membro di commissioni, di affidamento o di commesse, di incarichi dirigenziali o di altri incarichi di cui all'art. 3 del D.lgs. 39 del 2013. L'accertamento avviene mediante dichiarazione di autocertificazione resa dall'interessato conformemente a quanto previsto dall'art. 20 del D.lgs. 39/2013.

I dipendenti che svolgono attività potenzialmente a rischio di corruzione segnalano al Responsabile qualsiasi anomalia accertata indicando, se a loro conoscenza, le motivazioni della stessa. Il Responsabile della prevenzione della corruzione può tenere conto di segnalazioni provenienti da eventuali portatori di interessi esterni alla società (stakeholders), purché non anonime e sufficientemente circostanziate, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino il rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi.

CONTESTO INTERNO

La prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno di Sanitaservice Policlinico Bari per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne.

Per l'analisi del contesto interno si ha riguardo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione.

La Sanitaservice Policlinico Bari Srl è una società unipersonale a responsabilità limitata avente per oggetto sociale la prestazione di servizi strumentali all'esercizio delle funzioni istituzionali di assistenza e cura della persona e socio-sanitarie svolte dall'Azienda Ospedaliero Universitaria Consorziale Policlinico di Bari.

Sanitaservice Policlinico Bari fornisce servizi di supporto strumentali in ambito sanitario all'Azienda Ospedaliero Universitaria Consorziale Policlinico di Bari tra cui:

- attività di ausiliario e portierato;
- attività di pulizia dei locali destinati allo svolgimento delle attività istituzionali, nonché attività di sanificazione delle sale operatorie e dei locali destinati alle attività di cura dei pazienti;
- attività di logistica integrata;

- attività di gestione Centro Unico di Prenotazione (CUP) aziendale;
- attività di gestione del sistema informatico aziendale della controllante e correlato supporto tecnico-operativo.

Tutti i servizi vengono erogati solo per il Policlinico di Bari e l'Ospedale Pediatrico Giovanni XXIII.

Il personale interno consta di n. 497 dipendenti di cui:

- n. 7 unità nel ruolo amministrativo (di cui 1 Responsabile tecnico)
- n. 13 unità dedicate al CUP della controllante
- n. 5 unità dedicate al servizio di gestione del sistema informatico aziendale della controllante e correlato supporto tecnico-operativo
- rimanenti unità destinate alle attività strumentali svolte per conto della controllante.

Di seguito gli Uffici ove sono giornalmente svolte le attività amministrative-gestionali della Sanitaservice Policlinico Bari Srl:

- Ufficio Acquisti e Controllo di Gestione
- Ufficio Personale
- Ufficio Contabilità
- Ufficio T.A.P.

- AREA AMMINISTRAZIONE E PERSONALE
n. 4 unità
- AREA APPROVVIGIONAMENTI, CONTROLLO DI GESTIONE E TRASPARENZA -
CORRUZIONE - PRIVACY
n. 1 unità
- AREA PRODUZIONE
n. 2 unità

In linea generale non si evidenziano criticità specifiche rispetto a quelle tipicamente insite nella natura dell'attività istituzionale svolta da questa società.

Trattasi di rischi comuni a tutte le aziende che operano in qualità di società *in-house* per supporto strumentale all'azienda controllante sanitaria, in presenza di norme di legge di livello statale e regionale, regolamenti e procedure che disciplinano in modo alquanto puntuale tutte le fasi dei procedimenti e processi interni aziendali, delimitando gli ambiti di discrezionalità operativa.

Si registra una buona conoscenza dei contenuti del Codice di Comportamento Aziendale soprattutto nelle aree percepite come maggiormente a rischio, vale a dire appalti e contratti pubblici, assunzioni, nomine, affidamenti incarichi e progressioni di carriera.

Tuttavia, la società Sanitaservice Policlinico Bari S.r.l.u., intende implementare ulteriori misure preventive, nel triennio 2021-2023, al fine di migliorare il già efficiente sistema di monitoraggio posto in essere.

In tema di misure finalizzate alla prevenzione della corruzione di carattere generale, che, proprio per la loro idoneità all'applicazione in tutti i processi aziendali, si pongono in una situazione di sostanziale continuità rispetto alla programmazione precedente, l'attuale Piano parte da un'attenta ricognizione dello stato di attuazione raggiunto nell'anno 2019, stabilendo, per ciascuna, la nuova programmazione per l'anno 2020, con le relative fasi e tempi di esecuzione.

Nell'attuale Piano si dà conto degli esiti della verifica sull'attuazione delle misure previste nel precedente PTPCT 2020-2022, che è stato sottoposto ad un monitoraggio annuale, in data 30 gennaio 2021, da parte del Responsabile per la prevenzione della corruzione ed i cui risultati sono stati riassunti anche nella relazione annuale del RPCT per l'anno 2020 (allegato "All_4_Scheda Relazione_Sanitaservice"), pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente" sul sito internet istituzionale.

Le operazioni di monitoraggio delle misure si sono svolte con l'intervento degli attori coinvolti, che si sono fatti parte attiva di un processo sganciato dalla logica del mero "adempimento formale", con importanti riscontri critici in ottica costruttiva e di corresponsabilizzazione.

Il monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure preventive risulta un importante obiettivo strategico per il governo del sistema anticorruptivo aziendale, in quanto evidenzia eventuali lacune e criticità e costituisce l'indispensabile punto di partenza per l'aggiornamento del nuovo Piano di prevenzione per il triennio 2021/2023.

CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale la Sanitaservice Policlinico Bari opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

A tal fine, sono considerati sia i fattori legati al territorio di riferimento, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Nel corso degli ultimi anni si è rilevato non semplice il tentativo di misurare il fenomeno della corruzione, esclusiva non solo della criminalità organizzata, che inquina e frena lo sviluppo economico di un Paese. Il confronto tra i dati giudiziari (denunce e condanne) e quelli relativi alla percezione del fenomeno corruttivo evidenzia un rapporto inversamente proporzionale tra corruzione “praticata” e corruzione “denunciata e sanzionata”: mentre la seconda si è in modo robusto ridimensionata negli ultimi venti anni, la prima è ampiamente lievitata.

L'Indice di Percezione della Corruzione (CPI) 2020 pubblicato da *Transparency International* classifica l'Italia al 52esimo posto sui 180 Paesi oggetto dell'analisi. Il nostro Paese, dunque, pur mantenendo il punteggio (53) attribuitogli nell'edizione 2019, perde una posizione in graduatoria.

Il CPI 2020 segna un rallentamento del trend positivo che aveva visto l'Italia guadagnare 11 punti dal 2012 al 2019, pur confermandola al 20esimo posto tra i 27 Paesi membri dell'Unione Europea. Danimarca e Nuova Zelanda continuano ad attestarsi tra i Paesi più virtuosi, con un punteggio di 88.

PUNTEGGIO	PAESE	POSIZIONE	PUNTEGGIO	PAESE	POSIZIONE
88	Danimarca	1	60	Slovenia	35
85	Finlandia	3	57	Cipro	42
85	Svezia	3	57	Lettonia	42
82	Olanda	8	56	Polonia	45
80	Germania	9	54	Rep. Ceca	49
80	Lussemburgo	9	53	Italia	52
76	Austria	15	53	Malta	52
76	Belgio	15	50	Grecia	59
75	Estonia	17	49	Slovacchia	60
72	Irlanda	20	47	Croazia	63
69	Franca	23	44	Bulgaria	69
62	Spagna	32	44	Ungheria	69
61	Portogallo	33	44	Romania	69
60	Lituania	35			

In virtù della predisposizione del presente Piano, il Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha condotto un'analisi del contesto esterno in cui opera la società tenendo conto non solo delle specificità organizzative della Sanitaservice Policlinico di Bari, in qualità di società *in house*, in termini dimensionali e funzionali ma anche:

- dei suoi principali stakeholder (consulenti, collaboratori, fornitori di beni e servizi, etc.);
- del contesto territoriale di riferimento con riguardo ai dati storici su potenziali infiltrazioni criminali ed eventi corruttivi.

Nel capoluogo pugliese si registra una pluralità di sodalizi di stampo mafioso ciascuno operante in un ambito territoriale.

L'immagine che ne risulta è di grande disomogeneità e di estrema mutevolezza, dal momento che mancando un autorevole vertice aggregante, si assiste ad un continuo mutare di equilibri ed alleanze. In particolare, il capoluogo pugliese è stato negli ultimi anni interessato da un innalzamento del livello di conflittualità tra clan che ha investito in modo significativo alcuni qualificati contesti associativi. La circostanza che la società si trovi collocata in un territorio caratterizzato dalla presenza di criminalità organizzata è rilevante ai fini della gestione del rischio di corruzione, dal momento che gli studi sulla criminalità organizzata hanno da tempo evidenziato come la corruzione sia proprio uno dei tradizionali strumenti di azione delle organizzazioni criminali.

L'analisi ha messo in evidenza la potenziale influenza che i vari soggetti esterni possono avere sulla società evidenziando, al tempo stesso, la validità delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, applicate pragmaticamente all'interno dell'organizzazione.

GESTIONE DEL RISCHIO

Per “gestione del rischio” si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo la società con riferimento al rischio.

La gestione del rischio di corruzione è quindi lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi. La pianificazione, mediante l'adozione del “Piano della prevenzione della Corruzione”, è il mezzo per attuare la gestione del rischio.

