

# ALLEGATO 2

# PIAO 2023 - 2025

## SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

**Sottosezione rischi  
corruttivi e trasparenza**



## Indice

1. Premessa.....	2
2. Definizione di Corruzione.....	3
3. I soggetti coinvolti nella Prevenzione della Corruzione.....	4
4. Raccordo tra PTPCT e Performance.....	6
5. Analisi del contesto interno ed esterno.....	7
6. Monitoraggio sulla conoscenza del Piano Triennale.....	13
7. Metodologia per l'analisi dei rischi.....	14
8. Le misure di prevenzione del rischio di corruzione.....	16
9. Programma per la Trasparenza e l'Integrità – PTI.....	23
10. Trasparenza e protezione dei dati personali.....	29
11. Accesso Civico.....	30
12. Partecipazione degli Stakeholder (portatori di interesse) .....	31
Allegati:	
- All. A: Mappatura dei processi.	
- All. B: Elenco degli obblighi di pubblicazione	

## **1. Premessa**

Con il Decreto Legge 9.6.2021 n. 80, il Piano Triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza è confluito nella Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) che viene adottato entro il 31 gennaio di ogni anno e ha durata triennale.

La presente sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza in coerenza con le linee strategiche definite dalla Direzione Generale e con gli obiettivi di Performance.

Questa sezione contiene la definizione di strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza AREUS per il triennio 2023-2025, in ottemperanza a quanto disposto dalla legge 6 novembre 2012 n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", dal decreto 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", nonché delle indicazioni contenute nei Piani Nazionali Anticorruzione, in una logica di integrazione con gli obiettivi delle altre sottosezioni.

Come sottolineato dall' ANAC nel PNA 2022, la prevenzione della corruzione e della trasparenza

è finalizzata a ridurre gli sprechi e ad orientare correttamente l'azione amministrativa attraverso l'individuazione e l'adozione di una serie di misure volte a contenere i rischi, attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione degli stessi, contribuendo a generare Valore Pubblico.

La prevenzione è, pertanto, connessa e conseguente all'esigenza di rafforzare le misure di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'attività delle organizzazioni pubbliche e di quelle private alle quali si applica la Legge.

Il presente Piano si colloca in una linea di tendenziale continuità con i precedenti, infatti, da un lato si è proseguito nel percorso di semplificazione già avviato negli anni scorsi, dall'altro è stata mantenuta, anzi rafforzata, l'impostazione in base alla quale le iniziative di prevenzione sono volte al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della performance degli uffici, attraverso una migliore qualità dell'analisi dei processi aziendali. Nella elaborazione del P.T.P.C.T. sin dalla prima edizione si sono sempre tenuti in considerazione alcuni principi di ordine strategico, metodologico e finalistico contenuti nei PNA, ivi compreso il PNA 2022.

*Principi strategici:*

- a) *coinvolgimento dell'organo di indirizzo e dei Dirigenti delle aree organizzative aziendali;*
- b) *cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio corruttivo: non riguarda solo il RPCT ma l'intera struttura. A tal fine, occorre sviluppare a tutti i livelli organizzativi una responsabilizzazione diffusa e una cultura consapevole dell'importanza del processo di gestione del rischio e delle responsabilità correlate;*
- c) *collaborazione con altre aziende del sistema sanitario regionale, enti o organismi.*

*Principi metodologici:*

- a) *prevalenza della sostanza sulla forma;*
- b) *gradualità;*
- c) *selettività: il trattamento del rischio avviene a partire dai processi risultati a rischio più elevato. Sono introdotte nuove misure di contrasto del rischio, soltanto dopo avere considerato quelle già esistenti e solo se ritenute effettivamente necessarie;*
- d) *integrazione: è assicurata una piena integrazione tra il processo di gestione del rischio corruzione e il ciclo di gestione della performance;*
- e) *miglioramento e apprendimento continuo: il processo di gestione del rischio è improntato a una logica di continuo miglioramento, grazie ai processi di apprendimento generati dal sistema di monitoraggio predisposto per verificare l'attuazione delle misure e del sistema di prevenzione nel suo complesso.*

*Principi finalistici:*

- a) *effettività: il processo di gestione del rischio deve tendere ad una effettiva riduzione del livello di esposizione dell'organizzazione ai rischi corruttivi e coniugarsi con criteri di efficienza e efficacia complessiva dell'amministrazione, evitando di generare oneri organizzativi inutili o ingiustificati e privilegiando misure specifiche che agiscano sulla semplificazione delle procedure e sullo sviluppo di una cultura organizzativa basata sull'integrità.*
- b) *I principi già enunciati nel PNA 2019 e, successivamente nel PNA 2022, trovano piena applicazione nel PIAO, con particolare riferimento alla integrazione tra il processo di gestione del rischio corruzione e il ciclo di gestione della performance e all'obiettivo di "valore pubblico". La prevenzione della corruzione e l'attuazione della trasparenza costituiscono attività essenziali nella generazione di tale valore, inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle pubbliche amministrazioni.*

L'AREUS, consapevole delle gravi conseguenze che i fenomeni corruttivi determinano in termini di fiducia dei cittadini, intende contrastare il fenomeno soprattutto in termini preventivi.

È infatti parte essenziale del valore pubblico dell'azione di una pubblica amministrazione che la stessa non sia compromessa, violata o sviata da comportamenti contrari alla legge o comunque da comportamenti di abuso di posizione tesi a privilegiare interessi privati o comunque secondari. La prevenzione della corruzione è in sé generatrice di valore pubblico.

## **2. Definizione di corruzione**

Il termine corruzione comprende, non solo l'intera gamma dei delitti contro la P.A. disciplinati dal codice penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, emerga un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

In linea con la strategia delineata, sia a livello internazionale<sup>1</sup> che nazionale, *“la corruzione consiste in comportamenti impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse personale o un interesse particolare di terzi, assume (o concorre all'adozione) di una decisione pubblica deviando dai propri doveri d'ufficio cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli”* (PNA 2019).

Più in generale, dunque la corruzione include i comportamenti contrari a quelli propri di un funzionario pubblico, fino all'assunzione di decisioni di cattiva amministrazione, cioè di decisioni contrarie all'interesse pubblico perseguito dall'amministrazione, in primo luogo sotto il profilo dell'imparzialità, ma anche sotto il profilo del buon andamento (funzionalità ed economicità).

La prevenzione della corruzione e l'attuazione della trasparenza contribuiscono alla creazione di “valore pubblico” ed hanno natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di un'amministrazione.

## **4. I soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione**

La prevenzione dei fenomeni di corruzione e di *maladministration*, in generale, deve riguardare ogni singolo cittadino o organizzazione. Tutti dobbiamo sentirci coinvolti, qualunque sia il ruolo all'interno dell'azienda: dirigenti, pazienti, fornitori, istituzioni.

La corruzione in sanità è ritenuta più grave poiché sottrae risorse, sempre più scarse, alla cura dei pazienti, pertanto l'azione di contrasto deve essere un dovere di ogni singolo individuo.

Il PNA stabilisce che tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività mantengono, ciascuno il proprio personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti.

I soggetti che in AREUS, in maniera tra loro coordinata, concorrono alla prevenzione della

---

<sup>1</sup> Per la Convenzione ONU che per altre Convenzioni internazionali predisposte da organizzazioni internazionali, (es. OCSE e Consiglio d'Europa).

corruzione sono di seguito indicati:

- il Direttore Generale - Dott.ssa Simonetta Cinzia Bettelini:
  - designa il Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
  - adotta il Piano e i suoi aggiornamenti e li comunica al Collegio sindacale e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);
  - 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 Direttore Amministrativo – Dott. Paolo Pili:
  - componente della Direzione Strategica con funzioni di supporto e referenza istituzionale amministrativa al Direttore Generale;
  - coordina l'area funzionale amministrativa della Direzione strategica;
- il Direttore Sanitario - Dott. Federico Argiolas:
  - componente della Direzione Strategica con funzioni di supporto e referenza istituzionale sanitaria al Direttore Generale.
- Coordina l'area funzionale sanitaria della Direzione strategica;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV):
  - organismo preposto al monitoraggio, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii, dei processi di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni;
- il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RCPT) - Dott.ssa Maria Grazia Figus:
  - coordina l'ufficio dedicato nelle attività di prevenzione della corruzione e trasparenza a livello aziendale;
  - predisposizione il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza;
  - monitora le misure di prevenzione previste nel piano triennale;
  - verifica l'applicazione delle misure legate alla trasparenza;
  - supporta i servizi aziendali nella valutazione dei casi di potenziale conflitto di interesse, incompatibilità e inconferibilità;
  - raccoglie le segnalazioni di illecito e di miglioramento organizzativo e tutela del dipendente che effettua segnalazioni (c.d. whistleblower), anche attraverso il canale criptato aziendale;
  - assicura la formazione di operatori e cittadini sul tema dell'integrità e dell'etica;
  - valuta il rischio di corruzione per singolo processo aziendale;
  - cura i rapporti con l'organismo aziendale di supporto all'organismo indipendente

di valutazione regionale e con la rete regionale per l'integrità;

- tutti i Dirigenti per l'area di competenza:

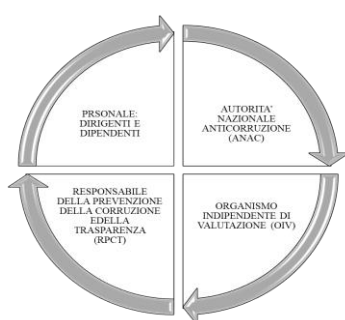
sono tenuti a fornire il necessario supporto al RPCT. Ai Dirigenti e ai Responsabili sono affidati poteri di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione e monitoraggio in materia di Prevenzione della corruzione.

Inoltre, hanno la responsabilità di effettuare la valutazione del rischio di corruzione dei processi gestiti, di definire, in accordo col RPCT, le azioni di miglioramento da intraprendere per la prevenzione della corruzione e di provvedere alla raccolta e la trasmissione all'RPCT dei monitoraggi previsti dal PTCPT. Adottano inoltre le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001). Infatti:

- attuano le misure previste nel Piano Triennale e assicurano l'osservanza del Codice di comportamento, segnalando le ipotesi di violazione;
- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile e di segnalazione all'autorità giudiziaria;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari e la rotazione del personale;

- tutti i dipendenti e collaboratori dell'amministrazione:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel presente Piano e nel Codice di Comportamento;
- segnalano casi di illecito e di potenziale conflitto di interessi.