L'intero processo di gestione del rischio, dall'identificazione, all'analisi e ponderazione, si è basato, in conformità a quanto affermato dalla Funzione pubblica, sulla partecipazione e l'attivazione di meccanismi di consultazione, sotto il coordinamento del “Responsabile della prevenzione della Corruzione”, con l'affiancamento di esperti esterni ed il coinvolgimento dei referenti per le aree di rispettiva competenza.

I principi fondamentali consigliati per una corretta “gestione del rischio” sono quelli desunti dalle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione pubblica e dalle Linee guida Uni ISO 31000:2010, espressamente richiamate dallo stesso Dipartimento, che rappresentano l'adozione

nazionale, in lingua italiana, della Norma internazionale ISO 31000 (edizione novembre 2009), elaborata dal Comitato tecnico ISO/TMB. L'art. 1, comma 9, della Legge 190/2012 riproduce infatti, pur nella diversa accezione degli strumenti legislativi, le indicazioni di cui all'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

Pur in continuità con i precedenti Piani Triennali Prevenzione Corruzione, questo documento aggiorna alcune indicazioni metodologiche allo scopo di orientare la Sanitaservice Policlinico di Bari verso un approccio alla prevenzione della corruzione finalizzato alla riduzione del rischio corruttivo da un punto di vista sostanziale e non meramente formale.

L'Allegato 1 al PNA 2019 ha ampiamente integrato e aggiornato le indicazioni presenti nel PNA 2013 e nell'Aggiornamento 2015 al PNA ispirandosi sempre ai principali standard internazionali di risk management. La seguente figura, ripresa dall'Allegato 1, descrivere molto bene tutti gli attori generalmente coinvolti, i cui compiti e responsabilità sono stati indicati nel presente documento:



L'analisi condotta coinvolgendo tutto il personale aziendale ha consentito di:

- migliorare e aggiornare la mappatura dei processi;
- modificare e integrare, per ciascun processo, i possibili rischi;
- attribuire a ciascun processo un grado di rischio specifico;
- modificare e integrare le misure di prevenzione dei rischi.

Per l'anno 2020 verrà richiesto al personale interessato di descrivere le fasi/attività dei processi anche con l'utilizzo di eventuali flow chart. Gli audit condotti durante l'anno non hanno evidenziato problematiche specifiche, ma hanno permesso la correzione di eventuali inesattezze e

l'aggiornamento di alcuni processi, rischi e relative misure. Tutte queste informazioni serviranno per l'organizzazione degli audit da effettuare nel corso del 2021, problematiche specifiche che dovessero emergere verranno analizzate di volta in volta.

Le aree di rischio obbligatorie risultano le seguenti:

A) Area acquisizione e progressione del personale

- Reclutamento
- Progressioni di carriera
- Conferimento di incarichi di collaborazione

B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture

- Definizione dell'oggetto dell'affidamento
- Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
- Requisiti di qualificazione
- Requisiti di aggiudicazione
- Valutazione delle offerte
- Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
- Procedure negoziate
- Affidamenti diretti
- Revoca del bando
- Redazione del cronoprogramma
- Varianti in corso di esecuzione del contratto
- Subappalto
- Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

- Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an1

¹ La discrezionalità costituisce il margine di apprezzamento che la legge lascia alla determinazione dell'autorità amministrativa. Quattro sono i principali oggetti su cui può esercitarsi la discrezionalità:

1. AN : la scelta dell'emanazione o meno di un determinato atto
2. QUID :il contenuto del provvedimento può essere determinato liberamente o entro certi valori
3. QUOMODO: modalità accessorie inerenti gli elementi accidentali (forma)

- Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
- Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an1 e a contenuto vincolato
- Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
- Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an1
- Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an1 e nel contenuto

D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

- Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an1
- Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
- Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an1 e a contenuto vincolato
- Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
- Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an1
- Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an1 e nel contenuto

¹ La discrezionalità costituisce il margine di apprezzamento che la legge lascia alla determinazione dell'autorità amministrativa. Quattro sono i principali oggetti su cui può esercitarsi la discrezionalità:

1. AN : la scelta dell'emanazione o meno di un determinato atto
2. QUID :il contenuto del provvedimento può essere determinato liberamente o entro certi valori
3. QUOMODO: modalità accessorie inerenti gli elementi accidentali (forma)
4. QUANDO: momento in cui adottare il provvedimento

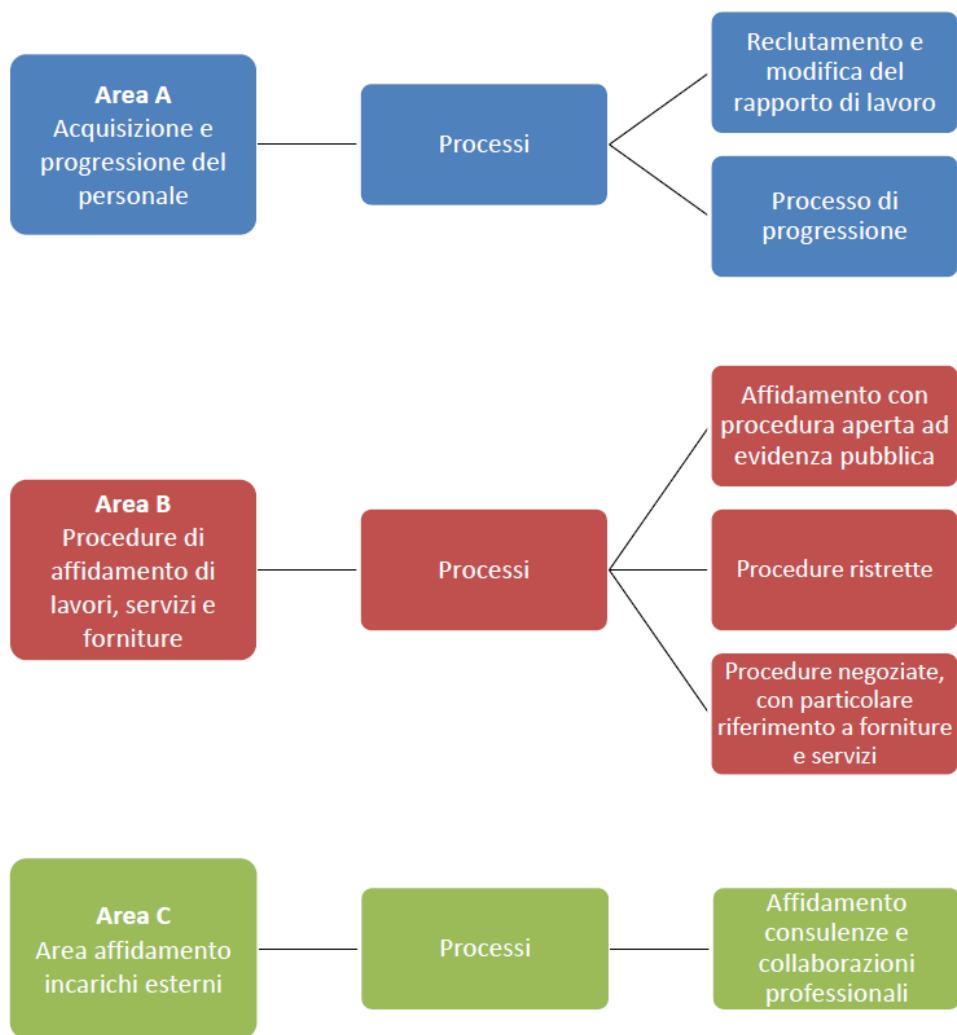


Figura 1 Schema Aree a maggior rischio

L'analisi del rischio ha l'obiettivo di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività. Per la misurazione del livello del rischio sono state recepite le indicazioni metodologiche contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, privilegiando un'analisi di tipo qualitativo rispetto a una di tipo quantitativo. Sono stati individuati cinque criteri (indicatori di stima) sulla base dei quali è stata fatta la valutazione del livello di esposizione al rischio dei processi:

Discrezionalità	
Processo con alta discrezionalità (assenza di leggi e regolamenti, assenza di procedure, ecc)	Alto

Processo parzialmente vincolato (presenza di leggi o di atti amministrativi):	Medio
Processo totalmente vincolato	Basso
Rilevanza esterna e valore economico	
Destinatari esterni all'azienda / Valore economico alto	Alto
Destinatari esterni all'azienda / Valore economico basso	Medio
Destinatari interni all'azienda / Valore economico alto	Medio
Destinatari interni all'azienda / Valore economico basso	Basso
Efficacia controlli	
Misure applicate ma da implementare	Alto
Misure applicate ma alcune da implementare	Medio
Misure correttamente applicate	Basso
Presenza di segnalazioni in realtà simili	
L'attività è stata oggetto di eventi corruttivi in realtà simili	Alto
L'attività non è stata oggetto di eventi corruttivi in realtà simili	Basso
Presenza di segnalazioni nell'azienda	
L'attività è stata oggetto di eventi corruttivi nell'azienda	Alto
L'attività non è stata oggetto di eventi corruttivi nell'azienda	Basso

Con la nuova metodologia di gestione del rischio, la valutazione cumulativa del livello di esposizione facendo riferimento a più valori, non può essere la media dei singoli indicatori, ma deve essere il frutto di una valutazione complessiva che tiene conto di diversi aspetti. In particolare, si è data rilevanza agli indicatori di livello medio e alto i cui valori costituiscono un “alert” per la gestione del rischio corruttivo e portano i processi ad essere sottoposti ad un monitoraggio più puntuale per la loro “intrinseca rischiosità”.