Altri soggetti interessati:

- I'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD):
  - segue i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza;
  - collabora con l'Ufficio Affari Generali e Legali per la predisposizione delle comunicazioni obbligatorie verso l'autorità giudiziaria;
- Il Collegio Sindacale:
  - organo aziendale preposto ai controlli di regolarità amministrativa, contabile e di

legittimità dell'azione amministrativa dell'Azienda;

- il Responsabile dell'anagrafe per la Stazione Appaltante (RSA):

Il suddetto soggetto responsabile è unico per ogni stazione appaltante, intesa come amministrazione aggiudicatrice od altro soggetto aggiudicatore, indipendentemente dall'articolazione della stessa in uno o più centri di costo. Con deliberazione del direttore generale n. 328 del 7.12.2022 il ruolo di RSA è stato attribuito alla dott.ssa Silvia Arzu.

- il Responsabile della protezione dei dati DPO:

il cui compito è valutare e organizzare la gestione del trattamento dei dati personali, e dunque la loro protezione, all'interno dell'Azienda, affinché questi siano trattati in modo lecito e pertinente;

Il responsabile della protezione dei dati (DPO) è la società QUALIFICA GROUP S.R.L. nella persona del legale rappresentante dott. Enrico Ferrante;

- il Gruppo di lavoro per i rapporti con gli enti del terzo settore:

Organismo a carattere consultivo della Direzione, istituito con deliberazione del Direttore Generale n. 58 del 26-9-2018 e successiva deliberazione n. 62 del 27-9-2018, composto da una rappresentanza delle principali Associazioni di volontariato e delle Cooperative di soccorso operanti nel sistema di emergenza urgenza territoriale, con il fine di condividere la gestione di criticità e opportunità organizzative e gestionali, linee guida operative, procedure di soccorso extraospedaliero e sistemi di rendicontazione economico-operativa;

Nonostante sia chiaro chi debba essere coinvolto dalla rilevazione è emerso che una minima parte dei dipendenti sia consapevole che l'elaborazione del piano sia frutto dello sforzo di tutti i soggetti che costituiscono l'Ente.

## **5. Raccordo tra prevenzione della corruzione, trasparenza e performance**

L'AREUS, come ogni anno, assicura una stretta integrazione tra i propri processi di programmazione, controllo e valutazione.

A tal fine, tra gli obiettivi strategici aziendali la Direzione Aziendale ha voluto accentuare la collaborazione e la sinergia tra i due piani, rafforzata con il neo istituito PIAO, attraverso gruppi di lavoro volti a responsabilizzare maggiormente tutti gli attori coinvolti.

Sono state rese operative le misure previste nel PTPCT individuando obiettivi correlati al raggiungimento di quelli di questa sottosezione, con uno specifico indicatore il cui esito viene determinato dal RPCT.

Infatti, le misure di prevenzione della corruzione generali obbligatorie sono contemplate negli obiettivi di Performance che vengono automaticamente trasmessi nella valutazione dei dipendenti.

Al fine di rendere operativa la suddetta integrazione sono stati individuati i seguenti obiettivi strategici coerenti in entrambi i piani:



- sviluppo costante della formazione come misura strategica per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- costante aggiornamento e monitoraggio della Sezione “Amministrazione Trasparente” , sulla base della tabella con gli obblighi predisposta da ANAC, in cui sono individuati i responsabili della trasmissione e pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati in attuazione del Dlgs.33/2013.
- rafforzamento delle misure di semplificazione e digitalizzazione dell'Azienda;
- predisposizione di regolamenti per i vari procedimenti aziendali.

In continuità con il PIAO 2022-2024 e i precedenti Piani Triennali Prevenzione Corruzione dell'AREUS, questo documento vuole orientare l'Azienda verso un approccio alla prevenzione della corruzione finalizzato alla riduzione del rischio corruttivo da un punto di vista sostanziale e non meramente formale, con la finalità di garantire la massima trasparenza in ogni fase del Ciclo della Performance.

## **6. Analisi del contesto interno ed esterno**

Nei paragrafi che seguono si riportano le informazioni relative alle caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale opera l'AREUS (contesto esterno), della propria organizzazione e delle attività gestite (contesto interno) al fine di mettere in evidenza le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi per via delle specificità dell'ambiente.

- **Analisi del contesto esterno**

Il rallentamento della crescita a livello globale dovuto principalmente ad un minor dinamismo del commercio e alla crisi sanitaria pandemica ha fortemente colpito anche l'economia regionale della Sardegna.

La Regione Sardegna non ha recuperato i livelli di sviluppo precedenti la crisi e resta ancora al di sotto dei valori conseguiti nel passato in tutte le attività produttive. A questo aspetto viene aggiunta poi l'evoluzione fortemente negativa degli indicatori demografici, insularità e perifericità, denatalità e spopolamento delle aree interne, bassa densità della popolazione e scarsa domanda locale.

AREUS opera sull'intero territorio regionale, con superficie pari a 24.100 Km quadrati ed una popolazione complessiva 1.577.879 al 31/01/2022 sono 33.742 in meno rispetto all'anno precedente.

Questa riduzione è per la maggior parte determinata dai movimenti naturali della popolazione, definiti dalle nascite e dai decessi ma ancor di più è stata determinante la pandemia da Covid-19.

Nel corso di tutto il decennio analizzato la popolazione sarda mostra una natalità minore di quella italiana.

Le ulteriori variazioni nella numerosità della popolazione sono determinate dai movimenti migratori e misurate dal numero di iscrizioni e cancellazioni presso le anagrafi comunali per trasferimento di residenza.

Nell'emergenza urgenza l'aspetto demografico strutturale deve necessariamente essere considerato congiuntamente alla presenza dei flussi turistici prevalentemente estivi.

L'età anagrafica dei residenti, unitamente al fenomeno del turismo comporta pertanto, per il sistema dell'emergenza urgenza, un potenziamento dell'assetto territoriale.

- *La criminalità in Sardegna*

In occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2023, con cui venivano diffusi i dati contenuti nella Relazione sull'amministrazione della giustizia nel Distretto giudiziario di Cagliari per l'anno 2022 tenutosi il 31 gennaio scorso è emerso che nell'anno precedente si è registrata una sostanziale stabilità dei dati relativi ai reati.

In particolare viene evidenziato che, in via generale, risultano stabili i delitti contro la P.A., mentre appaiono in lieve aumento i reati contro il patrimonio<sup>2</sup>.

Destano, invece, preoccupazione i reati commessi da soggetti minorenni o in loro danno. Nell'ambito dei reati di competenza della Direzione Distrettuale Antimafia, si evidenzia che nell'isola non vi sono associazioni di tipo mafioso anche se sono emersi contatti ed accordi con le tradizionali organizzazioni mafiose del Sud Italia nel settore del traffico degli stupefacenti e nel riciclaggio di proventi da attività illecite.

Un discorso a parte meritano le strutture criminali nigeriane, che gestiscono direttamente anche nel nostro Distretto il traffico di droga (oltre alla tratta di donne da avviare alla prostituzione).

Si tratta di associazioni segrete composte da nigeriani, con gerarchie e riti interni di affiliazione che garantiscono coesione e riservatezza. Sono dedite al narcotraffico ed allo sfruttamento della prostituzione di giovani africane oggetto di tratta. Esercitano un penetrante controllo sul territorio attraverso il controllo di esercizi commerciali e locali di ristorazione.

Dette organizzazioni sono spesso in contatto con la criminalità organizzata nazionale (soprattutto campana), e dispongono di autonomi canali di rifornimento dai paesi produttori delle diverse droghe.

Si segnalano quali ambiti di possibile infiltrazione della criminalità organizzata nel tessuto economico sociale della Sardegna quelli relativi ai settori economici che nell'isola sono caratterizzati da alta remuneratività del capitale ovvero dipendono dai pubblici finanziamenti.

Si tratta degli investimenti immobiliari in alcune aree costiere di maggior pregio, con particolare riferimento alle coste della Gallura, oggetto di grande attenzione da parte

---

<sup>2</sup> CORTE D'APPELLO DI CAGLIARI- Assemblea generale della Corte del 28 gennaio 2023, "Relazione sull'amministrazione della giustizia nel distretto giudiziario di Cagliari per l'anno 2022".

degli investigatori.

Altri settori appetibili per la criminalità sono quelli relativi alle fonti di energia rinnovabile ovvero alla gestione del trattamento dei rifiuti.

La posizione della Sardegna al centro del mediterraneo, direttamente accessibile da un flusso di piccole imbarcazioni dai paesi nordafricani, ne fa una potenziale base logistica di soggetti provenienti da quelle regioni, fortemente infiltrate dal radicalismo islamico.

La costante attenzione investigativa al mondo del fondamentalismo islamico ha permesso l'apertura di diversi procedimenti e la attivazione di attività di indagine che hanno sinora consentito un controllo penetrante di questo delicatissimo settore sociale<sup>3</sup>.

In questo quadro è meritevole di segnalazione anche l'ingresso delle grandi organizzazioni criminali nel crimine informatico, in considerazione delle enormi potenzialità che la rete esprime in ogni senso, anche in termini di realizzazione e moltiplicazione di profitti illeciti.

Ebbene, in tale scenario, è proprio il dato, l'informazione, a costituire il profitto più pregiato e l'obiettivo più ambito delle massive campagne di phishing, rivolte soprattutto ai danni delle aziende.

Si tratta maggiormente di attacchi sistemici sofisticati, diretti ad un ampio spettro di obiettivi: dalle pubbliche amministrazioni, alle imprese, ai singoli utenti.

La ritrovata libertà di movimento e circolazione ha comportato, purtroppo, un aumento di sinistri con morti o lesioni di particolare rilevanza, tra le cui cause non possono trascurarsi la guida in stato di ebbrezza, guida sotto l'effetto di sostanze stupefacenti o psicotrope<sup>4</sup>.

In costante aumento è anche il fenomeno dei delitti contro la libertà sessuale, di stalking e in tema di pedopornografia, le cui cause sono riconducibili a molteplici fattori e spesso nasce in contesti o di tipo familiare o socio-ricreativo frequentati dalle vittime di tali reati.

In tutti gli uffici giudiziari sardi è stato registrato un aumento dei casi di maltrattamenti in famiglia.

Inoltre, con la pandemia è aumentato esponenzialmente il commercio on line e così anche i tentativi, attraverso questo canale, di far entrare nel nostro Paese merce pericolosa e vietata.

Come si evince da questi dati, anno dopo anno anche la struttura criminale continua a cambiare.

Particolare rilievo nel contesto esterno, in termini di condizionamenti impropri che potrebbero derivare sull'attività dell'amministrazione, è attribuibile al fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori pubblici.

Gli atti intimidatori commessi non solo in pregiudizio di amministratori di Enti locali, ma anche avverso imprenditori e titolari di esercizi commerciali, costituiscono una fenomenologia delittuosa "secolare", ancora molto diffusa in Sardegna, con

---

<sup>3</sup> CORTE D'APPELLO DI CAGLIARI- Assemblea generale della Corte del 28 gennaio 2023, "Relazione sull'amministrazione della giustizia nel distretto giudiziario di Cagliari per l'anno 2022".