Di seguito le principali aree considerate a rischio:

- a) Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, modalità di selezione;
- b) Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni economiche;
- c) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- d) Contenzioso e procedure legali
- e) Liste di attesa (CUP) per conto della controllante

Con riferimento alle suddette Macro Aree, il Responsabile della prevenzione della corruzione ha condotto una mappatura dei processi a rischio di corruzione svolti all'interno della società, intendendo per processo l'insieme delle attività e delle risorse strumentali finalizzate alla realizzazione di una determinata procedura.

PONDERAZIONE DEL RISCHIO

L'obiettivo della ponderazione del rischio è, come precisato dall'ANAC, di «agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione».

Pertanto, dopo aver determinato il livello di rischio di ciascun processo si è proceduto alla ponderazione, definendo, cioè, una graduatoria dei rischi, in base al livello di rischio più o meno elevato. La classifica del livello di rischio è stata poi esaminata e valutata per elaborare la proposta di trattamento dei rischi. Per far ciò si precisa che i processi sono stati considerati più o meno a rischio secondo la tabella di valutazione di seguito riportata.

Livello di rischio	Classificazione e identificazione del rischio
Basso	Rischio ACCETTABILE Il rischio è sostanzialmente controllato; la pesatura ha evidenziato un adeguato livello di prevenzione e delle misure organizzativa già poste in essere.
Medio	Rischio INTERMEDIO Il rischio è parzialmente non controllato. Il sistema preventivo deve essere implementato. Fondamentale il controllo nel tempo dell'effettiva prevenzione.
Alto	Rischio ELEVATO Il rischio è sostanzialmente non controllato. La società deve adottare misure ulteriori.

Un concetto cruciale nello stabilire se attuare nuove azioni è quello di rischio residuo, ossia del rischio che persiste una volta che le misure di prevenzione generali e specifiche siano state correttamente attuate. Nell'analizzare il rischio residuo si considera inizialmente la possibilità che il fatto corruttivo venga commesso in assenza di misure di prevenzione; successivamente, si analizzano le misure generali e specifiche che sono state già adottate dall'amministrazione valutandone l'idoneità e l'effettiva applicazione. Nella valutazione del rischio, quindi, è necessario tener conto delle misure già implementate per poi concentrarsi sul rischio residuo.

AREE A RISCHIO

Le aree aziendali ove il rischio di commissione dei reati è potenzialmente più elevato, sono:

- **Personale**
- **Lavori, Servizi e Forniture**
- **Patrimonio**
- **Legale**
- **CUP del controllante**
- **Sistema informatico aziendale del controllante**

In ossequio alle previsioni di cui all'art. 1, della Legge n. 190/12, applicate in relazione allo specifico contesto, all'attività e alle funzioni svolte dalla società, la mappatura delle aree a maggior rischio di corruzione, dei processi che si sviluppano al loro interno e delle relative fasi di cui questi si compongono, ha riguardato precisamente le seguenti aree:

- Acquisizione e sviluppo del personale;
- Conferimento di incarichi di collaborazione;
- Appalti di lavori, servizi e forniture
- Liste di attesa per conto della controllante

Ulteriori Aree specifiche a rischio corruzione:

- Gestione corrispondenza e protocollo
- Gestione cassa

- Gestione presenze personale dipendente
- Procedimenti disciplinari
- Gestione delle entrate e delle spese
- Contenzioso
- Gestione sistema informatico aziendale presso la controllante
- Attività di gestione del patrimonio presso la controllante

Di seguito un report sintetico delle aree di rischio per processi aziendali. Per dettagli sull'analisi del rischio si rinvia all'allegato "All_1_Analisi_rischio_SanitaService" e relative misure "All_2_Elenco-misure_SanitaService_2021".

AREA RISCHIO	PROCESSO	UFFICI INTERESSATI	LIVELLO RISCHIO inerente	RISCHIO FINALE (PONDERATO)
Acquisizione e progressione del personale	Reclutamento	Amministrazione Personale	Medio	Basso
	Progressioni di carriera	Amministrazione Personale	Medio	Basso
	Conferimento di incarichi di collaborazione	Amministrazione Personale	Alto	Medio
Affidamento di lavori, servizi e forniture Affidamento di lavori, servizi e forniture	Definizione dell'oggetto dell'affidamento	Amministrazione Ufficio Acquisti	Medio	Basso
	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	Amministrazione Ufficio Acquisti	Alto	Medio
	Requisiti di qualificazione	Amministrazione Ufficio Acquisti	Medio	Basso
	Requisiti di aggiudicazione	Amministrazione Ufficio Acquisti Commissione giudicatrice	Medio	Basso
	Valutazione delle offerte	Amministrazione Ufficio Acquisti	Medio	Basso

		Commissione giudicatrice		
	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	Amministrazione Ufficio Acquisti RUP Commissione giudicatrice	Medio	Basso
Affidamento di lavori, servizi e forniture	Procedure negoziate	Amministrazione Ufficio Acquisti	Medio	Basso
	Affidamenti diretti	Amministrazione Ufficio Acquisti	Alto	Medio
	Revoca del bando	Amministrazione Ufficio Acquisti	Medio	Basso
	Redazione del cronoprogramma	Amministrazione Ufficio Acquisti	Medio	Basso
	Varianti in corso di esecuzione del contratto	Amministrazione Ufficio Acquisti	Medio	Basso
	Subappalto	Amministrazione Ufficio Acquisti	Medio	Basso
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	pagamento compensi	Amministrazione Personale Risorse Finanziarie Contabilità e Bilancio	Medio	Basso
	fatturazione attiva e passiva	Amministrazione Risorse Finanziarie Contabilità e Bilancio	Alto	Basso
	acquisti e locazioni	Amministrazione Risorse Finanziarie Contabilità e Bilancio	Medio	Basso
	registrazioni contabili	Amministrazione Risorse Finanziarie Contabilità e Bilancio	Medio	Basso
Incarichi e nomine	conferimento di incarichi a professionisti	Amministrazione Personale	Alto	Medio

Affari legali e contenzioso	gestione di precontenziosi e contenziosi	Amministrazione Legale	Medio	Medio
CUP	gestione presa in carico e disdetta delle prenotazioni sanzioni per mancata disdetta	CUP per conto del Policlinico di Bari	Medio	Basso
Gestione sistema informatico aziendale presso la controllante	Attività presso la Controllante	Personale	Medio	Basso
Attività di gestione del patrimonio presso la controllante	Attività presso la Controllante	Personale	Medio	Basso
Rapporti con Pubblici Ufficiali	gestione dei rapporti della Società con i pubblici ufficiali, nell'ambito di eventuali visite ispettive e controlli	Amministrazione Personale Risorse Finanziarie	Basso	Basso

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	CODICE	FASI	SOGGETTO ESECUTORE	DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO A RISCHIO DI CORRUZIONE (EVENTO RISCHIOSO)	MISURE SPECIFICHE INTRODOTTE	
						LIVELLO DI RISCHIO RESIDUO	
A. APPALTI PUBBLICI- ACQUISIZIONE SERVIZI E FORNITURE ex D.Lgs. n. 50/2016	A. 1 Programmazione	A.1.1	Programmazione fabbisogno (art. 21, comma 6, D.Lgs. 50/2016)		<ul style="list-style-type: none"> •Alterazione del fabbisogno effettivo per favorire operatori economici •Definizione di un fabbisogno non rispondente ai criteri di efficienza/efficacia/economicità 	BASSO	<ul style="list-style-type: none"> •Programmazione degli acquisti di beni e servizi
		A.2.1	Consultazione preliminare di mercato (art. 66 D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.)		Predisposizione di clausole contrattuali dal contenuto vago o vessatorio per disincentivare la partecipazione alla gara	BASSO	<ul style="list-style-type: none"> •Effettuazione di consultazioni collettive
	A. 2 Progettazione della gara	A.2.2	Realizzazione dell'acquisizione secondo la modalità individuata: tramite MEPA (RdO – TD - OdA) e senza MEPA (Procedura negoziata e affidamento diretto con o senza preventiva indagine di mercato - ex art. 36 D.Lgs. n. 50/2016)		<ul style="list-style-type: none"> •Utilizzo improprio di sistemi di affidamento per favorire un operatore. •Predisposizione di clausole contrattuali dal contenuto vago o vessatorio per disincentivare la partecipazione alla gara ovvero per consentire modifiche in fase di esecuzione 	MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> •Effettuazione di consultazioni collettive e/o incrociate di più operatori e adeguata verbalizzazione •Obbligo di motivazione nella determina a contrarre in ordine sia alla scelta della procedura sia alla scelta del sistema di affidamento adottato ovvero alla tipologia contrattuale
		A.2.3	Determinazione importo del contratto		Abuso delle disposizioni in materia di determinazione del valore	MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> •Obbligo di indicazione nella determina a contrarre dell'importo stimato o presunto del contratto