<sup>4</sup> CORTE D'APPELLO DI CAGLIARI- Assemblea generale della Corte del 28 gennaio 2023, "Relazione sull'amministrazione della giustizia nel distretto giudiziario di Cagliari per l'anno 2022".

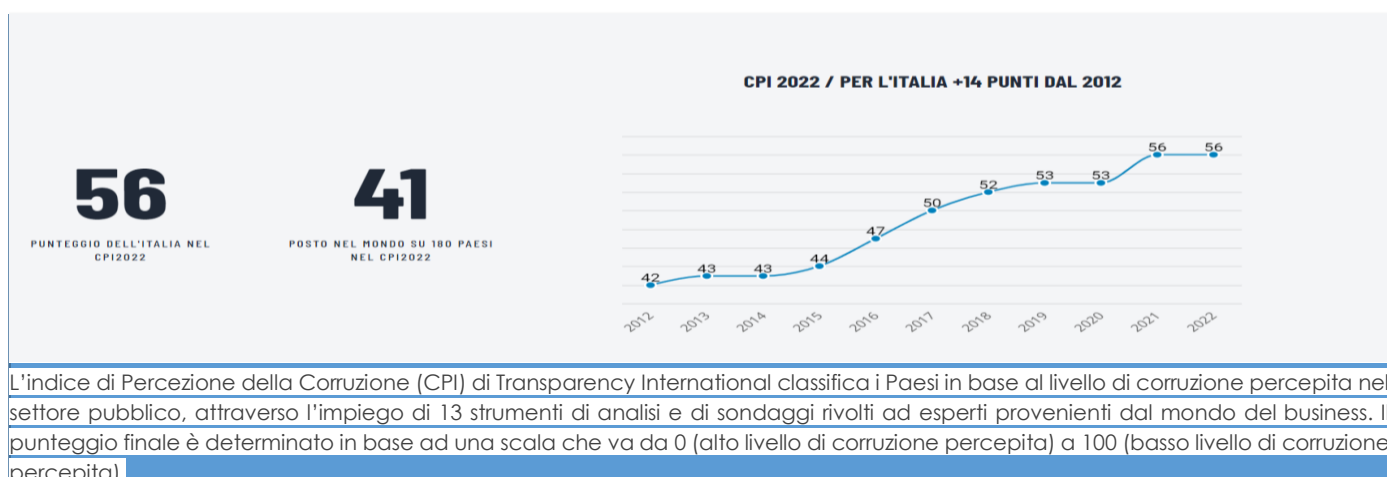
caratteristiche peculiari, sia in termini delle modalità esecutive, che indicano come la “atipicità sarda” sia da non sovrapporre e/o ricondurre a episodi e/o situazioni maturati nel resto della Penisola, ove prevalgono finalità parassitarie e predatorie, sostanzialmente propedeutiche a richieste estorsive<sup>5</sup>.

- *Percezione della Corruzione*

Per quanto concerne la corruzione la scala del *Corruption Perceptions Index* (CPI), la classifica globale più utilizzata al mondo, rivela che i livelli di corruzione sono fermi a livello mondiale.

Il CPI classifica 180 paesi e territori in tutto il mondo in base ai loro livelli percepiti di corruzione nel settore pubblico.

La percezione della corruzione nel settore pubblico, secondo esperti e uomini d'affari, in Italia è migliorata di tre punti in un anno, scalando la classifica internazionale di 10 posti. L'Italia guadagna una posizione in classifica, collocandosi al 41° posto del ranking, pur realizzando il medesimo punteggio dello scorso anno, 56 punti<sup>6</sup>.



Ciò che emerge è che la percezione della corruzione sta migliorando progressivamente, grazie anche ai massicci interventi del legislatore in materia di trasparenza e anticorruzione, allo sviluppo di nuovi strumenti, all'impegno delle Istituzioni e degli enti per la lotta alla corruzione e la promozione della trasparenza, volano per il conseguimento di risultati ancora migliori.

La mappa della corruzione in Sardegna, come riportata dai mass media, evidenzia,

<sup>5</sup> CORTE D'APPELLO DI CAGLIARI- Assemblea generale della Corte del 28 gennaio 2023, “Relazione sull'amministrazione della giustizia nel distretto giudiziario di Cagliari per l'anno 2022”.

<sup>6</sup> Transparency international, CPI2022 indice di percezione della corruzione 2022.

secondo la ricerca di Transparency International Italia, una numerosità di casi di corruzione non elevata che a livello regionale si concentra prevalentemente nel territorio di Cagliari (Cagliari 57,6%, Oristanese 13,6%, Nuoro 10,2%, Sassari 18,6%)<sup>7</sup>.

- *Contesto esterno e guerra in Ucraina*

Dopo l'impatto della pandemia, il commercio globale ha dovuto fare i conti con le conseguenze del conflitto ucraino e si prepara a rallentare nel prossimo decennio in cui la crescita non supererà quella del prodotto interno lordo globale<sup>8</sup>.

Le conseguenze dell'invasione russa, a quasi un anno dall'inizio, sono state devastanti sia dal punto di vista umanitario ma anche per l'economia globale.

I prezzi dell'energia hanno subito una nuova impennata, portando l'inflazione a livelli record.

Le interruzioni delle catene di approvvigionamento e l'aumento dei costi di molte materie prime hanno fatto lievitare il prezzo degli alimenti e di altri beni e servizi di base.