							<ul style="list-style-type: none"> •Individuazione importo di riferimento nello storico dell'Ente •Programmazione - bilancio di previsione
		A.2.4	Predisposizione atti e documenti di gara incluso il capitolato		Formulazione di criteri di valutazione che possono favorire determinati operatori economici	MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> •Utilizzo di sistemi informatizzati per l'individuazione degli operatori da consultare •Ricorso ad esperto in assenza di professionalità interna
	A.3. Selezione del contraente	A.3.1	Pubblicazione del bando		Difficoltà nell'accesso e/o nella consultazione dei documenti on line e assenza di pubblicità del bando e dell'ulteriore documentazione rilevante	BASSO	<ul style="list-style-type: none"> •Struttura informatica della Sezione "Amministrazione Trasparente" facilmente accessibile agli interessati •Pubblicità del bando on line •Accessibilità on line documentazione bando
		A.3.2	Fissazione dei termini per la ricezione dell'offerta		Immotivata indicazione di termini ridotti o di proroghe	BASSO	•Adeguate motivazione per la riduzione o proroga dei termini
		A.3.3	Trattamento e custodia della documentazione di gara (misure di riservatezza)		Alterazione/sottrazione documentale	MEDIO	<ul style="list-style-type: none"> •Menzione nel verbale di gara di specifiche cautele adottate a tutela dell'integrità e della conservazione della documentazione di gara •Protocollazione informatica documentazione •Custodia documentazione cartacea
		A.3.4	Nomina della commissione di gara		Mancato rispetto delle disposizioni che regolano la nomina della commissione	BASSO	•Rispetto degli obblighi di trasparenza/pubblicità delle nomine dei componenti delle commissioni e degli atti di gara

A. APPALTI PUBBLICI- ACQUISIZIONE SERVIZI E FORNITURE ex D.Lgs. n. 50/2016							<ul style="list-style-type: none"> •Rispetto Codice di Comportamento
		A.3.5	Gestione delle sedute di gara		Falsa applicazione dei criteri di aggiudicazione della gara per manipolarne l'esito	BASSO	<ul style="list-style-type: none"> •Rilascio dichiarazione da parte dei componenti esterni della commissione di non trovarsi in conflitto d'interesse con riguardo ai dipendenti della stazione appaltante per rapporti di coniugio, parentela o affinità o pregressi rapporti professionali •Rilascio dichiarazione da parte dei componenti della commissione di gara di assenza di cause di incompatibilità con riferimento ai concorrenti alla gara
		A.3.6	Verifica dei requisiti di ordine tecnico ed economico di partecipazione		Alterazione/sottrazione documentale	BASSO	<ul style="list-style-type: none"> •Verifica collegiale dell'integrità della documentazione pervenuta e dei requisiti di partecipazione •Verifica collegiale della documentazione pervenuta •Custodia documentazione cartacea
		A.3.7	Valutazione delle offerte e verifica anomalia offerte		Falsa applicazione dei criteri di aggiudicazione della gara per manipolarne l'esito	BASSO	<ul style="list-style-type: none"> •Valutazione collegiale delle offerte nonché verifica collegiale delle offerte anormalmente basse e verifica della congruità dell'anomalia
	A.4. Verifica, aggiudicazione e stipula contratto	A.4.1	Verifica dei requisiti di ordine generale ai fini della stipula del contratto		<ul style="list-style-type: none"> •Alterazione o omissione dei controlli e delle verifiche al fine di favorire un aggiudicatario privo di requisiti •Alterazione contenuti verifiche per pretermettere l'aggiudicatario e favorire gli 	BASSO	<ul style="list-style-type: none"> •Custodia esito verifica degli atti dell'ufficio •Termine tempestivo di pubblicazione dei risultati della procedura di aggiudicazione •Autocertificazione dei requisiti

					operatori economici che seguono nella graduatoria		
		A.4.2	Effettuazione comunicazioni riguardanti i mancati inviti, le esclusioni e le aggiudicazioni e formalizzazione dell'aggiudicazione definitiva e stipula del contratto		•Immotivato ritardo nella formalizzazione del provvedimento di aggiudicazione e/o stipula del contratto tale da indurre l'aggiudicatario a sciogliersi da ogni vincolo o a recedere dal contratto	BASSO	•Termine tempestivo di pubblicazione dei risultati della procedura di aggiudicazione
	A.5 Esecuzione e rendicontazione del contratto	A.5.1	Approvazione modifiche del contratto originario		Modifiche sostanziali degli elementi del contratto con introduzione di elementi che se previsti dall'inizio avrebbero consentito un confronto concorrenziale più ampio	BASSO	•Pubblicazione tempestiva dei provvedimenti delle modifiche contrattuali intervenute
		A.5.2	Verifica della corretta esecuzione del contratto		Alterazione o omissione attività di controllo	BASSO	•Attestato/Certificato di regolare esecuzione del contratto •Pubblicazione in trasparenza dell'elenco annuale dei contratti

MONITORAGGIO E RIESAME

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase cruciale del processo di gestione del rischio grazie ai quali è possibile verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie.

Monitoraggio e riesame sono due attività diverse anche se strettamente collegate. Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso. Per quanto riguarda il monitoraggio si possono distinguere due sotto-fasi:

- Monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio
- Monitoraggio sull'adeguatezza delle misure di trattamento del rischio

I risultati dell'attività di monitoraggio sono utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio".

Il monitoraggio dei processi già mappati dalla Sanitaservice Policlinico di Bari avverrà, in prima applicazione, nel mese di novembre attraverso incontri/interviste/audit on-site con i referenti interni degli uffici aziendali. Saranno verificati i livelli di attuazione, attraverso l'analisi degli indicatori con i risultati attesi e raggiunti, registrando eventuali scostamenti e relative criticità. Il monitoraggio procederà con frequenza semestrale secondo il principio di gradualità.

Con riferimento alle modalità di verifica, il RPCT verificherà la veridicità delle informazioni rese in autovalutazione attraverso il controllo degli indicatori previsti nel Piano per l'attuazione delle misure e attraverso la richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi "prova" dell'effettiva azione svolta.

Il riesame sarà effettuato dal RPCT entro il mese di gennaio di ciascun anno al fine di valutare l'efficienza ed efficacia del sistema anticorrottivo nel suo complesso.

I Responsabili degli uffici e i dipendenti tutti, quando richiesto e nelle modalità specificate, hanno il dovere di fornire il supporto necessario al RPCT, pena l'irrogazione di provvedimenti disciplinari.

CODICE DI COMPORTAMENTO

Misura	Stato attuazione misura	Indicatore	Valore atteso	Responsabile
Codice di Comportamento	attuata	Diffusione del Codice al personale aziendale con incontro formativo	n. 1 incontro /anno	RPCT

Il Codice di comportamento costituisce uno dei principali strumenti di prevenzione dei fenomeni di illegalità, idoneo a mitigare la maggior parte delle tipologie dei comportamenti a rischio di corruzione, in quanto specificamente diretto a favorire la diffusione di comportamenti ispirati a standard di legalità ed eticità nell'ambito delle pubbliche amministrazioni.

Sanitaservice Policlinico Bari applica il Codice di comportamento dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Consorziale Policlinico di Bari, adottato con deliberazione n. 1321 del 27 novembre 2013, che integra e specifica il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici adottato con decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013, n. 62, e sostituito con l'allegato n.1/1 della deliberazione del Direttore Generale dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Consorziale Policlinico di Bari n. 282/DG del 15 febbraio 2019 che ne costituisce la base minima.

Per la redazione del Codice si è tenuto conto, oltre che delle prescrizioni previste dal d.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., anche delle "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni" della ex CIVIT (delibera 75/2013), che forniscono indicazioni alle Pubbliche amministrazioni sia sulla procedura da seguire ai fini della redazione del Codice, che in merito ai contenuti specifici. Alle "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" Determinazione ANAC del 28 aprile 2015 n.6, "Disposizioni di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016" Determinazione ANAC del 3 agosto 2016 n.831, "Linee guida per l'adozione dei codici di comportamento negli enti SSN" Determinazione ANAC del 20 settembre 2016, "Linee guida per l'adozione dei codici di comportamento negli enti SSN" Determinazione ANAC del 29 marzo 2017 n.358.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione ne ha dato la più ampia diffusione, ai sensi dell'art. 17, co.2 del DPR 62/2013, tramite pubblicazione del Codice di comportamento sull'Amministrazione trasparente del sito web istituzionale.

Nel corso dell'anno 2020 sono stati adottati i seguenti procedimenti disciplinari:

- n.28 provvedimenti disciplinari di cui n.7 segnalazioni pervenute nel 2018 e n.7 nel 2019
- n.9 adottati
- n.10 chiuse di cui n.7 per archiviazione, n.1 per impugnazione e n.2 annullate
- n.9 in definizione

Per l'anno 2021 si prevede l'aggiornamento del Codice comportamentale, declinato sulle esigenze organizzative aziendali della Sanitaservice Policlinico Bari.

DISCIPLINA DEL CONFLITTO D'INTERESSE

Misura	Stato attuazione misura	Indicatore	Valore atteso	Responsabile
Gestione conflitti di interesse	attuata	Numero segnalazioni ricevute e gestite	Zero segnalazioni	RPCT

La regolamentazione di tutte le ipotesi di conflitto di interessi in cui possano venire a trovarsi i dipendenti della Società è affidata al Codice di comportamento. I dipendenti non possono partecipare ad associazioni o organismi i cui fini siano in contrasto con quelli perseguiti dalla Società; sussiste ad ogni modo l'obbligo di tempestiva comunicazione nel caso in cui gli stessi partecipino a associazioni od organizzazioni i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento di attività d'ufficio.

All'Amministratore Unico della Sanitaservice Policlinico Bari compete la valutazione della sussistenza delle eventuali condizioni che integrino ipotesi di conflitto di interessi, anche potenziale.

La Società verifica la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità ed inconfiribilità nei confronti dei titolari di incarichi apicali e/o dirigenziali e/o similari. Il controllo è effettuato:

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

Se la situazione di incompatibilità dovesse emergere al momento del conferimento dell'incarico, la stessa viene rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità dovesse emergere nel corso del rapporto, il Responsabile della Prevenzione è tenuto alla contestazione all'interessato, ai sensi degli artt. 15 e 19 del d.lgs. n. 39 del 2013 ed a vigilare affinché siano prese le misure conseguenti.

Durante l'anno 2020 non si sono rilevate sussistenze di conflitti di interesse, incompatibilità o inconfiribilità.

INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI

Misura	Stato attuazione misura	Indicatore	Valore atteso	Responsabile
Autorizzazioni incarichi extra-istituzionali	attuata	numero verifiche sulle richieste autorizzative	100%	RPCT e Responsabili interni

La disciplina relativa all'autorizzazione a poter svolgere, da parte dei dipendenti, attività extra-istituzionali trova la sua *ratio* nella necessità di evitare situazioni di conflitto d'interesse.

Infatti, ai sensi dell'art.53, comma 5 del d.lgs. 165/2001 come modificato dalla legge n.190 del 2012, si stabilisce che “...il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente”. La disciplina prevista dal Codice di comportamento applicato alla Sanitaservice Policlinico Bari è limitativa in linea con il dettato normativo.

Durante l'anno 2020 nessun dipendente ha richiesto l'autorizzazione ad incarichi extra-istituzionali.

ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Misura	Stato attuazione e misura	Indicatore	Valore atteso	Responsabile
Anti-pantouflage per personale dipendente con poteri autoritativi e negoziali	attuata	Presenza clausola anti-pantouflage in contratti di assunzione/dimissioni/quiescenza e all'atto della cessazione	100% sul totale dei nuovi contratti/cessazioni	RPCT e Responsabili interni
Anti-revolving doors	attuata	Presenza clausola anti-revolving doors nei bandi di gara	100% sul totale dei nuovi bandi	RPCT e Responsabili interni

La legge 190/2012 ha introdotto una nuova disciplina delle attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro, il c.d. pantouflage o revolving doors, volta a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. L'art. 53, c. 16-ter, del d.lgs. 165/2001 stabilisce, infatti, 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 27, 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».

L'art. 21 del d.lgs. 39/2013 estende tale disciplina agli enti di diritto privato in controllo pubblico, indicando che «ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti

delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico».

Ai fini dell'applicazione dell'art. 53, comma 16 ter, del D.lgs. n. 165/2001 e dell'art.21 del d.lgs. 39/2013, la Sanitaservice Policlinico di Bari adotta le seguenti misure:

- nei contratti di assunzione del personale, nel ruolo direttivo, è 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;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, è 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 delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;

I soggetti per i quali emerge la situazione di cui al punto precedente sono esclusi dalle procedure di affidamento. Si agirà in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, D.lgs. n.165/2001.

Nell'anno 2020 non si sono riscontrate situazioni in violazione della disciplina c.d. del pantouflage o revolving doors.

FORMAZIONE COMMISSIONI E INCARICHI

Misura	Stato attuazione misura	Indicatore	Valore atteso	Responsabile
Formazione commissioni ed incarichi	attuata	% verifiche	100% sul totale dei componenti delle commissioni	RPCT e Responsabili interni

Ai sensi del d.lgs. n. 165 del 2001 e del d.lgs. n. 39 del 2013, le amministrazioni sono chiamate ad esaminare l'esistenza di condanne penali, per reati commessi contro la stessa pubblica

amministrazione, a carico dei soggetti (interni e/o esterni) o degli organi ai quali si intende conferire potere decisionale o responsabilità di procedimenti amministrativi, con particolare riferimento alle seguenti situazioni:

- nel momento di formazione delle commissioni,
- nel momento del conferimento di incarichi dirigenziali;
- all'atto di assegnazione di funzioni direttive a uffici, funzionari o altri collaboratori.

La condanna, anche non definitiva per i reati di cui sopra rileva, inoltre, ai sensi dell'art.3 del d.lgs. n.39/2013 come ipotesi di inconfiribilità di incarichi dirigenziali. La misura preventiva consiste nel rilevare, e verificare a campione, le autodichiarazioni di insussistenza delle incompatibilità/inconfiribilità previste dalla normativa vigente. Sanitaservice Policlinico di Bari applica tale misura di controllo in conformità alla normativa vigente e procede con monitoraggio a campione delle autodichiarazioni con frequenza annuale.

Nell'ultimo monitoraggio effettuato nel mese di dicembre 2020 non si sono rilevate criticità.

ROTAZIONE DEL PERSONALE

Misura	Stato attuazione	Indicatore	Valore atteso	Responsabile
Rotazione del personale dipendente o segregazione delle funzioni	Da attuare	Numero rotazioni o numero co-presenze per procedimento	Almeno n.1 rotazione o cambio incarico/anno	RPCT, Amministratore e Ufficio del Personale

Con la direttiva n. 8 del 17 giugno 2015 l'ANAC ha definito, infatti, che “uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti”, e pertanto ha previsto tra le misure organizzative di prevenzione alla corruzione l'applicazione della rotazione o delle misure alternative finalizzate a prevenire il citato fattore di rischio. L'Autorità ha anche chiarito che la rotazione non può comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.

Ciò premesso si rileva che Sanitaservice Policlinico Bari ha una struttura organizzativa costruita nell'ottica del più efficiente utilizzo delle risorse anche pubbliche di cui beneficia e perciò, pur garantendo la professionalità necessaria al perseguimento del proprio oggetto sociale, tramite la

doverosa individuazione dei soggetti competenti in base alle diverse aree di attività in cui la Società è concretamente impegnata, è molto snella e con un numero esiguo di dipendenti nel ruolo amministrativo.

La Società, pertanto, non può garantire ad oggi una rotazione del personale appartenente agli Uffici amministrativi, considerata l'assenza di adeguate professionalità per realizzare tale misura senza pregiudizio per l'ordinaria operatività istituzionale e per i risultati che deve conseguire.

Tuttavia Sanitaservice Policlinico Bari applica la c.d. “segregazione delle funzioni” e/o “compartecipazione”, ovvero la “distinzione delle competenze” e/o presenza di più soggetti nell'adozione di atti formali interni, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento sia sempre assegnata ad un soggetto diverso dall'Amministratore Unico, cui compete l'adozione del provvedimento finale.

TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Misura	Stato attuazione misura	Indicatore	Valore atteso	Responsabile
Segnalazione illeciti	attuata	% segnalazioni di illeciti effettuate dai dipendenti	Zero segnalazioni illeciti	RPCT

Le misure di tutela del dipendente che segnala condotte illecite (*c.d. whistleblowing*), previste per la prima volta nel nostro ordinamento dalla legge 6 novembre 2012, n.190 (che ha introdotto un nuovo articolo 54 bis all'interno del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165) sono espressamente ricondotte, dal Piano Nazionale Anticorruzione, alle misure di carattere generale finalizzate alla prevenzione della corruzione.

In ottemperanza a quanto disposto dall'ANAC nella Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (*c.d. whistleblower*)", la segnalazione può avere ad oggetto:

1. l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche situazioni in cui, nel corso dell'espletamento della propria attività, il segnalante riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui conferito al fine di ottenere vantaggi privati, nonché situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un cattivo funzionamento della Società a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite a quel determinato soggetto.

2. situazioni di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza direttamente od indirettamente "in ragione del rapporto di lavoro". Possono quindi ricomprendersi:

a) quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle proprie mansioni lavorative;

b) in caso di trasferimento, comando, distacco (o situazioni analoghe) del dipendente presso un'altra amministrazione, questi può riferire anche di fatti accaduti in un'amministrazione facente capo alla stessa amministrazione ma diversa da quella in cui presta servizio al momento della segnalazione. In tale ipotesi, l'amministrazione che riceve la segnalazione la inoltra comunque all'amministrazione cui i fatti si riferiscono, secondo criteri e modalità da quest'ultima stabilite, o all'A.N.A.C.

Le segnalazioni anonime non hanno valore, a meno che non siano circoscritte e dettagliate nell'enunciazione dell'illecito, nonché dell'autore dello stesso. La Società ha provveduto ad inviare al personale dipendente una circolare esplicativa sul tema Whistleblowing con relativo modulo da utilizzare per le segnalazioni.

E' opportuno inoltre evidenziare che con la Legge, 30/11/2017 n° 179, G.U. 14/12/2017, il nostro legislatore ha introdotto nuove norme a tutela del dipendente che segnale illeciti. La nuova legge si compone di tre articoli, ha come obiettivo principale quello di garantire una tutela adeguata ai lavoratori ed amplia la disciplina di cui alla legge Severino. In particolare le nuove norme modificano l'articolo 54 bis del Testo Unico del Pubblico Impiego stabilendo che il dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere per motivi collegati alla segnalazione, soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

La gestione delle segnalazioni di illeciti è gestita nell'osservanza delle Linee guida ANAC in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs 165/2001 (c.d. Whistleblowing) – 4 dicembre 2019”, così come sottoposta a parere del Garante.

Reintegrazione nel posto di lavoro.

La nuova disciplina prevede che il dipendente sia reintegrato nel posto di lavoro in caso di licenziamento e che siano nulli tutti gli atti discriminatori o ritorsivi. L'onere di provare che le misure discriminatorie o ritorsive adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione, sarà a carico dell'amministrazione.

Sanzioni per gli atti discriminatori.