Gli effetti del conflitto ucraino-russo scoppiato lo scorso 24 febbraio 2022, hanno messo sotto pressione l'economia isolana a causa dei rincari delle materie prime, dell'energia e dei carburanti, come gas, petrolio, grano e alluminio, ma anche per il rallentamento dei flussi turistici, ha messo in crisi oltre 30mila imprese sarde e circa 95mila addetti, compromettendo la ripresa delle aziende.

I settori maggiormente sotto stress sono quelli con una maggiore intensità energetica: dalla metallurgia alla petrolchimica, dalla carta al vetro, dalla ceramica ai trasporti.

Nei comparti manifatturieri energy intensive sono sempre più numerosi i casi in cui il divario tra costi e ricavi diventa insostenibile, costringendo al fermo dell'attività: a tre anni dal lockdown sanitario siamo arrivati al rischio di lockdown energetico per 762 MPI con 2.669 addetti.

Il caro-carburanti sta colpendo il trasporto merci e persone, comprimendo i margini per 2.989 MPI con 10.815 addetti. Le carenze di materie prime provenienti da Russia e Ucraina, associate a costi crescenti delle forniture, coinvolgono le imprese nei settori dell'alimentare, dei metalli e delle costruzioni, un perimetro in cui operano 15.477 MPI con 41.189 addetti.

Il conflitto rappresenta pesanti conseguenze anche sul turismo, già duramente colpito dalla recessione da Covid-19.

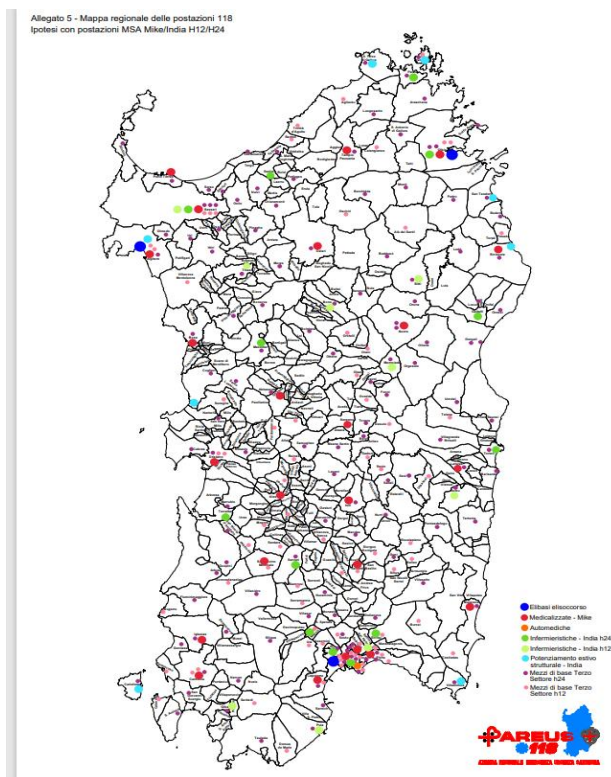
Il blocco dei vacanzieri dalla Russia, inoltre, ha innescato effetti differenziati sul territorio. Tra le regioni in cui la spesa dei turisti russi, in rapporto all'economia del territorio, è più elevata, figura la Sardegna che conta 10.947 MPI nell'alloggio e ristorazione, che danno lavoro a 40.247 addetti.

---

<sup>7</sup> Transparency international - Dati dal 01/01/2019 al 30/04/2021

<sup>8</sup> Report del World Economic Forum e Boston Consulting Group "Protectionism, Pandemic, War, and the Future of Trade".

- *Analisi del contesto interno*



AREUS, Azienda Regionale dell'Emergenza e Urgenza Sardegna, è stata istituita con L.R. n. 23 del 17/11/2014 art. 4 con l'obiettivo di garantire, gestire e rendere omogeneo, nel territorio della Regione, il soccorso sanitario di emergenza-urgenza territoriale.

Si costituisce formalmente con la nomina del Direttore Generale, espressa dalla Giunta regionale con la deliberazione n. 49/53 del 2017 e la successiva presa di servizio dello stesso il 16 novembre 2017.

Risulta connaturata all'Azienda stessa la competenza sull'intero territorio regionale per quanto attiene all'organizzazione dell'emergenza-urgenza pre-ospedaliera.

Particolare rilievo assume la gestione del Sistema territoriale integrato 118: il servizio di trasporto

sanitario finalizzato al soccorso risponde a criteri di efficacia e di efficienza e può essere effettuato anche facendo ricorso ad affidamenti esterni con soggetti convenzionati attraverso il posizionamento dei mezzi di soccorso avanzato e di base, aerei, navali e terrestri, in ragione delle condizioni orografiche del territorio e delle vie di collegamento con particolare riguardo alle zone disagiate.

La Legge regionale n. 24 dell'11/09/2020 ha provveduto a riformare il Servizio sanitario Regionale. In particolare, l'art. 20 della medesima conferma l'Azienda regionale dell'emergenza e urgenza della Sardegna (AREUS), quale amministrazione dotata di personalità giuridica di diritto pubblico, avente autonomia patrimoniale, organizzativa, gestionale e contabile.

Con Delibera n. 349 del 28 dicembre 2022 è stato approvato il nuovo Piano di riorganizzazione della rete territoriale di mezzi ed equipaggi del servizio di soccorso sanitario pre-ospedaliero 118 con il quale, attraverso l'attenta valutazione del territorio e delle necessità regionali, si è previsto l'incremento delle postazioni esistenti, portandole a 47 postazioni avanzate (MSA) e 203 postazioni di base (MSB) a fronte delle attuali 28 MSA e 196 MSB. Tale piano è in attesa di valutazione e approvazione da parte della Regione.

Al fine di gestire questo sistema articolato, la struttura organizzativa prevede, oltre alla Direzione Strategica (composta dal Direttore Generale, dal Direttore Sanitario e dal Direttore Amministrativo) delle macro-articolazioni aziendali:

- Dipartimenti



- Strutture complesse (SC);
- Strutture semplici dipartimentali (SSD);
- Strutture semplici (SS);
- Funzioni che non individuano articolazioni organizzative ma attività e responsabilità affidate con atti formali.

Per la descrizione completa dell'organizzazione aziendale si rimanda alla Sez. 3 del PIAO "Organizzazione e Capitale umano".

Dallo scorso 29 novembre 2022 è stato attivato il Numero Unico Europeo 112, dedicato ai servizi di emergenza, disponibile in tutti gli Stati membri dell'Unione.

Il numero può essere raggiunto dal distretto telefonico di Olbia (prefisso 0789) per tutte le chiamate di emergenza rivolte al soccorso sanitario, le forze dell'ordine, i Vigili del fuoco e la Capitaneria di porto. Le chiamate confluiscono alla Centrale Unica di Risposta (CUR) NUE 112 che codifica le richieste trasferendole in pochi secondi e attivando l'ente competente per l'intervento.

Dal 31 gennaio 2023 la Centrale Unica di Risposta del 112 filtra anche le chiamate di soccorso e di emergenza provenienti dai distretti telefonici 079 (Sassari) e dello 0785 (Macomer).

Inoltre, l'art. 21 della L.R. 24/2020 attribuisce ad AREUS anche il numero unico armonico a valenza sociale per le cure mediche non urgenti (116/117) in fase di attivazione.

## **7. Monitoraggio e riesame delle misure della sezione anticorruzione.**

Il monitoraggio e il riesame rappresentano fasi fondamentali del processo di gestione del rischio poiché, solo attraverso la verifica della corretta attuazione, la valutazione delle misure e del processo di gestione del rischio è possibile assicurare un'efficace strategia di prevenzione della corruzione. Tali fasi sono fondamentali al fine di operare, se necessario, delle correzioni migliorative (per mantenere la controllabilità o per ottimizzare le misure individuate).

Il monitoraggio e il riesame hanno come scopo quello di:

- analizzare il rischio;
- ottenere ulteriori informazioni per migliorare la valutazione del rischio;
- analizzare ed apprendere dagli eventi, cambiamenti, tendenze, successi e fallimenti;
- rilevare i cambiamenti nel contesto esterno ed interno, comprese le modifiche ai criteri di rischio e al rischio stesso, che possano richiedere revisioni dei trattamenti del rischio e delle priorità;
- identificare i rischi emergenti;
- assicurare che le misure di contenimento del rischio siano efficaci ed efficienti sia nella progettazione sia nell'operatività.

Nel 2022 il monitoraggio è stato effettuato attraverso la richiesta di relazioni sull'applicazione delle misure di prevenzione, anche al fine di aggiornare la sezione

anticorruzione del PIAO 2023-2025. Si è dovuto procedere al monitoraggio in costanza di un processo di riorganizzazione aziendale che ne ha reso l'attività più complessa rispetto ad una gestione ordinaria.

Sono stati effettuati incontri per la verifica della applicazione delle misure del PTPC e per il riesame/aggiornamento delle attività di competenza.

Dagli incontri e dalle relazioni è emerso che le misure previste dal Piano sono state di norma applicate.

Anche nel corso del 2022 è emersa una buona consapevolezza e sensibilità del personale dei diversi ruoli e livelli aziendali sugli aspetti di etica professionale e trasparenza, sulle questioni relative alla individuazione e gestione dei conflitti di interesse.

Il processo di riorganizzazione dovuto all'approvazione del nuovo Atto aziendale sta implicitamente determinando una ridefinizione delle responsabilità in capo alle singole aree.

Nel corso di quest'anno tale attività riorganizzativa proseguirà, cercando di attuare il più possibile anche la misura di rotazione del personale.

Rimane comunque la consapevolezza che in un'azienda sanitaria non è di facile applicazione un meccanismo automatico di rotazione, considerando la professionalità necessaria per coprire determinati ambiti di responsabilità dirigenziali.

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione è una fase di fondamentale importanza per il successo del sistema di prevenzione della corruzione, rappresenta il punto di partenza per la progettazione di nuove misure permettendo di valutare se una misura già programmata sia adeguata in termini di effettività, sostenibilità ed adeguatezza. Gli esiti del monitoraggio consentono di identificare l'elemento organizzativo di base, il processo, dell'attività dell'amministrazione da sottoporre a maggiore attenzione.

L'Istituto garantisce il monitoraggio sia delle misure definite nelle mappature dei processi come anche delle misure di carattere generale, quali la trasparenza, la formazione, il conflitto di interessi.

Le risultanze dei monitoraggi sono considerate dalla RPCT per la predisposizione della relazione annuale da cui deve emergere una valutazione del livello effettivo di attuazione delle misure contenute nella sezione anticorruzione del PIAO.

Anche per il 2023 il RPCT effettuerà l'attività di monitoraggio sulla corretta applicazione delle misure di prevenzione della corruzione con cadenza semestrale e coinvolgerà tutte le misure applicate.