L'ANAC, a cui l'interessato o i sindacati comunicano eventuali atti discriminatori, applica all'ente (se responsabile) una sanzione pecuniaria amministrativa da 5.000 a 30.000 euro, fermi restando gli altri profili di responsabilità. Inoltre, l'ANAC applica la sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro a carico del responsabile che non effettua le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Segretezza dell'identità del denunciante.

Non potrà, per nessun motivo, essere rivelata l'identità del dipendente che segnala atti discriminatori e, nell'ambito del procedimento penale, la segnalazione sarà coperta nei modi e nei termini di cui all'articolo 329 del codice di procedura penale. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni. L'Anac, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, elaborerà linee guida sulle procedure di presentazione e gestione delle segnalazioni promuovendo anche strumenti di crittografia quanto al contenuto della denuncia e alla relativa documentazione per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

Blocco della tutela.

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

La società Sanitaservice Policlinico Bari ha implementato un sistema informatizzato cifrato per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni degli illeciti che garantisce l'anonimato del segnalante nel rispetto delle procedure e misure di sicurezza imposte dalla Legge n. 179/2017 "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" e nell'osservanza del Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità, giusta Delibera ANAC n. 1033 del 30 ottobre 2018.

Di seguito le garanzie offerte dalla piattaforma on-line per la gestione delle segnalazioni di illeciti (<https://sanitaservicepoliclinicobarisrlu.whistleblowing.it>) dedicato al personale dipendente di Sanitaservice Policlinico di Bari:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima;
- la segnalazione ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione è gestita garantendo la confidenzialità del segnalante;
- nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta del RPCT e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno della società che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

Nel corso dell'anno 2020 non risultano pervenute segnalazioni di whistleblowing.

FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Misura	Stato attuazione misura	Indicatore	Valore atteso	Responsabile
Formazione e sensibilizzazione	In attuazione	% di partecipanti a un determinato corso su numero soggetti interessati	Almeno il 60%	RPCT Responsabile Formazione

Nell'ambito della misura di prevenzione costituita dall'attività di formazione, la Società è impegnata nella programmazione annuale di attività formative finalizzate alla diffusione della cultura della legalità e alla corretta applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e degli obblighi di trasparenza.

Nello specifico, per quanto attiene alle attività formative interne, la Sanitaservice Policlinico di Bari ha programmato un percorso formativo a commessa rivolto al personale referente interno. Nel triennio 2021-2023 le attività formative proseguiranno in linea con gli aggiornamenti normativi nazionali e regionali.

Per quanto riguarda le attività di sensibilizzazione all'esterno, la Sanitaservice Policlinico di Bari organizza annualmente la giornata della trasparenza rilevando suggerimenti ed osservazioni da tutti gli stakeholder interessati, pubblicando l'avviso anche sul sito web istituzionale.

INFORMATIZZAZIONE PROCESSI

Misura	Stato attuazione misura	Indicatore	Valore atteso	Responsabile
Informatizzazione processi	attuata	Protocollazione flussi comunicativi ingresso/uscita	100% sul totale delle comunicazioni istituzionali rilevanti	RPCT Responsabile protocollo

L'informatizzazione dei processi si innesta nell'ambito delle misure per l'automazione ed ottimizzazione di processi/procedimenti interni, quale mezzo principale per la transizione dalla gestione analogica del procedimento amministrativo al digitale, in linea con l'Agenda Digitale nazionale. Sanitaservice Policlinico di Bari ha avviato un graduale processo di digitalizzazione, ai sensi del nuovo Codice dell'Amministrazione Digitale, attraverso l'implementazione del protocollo informatico aziendale, consentendo maggior tracciabilità dei flussi informativi e maggiore trasparenza. Altresì, al fine di migliorare la qualità del servizio reso alla Controllante, l'azienda ha previsto l'implementazione, già a partire dall'anno 2021, di un sistema gestionale integrato per il controllo e rendicontazione delle attività espletate dai collaboratori per conto del Policlinico di Bari.

PATTO DI INTEGRITA'

Misura	Stato attuazione misura	Indicatore	Valore atteso	Responsabile
Patto di integrità	attuata	Verifica del numero di patti di integrità rispetto al numero di servizi appaltati	100% di presenza sul totale delle procedure	RPCT Responsabile acquisti

Questa misura consiste nella redazione di un documento (c.d. patto di integrità o protocollo di legalità) che la Società richiede di rispettare in maniera puntuale ai concorrenti alle gare al fine di assicurare un controllo sul reciproco operato e, eventualmente, il ricorso all'adozione di sanzioni nel caso in cui alcuni dei principi o delle richieste in esso stabilite non vengano rispettate.

Questi atti contengono infatti un complesso di regole comportamentali volte a prevenire il fenomeno corruttivo e, allo stesso tempo, valorizzare i comportamenti adeguati per tutti i concorrenti.

A tal proposito la Società ha predisposto un patto di integrità che viene utilizzato dall'Ufficio competente per gli affidamenti di lavori, servizi e forniture. Il modello di Patto di integrità viene

obbligatoriamente sottoscritto e presentato insieme all'offerta, da ciascun partecipante alla procedura d'appalto, pena l'esclusione. **Nel corso dell'anno 2020 non sono state rilevate violazioni al Patto di integrità aziendale.**

RESPONSABILE RASA

Misura	Stato attuazione misura	Indicatore	Valore atteso	Responsabile
Nomina RASA	attuata	Aggiornamento dati su servizi ANAC Rasa	Si	RPCT e Amministratore

L'individuazione del RASA (responsabile aggiornamento stazione appaltante) è intesa come ulteriore misura organizzativa di trasparenza in funzione della prevenzione della corruzione. Il RASA è il soggetto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante Sanitaservice Policlinico di Bari.

Con deliberazione n. 9 del 23 gennaio 2017, l'Amministratore Unico ha già provveduto alla nomina del RASA, nella persona del Responsabile dell'Ufficio Patrimonio.

PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE

La tabella seguente riporta le misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, in riferimento a ciascuna area di rischio, con indicazione degli obiettivi, della tempistica, dei responsabili, degli indicatori e delle modalità di verifica dell'attuazione, in relazione alle misure di carattere generale introdotte o rafforzate dalla legge n. 190/2012 e dai decreti attuativi.

MISURE PER AREE E PROCESSI

Aree di rischio	Obiettivi	Misure di prevenzione	Tempi	Responsabili	Indicatori	Modalità di verifica dell'attuazione
A) Area: acquisizione e progressione del personale 1. Reclutamento 2. Progressioni di carriera 3. Conferimento di incarichi di collaborazione	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Rotazione componenti delle commissioni Applicazione Codice di comportamento	Già attuata	RPCT - Amministratore	Numero commissioni ruotate (almeno n.2/anno)	Verifica periodiche sulla composizione delle commissioni esaminatrici
	Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Esame dei curricula e controlli degli stessi membri della commissione Pubblicazione e sul sito web istituzionale	Già attuata	RPCT - P Amministratore	Controlli veridicità curricula (almeno 5 controlli / anno)	Pubblicazione atti su Amministrazione Trasparente – Verifiche periodiche a campione
	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Adottare una modalità casuale di abbinamento dei commissari	Già attuata	RPCT - Amministratore	Numero commissioni con stessi soggetti (max 5/anno)	Verifica numero commissioni/anno e numero presenza di stessi soggetti durante l'anno
B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture Definizione dell'oggetto dell'affidamento Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento Requisiti di qualificazione	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Albo fornitori qualificati	Già attuata	RPCT - Amministratore	% utilizzo centrali di committenza sul totale degli acquisti (almeno 90%)	Utilizzo di piattaforma acquisti Consip ove possibile
	Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Controllo a campione contratti di fornitura	Già attuata	RPCT - Amministratore	Verifica presenza contratti con attestazioni insussistenza	Controllo contratti di fornitura – Controlli su assenza di

Requisiti di aggiudicazione Valutazione delle offerte					conflitti (100% dei contratti)	incompatibilità e conflitto di interessi
Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte Procedure negoziate Affidamenti diretti Revoca del bando Redazione del cronoprogramma Varianti in corso di esecuzione del contratto Subappalto	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Formazione e sensibilizzazione del personale	Già attuata	RPCT - Amministratore	Almeno n.1 attività di formazione/sensibilizzazione per anno	Verifica registri presenza
C) Area Gestione Patrimonio	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Verifiche periodiche della contabilità e cassa	Già attuata	RPCT - Amministratore	Numero controlli periodici (almeno n.1 /mese)	Monitoraggio flussi casse
	Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Verifica del rispetto dei tempi di incasso e tempi dei solleciti Monitoraggi o periodico dello stato di avanzamento dei procedimenti di recupero e riscossione dei crediti	Già attuata	RPCT - Amministratore	Numero controlli periodici (almeno n.1 /mese)	Monitoraggio del flusso recupero crediti
D) Area Legale	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Audit a campione su procedimenti giudiziari e amministrativi	Già attuata	RPCT - Amministratore	Controllo periodico andamento contenzioso (almeno n.1 /mese)	Monitoraggio contenzioso
E) CUP	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Audit a campione su procedure interne	Già attuata	RPCT - Amministratore	Formazione e diffusione del Codice di Comportamento al personale (almeno n. evento / anno)	Diffusione e applicazione del Codice di Comportamento
F) Gestione sistema informatico aziendale presso la controllante	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di accessi abusivi alla rete e dati	Formazione e sensibilizzazione del personale	Già attuata	RPCT - Amministratore	Formazione e diffusione del Codice di Comportamento al personale (almeno n. evento / anno)	Diffusione e applicazione del Codice di Comportamento

G) Attività di gestione del patrimonio presso la controllante	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Formazione e sensibilizzazione del personale	Già attuata	RPCT - Amministratore	Formazione e diffusione del Codice di Comportamento al personale (almeno n. evento / anno)	Diffusione e applicazione del Codice di Comportamento
---	--	--	-------------	-----------------------	--	---

PROGRAMMAZIONE MISURE							
id	PROCESSO	EVENTO RISCHIOSO	LIVELLO RISCHIO	MISURA APPLICATA	MISURA PROPOSTA	TEMPI	RESPONSABILE
1	Programmazione lavori, servizi e forniture	Improprio utilizzo di sistemi di affidamento per favorire un operatore	ALTO	FORMAZIONE TRASPARENZA	Aggiornamento Piano formativo aziendale	2021	Responsabile Formazione RPCT
2	Incarichi per Commissioni	Scelta discrezionale nella nomina finalizzata ad avvantaggiare o i componenti o i destinatari del'atto conclusivo emanato dalla Commissione	ALTO	TRASPARENZA	Composizione attraverso sorteggio da un elenco di personale dipendente interno o esterni, verificando assenza conflitto interessi	2021	Responsabile Acquisti Personale RPCT
3	Reclutamento	Previsione di requisiti di accesso "personalizzati"	MEDIO	TRASPARENZA	Aggiornamento Regolamento interno	2021	Responsabile Personale RPCT
4	Progressioni di carriera	Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari	MEDIO	CODICE DI COMPORTAMENTO	Aggiornamento Codice di comportamento	2021	Responsabile Personale RPCT
5	Conferimento di incarichi di collaborazione	Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di	MEDIO	CODICE DI COMPORTAMENTO	Aggiornamento Codice di comportamento	2021	Responsabile Personale RPCT

		legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari					
6	Programmazione lavori, acquisti e forniture	Omissione del processo di analisi e definizione dei fabbisogni o intempestiva approvazione degli strumenti di programmazione con conseguenti eccessive proroghe	MEDIO	CODICE DI COMPORTAMENTO	Programmazione annuale dei fabbisogni	2021	Responsabile Acquisti RPCT
7	Progettazione delle gare di lavori, servizi e forniture	Abuso delle disposizioni in materia di determinazione del valore di contratto	MEDIO	TRASPARENZA	Adozione direttive interne	2021	Responsabile Acquisti RPCT
8	Selezione del contraente. Definizione dell'oggetto dell'affidamento	Restrizione del mercato nella definizione delle specifiche tecniche, attraverso l'indicazione nel disciplinare di prodotti o prestazioni che favoriscano una determinata impresa	MEDIO	TRASPARENZA	Adozione direttive interne	2021	Responsabile Acquisti RPCT
9	Selezione del contraente. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	Restrizione del mercato nella definizione delle specifiche tecniche, attraverso l'indicazione nel disciplinare di prodotti o prestazioni che favoriscano una	MEDIO	TRASPARENZA	Adozione direttive interne	2021	Responsabile Acquisti RPCT

		determinata impresa					
10	Verifica aggiudicazione e stipula del contratto. Requisiti di qualificazione	Negli affidamenti di servizi e forniture, favoreggiamento di una impresa mediante l'indicazione nel bando di requisiti tecnici ed economici calibrati sulle sue capacità	MEDIO	TRASPARENZA	Adozione direttive interne	2021	Responsabile Acquisti RPCT
11	Verifica aggiudicazione e stipula del contratto. Requisiti di qualificazione	Verifica aggiudicazione e stipula del contratto. Requisiti di aggiudicazione	MEDIO	TRASPARENZA	Adozione direttive interne	2021	Responsabile Acquisti RPCT
12	Verifica aggiudicazione e stipula del contratto. Requisiti di aggiudicazione	Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa.	MEDIO	TRASPARENZA	Adozione direttive interne	2021	Responsabile Acquisti RPCT
13	Procedure negoziato	Utilizzo della procedura negoziata al di fuori dei casi previsti dalla legge ovvero suo impiego nelle ipotesi individuate dalla legge, pur non sussistendone effettivamente i presupposti.	MEDIO	TRASPARENZA	Adozione regolamento interno	2021	Responsabile Acquisti RPCT
14	Affidamenti diretti	Abuso nel ricorso agli affidamenti in economia ed ai cottimi fiduciari al di fuori delle ipotesi	MEDIO	TRASPARENZA ROTAZIONE	Adozione regolamento interno	2021	Responsabile Acquisti

		legislativamente previste.					
15	Esecuzione del contratto. Varianti in corso di esecuzione del contratto	Ammissione di varianti durante la fase esecutiva del contratto, al fine di consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire guadagni ulteriori	MEDIO	TRASPARENZA ROTAZIONE	Adozione regolamento interno	2021	Responsabile Acquisti RPCT
16	Rendicontazione contratti	Alterazioni o omissioni di attività di controllo al fine di perseguire interessi privati e diversi da quelli della stazione appaltante	MEDIO	TRASPARENZA	Adozione regolamento interno	2021	Responsabile Acquisti RPCT
17	Contenzioso anche tributario e transazioni	Mancata difesa in giudizio e transazioni stipulate a vantaggio di un determinato soggetto	MEDIO	CODICE DI COMPORTAMENTO	Monitoraggio periodico annuale	2021- 2022- 2023	Responsabile Acquisti RPCT
18	Gestione amministrativa dei dipendenti	Inosservanza delle regole alla base della gestione amministrativa dei dipendenti	MEDIO	CODICE DI COMPORTAMENTO	Audit interni	2021- 2022- 2023	Responsabile Personale RPCT

PIANO DELLE ATTIVITA'

In seguito all'approvazione del presente Piano ed in attuazione degli ulteriori adempimenti previsti dalla legge n. 190 del 2012 e s.m.i. la società Sanitaservice Policlinico di Bari si impegna ad eseguire, principalmente, le attività di seguito indicate nel rispetto dei tempi ivi indicati:

Descrizione	Responsabile	Tempi
Adozione del PTPCT	RPCT – Amministratore Unico	Entro il 31/01/2021 salvo proroghe ANAC
Comunicazione dell'aggiornamento del PTPCT	RPCT e Referenti interni	Contestuale all'entrata in vigore
Aggiornamento, Formazione e diffusione del Codice di Comportamento aziendale	RPCT – Amministratore Unico – Ufficio Personale	entro il 31/12/2021
Sensibilizzazione e formazione del personale aziendale	RPCT	entro 31/12/2021
Perfezionamento mappatura processi, misure di mitigazione del rischio ed analisi del rischio	RPCT e Referenti interni	entro 31/12/2021
Pubblicazione elenco contratti ex art. 1 c.32 della L. 190/12 e comunicazione all'ANAC	RPCT e Ufficio Acquisti	Entro gennaio di ogni anno
Predisposizione e pubblicazione Relazione del RPCT e trasmissione all'Amministratore Unico	RPCT	Entro gennaio di ogni anno
Attestazione assolvimento obblighi pubblicazione	RPCT	Entro aprile di ogni anno
Avviso consultazione pubblica del Piano e giornata della trasparenza	RPCT	Entro dicembre di ogni anno

TRASPARENZA E INTEGRITA'

Il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione dei informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, ha dettato nuove norme in materia di obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni della P.A. e che ha ribadito, sulla linea tracciata dal D.Lgs. 150/2009, il principio secondo cui deve essere assicurata l’accessibilità totale delle informazioni concernenti l’organizzazione e le attività delle pubbliche amministrazioni, al fine di garantire un diffuso controllo sullo svolgimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche, nell’intento di realizzare un modello di amministrazione aperta e al servizio del cittadino.

La Legge 190/2012 prevede che la trasparenza dell'attività amministrativa, “che costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117, comma 2, lett. m), della Costituzione, secondo quanto previsto all'art. 11 del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, è assicurata mediante la pubblicazione sui siti web istituzionali delle Pubbliche Amministrazioni delle informazioni rilevanti stabilite dalla legge”.

Il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, «Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche», ha recentemente introdotto importanti novità in materia di trasparenza.

Il numero esiguo di personale interno consente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di rilevare dai referenti interni (responsabili della comunicazione o trasmissione) e pubblicare direttamente tutte le informazioni obbligatorie previste dalla normativa vigente.

Di seguito i Responsabili della trasmissione:

- Ufficio Acquisti e Controllo di Gestione
- Ufficio Personale
- Ufficio Contabilità
- Ufficio T.A.P.

Sono pubblicati in formato aperto (pdf, ods, odt, xls, doc) nell'area "Amministrazione Trasparente" i riferimenti, con i relativi link, alle norme di legge relative all'ordinamento professionale e che ne regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività. Sono, altresì, pubblicati e liberamente consultabili e scaricabili i regolamenti, le circolari di interesse generale, i programmi e gli atti della società.

La pubblicazione e l'aggiornamento delle informazioni e dei dati concernenti l'organizzazione, corredati dei documenti anche normativi di riferimento, ha ad oggetto, tra gli altri, i dati inerenti:

- a) gli organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze;
- b) la dotazione organica, l'articolazione degli uffici, le competenze e le risorse a disposizione di ciascun ufficio con i nominativi dei responsabili dei singoli uffici;
- c) la descrizione in forma semplificata, ai fini della piena accessibilità e comprensibilità dei dati, della struttura e dell'organizzazione consiliare, mediante illustrazione dell'organigramma o analoghe rappresentazioni grafiche;
- d) l'indicazione del recapito telefonico e della casella di posta elettronica istituzionale, nonché della casella di posta elettronica certificata.

Con riferimento ai componenti dell'organo di indirizzo politico, sono rese pubbliche le seguenti informazioni:

- a) l'atto di insediamento, con l'indicazione della durata del mandato consiliare;
- b) il curriculum vitae;
- c) i compensi di qualunque natura connessi all'assunzione della carica;
- d) i dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati.
- h) attestazioni di inconfiribilità e incompatibilità (art. 1 L. 190/2013, art. 15 D. Lgs. 39/2013)

I dati medesimi sono pubblicati entro tre mesi dal conferimento dell'incarico e per i tre anni successivi alla cessazione dell'incarico.

Con riferimento al personale a tempo indeterminato sono pubblicate le seguenti informazioni:

- a) il prospetto delle spese sostenute annualmente per il personale, nell'ambito del quale sono rappresentati dati relativi alla dotazione organica e al personale effettivamente in servizio e al relativo costo, con l'indicazione della sua distribuzione tra le diverse qualifiche e aree professionali, con

particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico.

b) nell'ambito delle pubblicazioni di cui sopra, sono evidenziati separatamente i dati relativi al costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio, articolato per aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico.

Fermi restando gli altri obblighi di pubblicità legale, sono pubblicati i bandi per il reclutamento, a qualsiasi titolo, del personale. Nella medesima area sono pubblicati, inoltre, e tenuti costantemente aggiornati l'elenco dei bandi in corso e di quelli espletati nel corso dell'ultimo triennio, accompagnati dall'indicazione del numero dei dipendenti assunti e delle spese effettuate.

Nell'area "Bandi di Gara e Contratti" sono pubblicati i Bandi e avvisi per appalti di servizi e forniture e le Tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto con informazioni sui contratti relative all'anno precedente (nello specifico: Codice Identificativo Gara (CIG), struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate).

Sono pubblicati nell'apposita area "Disposizioni Generali" del sito internet istituzionale:

- a) i riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e accordi collettivi nazionali che si applicano alla Società, nonché le eventuali interpretazioni autentiche;
- b) i contratti integrativi stipulati;
- c) il codice di comportamento del personale.

Sono pubblicati e aggiornati annualmente, nell'area "Provvedimenti", gli elenchi semestrali dei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico e dai dirigenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali, a rilevanza esterna, dei procedimenti di:

- a) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta;

b) accordi stipulati con soggetti privati o con altri enti e amministrazioni pubbliche

Sono pubblicati, nell'area "Atti di concessione", gli atti con i quali sono determinati, ai sensi dell'articolo 12 della legge 7 agosto 1990, n. 241, i criteri e le modalità cui la Società si attiene per la eventuale concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

Sono pubblicati gli atti di eventuali concessioni delle sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari, e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati ai sensi dell'articolo 12 della L.241/1990 e dell'art. 26 del D.Lgs. 33/2013, di importo superiore a mille euro.

La pubblicazione comprende necessariamente i dati seguenti:

- a) il nome del soggetto beneficiario;
- b) l'importo del vantaggio economico corrisposto;
- c) il titolo (es. la delibera consiliare) a base dell'attribuzione;
- d) l'ufficio e il funzionario o dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo.

Nell'area "Bilanci" sono pubblicati i dati relativi al bilancio di previsione e al rendiconto generale di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche, al fine di assicurarne l'accessibilità e la comprensibilità.

Sono pubblicati nell'area "Beni immobili e gestione del patrimonio", le informazioni identificative degli immobili posseduti, nonché i canoni di locazione versati o percepiti.

Nell'area "Pagamenti dell'Amministrazione" è pubblicato con cadenza annuale un indicatore dei propri tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi e forniture, denominato: "Indicatore di tempestività dei pagamenti".

Nell'area "Pagamenti dell'Amministrazione" sono pubblicati i dati e le informazioni relativi ai pagamenti per tipologia di spese.

Si allega al presente Piano il prospetto dettagliato degli "obblighi di pubblicazione" ex Dlgs 33/13, così come modificato dal Dlgs 97/16 (allegato "All_3_Obblighi_publicazioni_SanitaService").

ACCESSO CIVICO

L'articolo 5 co. 2 del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, come modificato dal d.lgs. 97/2016 ha introdotto, accanto all'accesso civico già disciplinato dal d.lgs. 33/2013 (c.d. "semplice"), il diritto di chiunque di accedere a dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del decreto 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'art. 5 bis, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico. La ratio della riforma risiede nella dichiarata finalità di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico (art. 5, comma 2 del decreto trasparenza).

In coerenza con il quadro normativo, il diritto di accesso civico generalizzato si configura come diritto a titolarità diffusa, potendo essere attivato "da chiunque" e non essendo sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente. A ciò si aggiunge un ulteriore elemento, ossia che l'istanza "non richiede motivazione". In altri termini, tale nuova tipologia di accesso civico risponde all'interesse dell'ordinamento di assicurare ai cittadini (a "chiunque"), indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridiche soggettive, un accesso a dati, documenti e informazioni detenute da pubbliche amministrazioni e dai soggetti indicati nell'art. art. 2-bis del d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016.

Questa Società ha provveduto a pubblicare le informazioni sull'Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale, al fine di consentire a chiunque sia l'accesso civico semplice che generalizzato, istituendo altresì un registro degli accessi consultabile in formato aperto.

Nel corso dell'anno 2020 non risultano pervenute istanze di accesso civico.

Link sito <https://www.sanitaservicepoliclinicobari.it/downloads/1379/accesso-civico/>.

COLLABORAZIONE TRA RPCT E DPO

Con riferimento ai rapporti fra il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT) e il Responsabile della protezione dei dati - RPD, figura introdotta dal Regolamento (UE) 2016/679 (artt. 37-39), occorre considerare le previsioni normative considerando, che il RPCT è scelto fra personale interno diversamente dal RPD che può essere individuato in una professionalità interna o esterna sulla base di un contratto di servizi stipulato con persona fisica o giuridica esterna all'ente (art. 37 del Regolamento (UE) 2016/679).

Nel caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato, per quanto riguarda i profili attinenti alla protezione dei dati personali, la decisione è assunta dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali, ai sensi dell'art. 5, co. 7, del D.Lgs. 33/2013. In questi casi il RPCT ben si può avvalere, se ritenuto necessario, del supporto del DPO nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici, ma limitatamente a profili di carattere generale, tenuto conto che proprio la legge attribuisce al RPCT il potere di richiedere un parere al Garante per la protezione dei dati personali.

CONSULTAZIONE E COMUNICAZIONE

Rispetto al coinvolgimento degli stakeholder, la Sanitaservice Policlinico di Bari prevede:

- Attività di coinvolgimento dei soggetti esterni (dipendenti, direzione etc.)
- Attività di comunicazione delle azioni intraprese e da intraprendere, dei compiti e responsabilità di ciascuno e dei risultati attesi
- Programmazione annuale della giornata della trasparenza (una dedicata al personale aziendale ed una dedicata alla cittadinanza e Terzi).

In particolare, consultazione e comunicazione assicureranno che:

- le informazioni pertinenti siano raccolte, esaminate, sintetizzate e condivise;
- sia fornita una risposta ad ogni contributo anche rielaborato nella forma dell'accesso civico;
- siano accolte le proposte qualora producano dei miglioramenti.

Le principali categorie di interlocutori della Sanitaservice Policlinico di Bari risultano i seguenti:

- Dipendenti;
- Sindacati;
- Azienda Universitaria Ospedaliera Consorziata - Policlinico Bari;
- Altri soggetti della Pubblica Amministrazione;
- Imprese e loro associazioni (Associazioni di categoria, distretti, ecc.);
- Professionisti;
- Cittadinanza.

RELAZIONE ANNUALE

Ai sensi dell'art. 1 c. 14 della l. n. 190 del 2012 il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, entro il 15 dicembre di ogni anno, salvo proroghe disposte dall'ANAC, redige una relazione annuale che rendiconti l'efficacia delle misure di prevenzione definite nel Piano e che viene essere pubblicata sul sito internet istituzionale, sulla base delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (All_4_Scheda Relazione_Sanitaservice).

AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Il presente Piano verrà aggiornato annualmente e, comunque, ogni qualvolta intervengano mutamenti significativi nell'organizzazione della Sanitaservice Policlinico di Bari, in caso di necessità per la correzione di eventuali errori, per l'effettuazione di integrazioni e/o precisazioni. Sarà inoltre integrato dalle indicazioni fornite dall'ANAC, in coerenza con le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione.

ENTRATA IN VIGORE

Il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione 2021 – 2023 entra in vigore il giorno successivo al provvedimento di adozione dell'Amministratore Unico con la pubblicazione sul sito internet istituzionale, nell'apposita sezione “Amministrazione Trasparente/altri contenuti/prevenzione della corruzione”.

Allegati:

- All_1_Analisi_rischio
- All_2_Elenco-misure
- All_3_Obblighi_pubblicazioni
- All_4_Scheda Relazione

**Il Responsabile R.P.C.T.
F.to Dott. Vittorio E. Mangieri**

**L'Amministratore Unico
F.toDott. Michele Carrassi**