<b>MONITORAGGIO</b>	<b>TEMPI</b>	<b>SOGGETTI RESPONSABILI</b>
1° semestre 2023 (periodo 1.1.2023/ 30.6.2023)	30.6.2023	RPCT
2° semestre 2023 (periodo 1.7.2023/ 31.12.2023)	31.12.2023	RPCT

## **8. Metodologia per l'analisi dei rischi**



Il presente Piano è per sua natura, e in adempimento al disposto della Legge n. 190/2012, un documento dinamico: sono state valutate le aree più esposte a rischio di corruzione ("aree di rischio") al fine di identificare i possibili rischi e quindi di individuare gli strumenti applicabili per l'eliminazione (se possibile) o la riduzione degli stessi.

La mappatura dei processi all'interno dell'AREUS è un'attività molto complessa, anche in considerazione del fatto che si tratta di un'Azienda giovane, in divenire, il cui assetto organizzativo è andato incontro a mutamenti sostanziali e che risultano ancora in fase di cambiamento dovuto all'approvazione del nuovo Atto aziendale.

Attraverso i tavoli di lavoro con i Dirigenti si è provveduto alla individuazione di una prima serie di processi in essere fin dall'inizio dell'attività aziendale con l'obiettivo di estendere la mappatura successivamente, durante la vigenza del piano anche a processi in fase di progettazione e sviluppo.

Nel triennio 2023-2025 si procederà ad una revisione dell'attuale sistema di monitoraggio.

#### *Identificazione e valutazione degli eventi rischiosi:*

Al fine di individuare e valutare gli eventi rischiosi, sono stati coinvolti tutti i Responsabili delle aree organizzative aziendali, attraverso dei tavoli di lavoro dedicati.

Durante questi tavoli, si è proceduto ad illustrare la procedura più idonea per l'individuazione degli stessi.

Si è trattato di un momento di incontro costruttivo, di discussione e conoscenza dei vari servizi aziendali.

A seguito di questi incontri ogni Dirigente è stato invitato a compilare la tabella che si riporta:

			MAPPATURA DEI RISCHI E MISURE ADOTTATE				
AREA	Responsabile	Processo	Eventi rischiosi	MISURE ADOTTATE	Probabilità di accadimento	Impatto	Livello di Rischio (PxI)

L'obiettivo di questo lavoro è stato l'avvio della graduale mappatura dell'intera attività svolta da AREUS, al fine di identificare le aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

MAPPATURA	PROCESSO	Percorso con cui l'ente produce un «output» (prodotto)
	ATTIVITÀ	Azioni collegate che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'ente
	RESPONSABILE	Soggetti coinvolti nel processo / fase /attività
INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI	EVENTO CORRUTTIVO	Manifestazione dell'abuso che l'ente intende prevenire
	MODALITÀ	Dinamica operativa, condotta funzionale alla realizzazione

	dell'evento corruttivo
FATTORI DI RISCHIO	Elementi organizzativi e di contesto che facilitano la realizzazione dell'evento o della modalità
MISURE ADOTATE	Misure adottate per evitare che si verifichi l'evento corruttivo

Matrice di rischio

	Impatto		
Probabilità	Basso	Medio	Alto
Bassa	Basso	Medio	Medio
Media	Medio	Medio	Alto
Alta	Medio	Alto	Alto

Variabili della Probabilità:

Probabilità: alta, media, bassa

Variabili dell'Impatto

L'impatto viene valutato calcolando le conseguenze che l'evento di corruzione produrrebbe:

- a) sull'amministrazione in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.;
- b) sugli stakeholders (cittadini, utenti, imprese, mercato, sistema Paese), a seguito del degrado del servizio reso a causa del verificarsi dell'evento di corruzione.

Impatto: alto, medio, basso

I risultati di questo lavoro sono evidenziati nell'allegato A alla presente.

## 9. Le misure di prevenzione del rischio di corruzione

Rispetto ai rischi di cui all'allegato B, si sta procedendo alla pianificazione di misure che in maniera puntuale neutralizzino gli eventi corruttivi e i fattori di rischio individuati e mappati dai Dirigenti.

Le misure previste per la prevenzione della corruzione si suddividono in due categorie a seconda della loro portata:

- misure "generali": quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, agendo, in modo trasversale, su tutta l'amministrazione;

- misure "specifiche": quando incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e, pertanto, sono ben caratterizzate rispetto al processo cui fanno riferimento.

La legge n. 190 del 2012 e s.m.i. e le disposizioni ANAC hanno individuato alcune misure di prevenzione obbligatorie, suddivisibili in queste categorie:

1. Misure di trasparenza;
2. Misure di comportamento;
3. Misure di formazione;
4. Misure di rotazione;

5. Misure di protezione;

6. Misure di regolamentazione/semplificazione/informatizzazione;

7. Il Responsabile dell'Anagrafe Stazione Appaltante (RSA).

Le scelte strategiche aziendali di sviluppo del PTPC nel triennio sono:

- integrazione con gli obiettivi della programmazione aziendale;
- coinvolgimento dei soggetti interni ed esterni;
- utilizzo di un approccio sistemico basato sulla diffusione, a ogni livello, dei valori della integrità e dell'etica;
- riduzione della discrezionalità nei processi;
- rafforzamento della trasparenza;
- rafforzamento dell'attività di prevenzione della corruzione attraverso l'utilizzo di nuovi strumenti
- integrazione dell'approccio basato sull'analisi dei rischi con la valutazione delle performance dei processi.;
- attività di monitoraggio costante.

Una strategia efficace richiede l'integrazione e la coerenza del PTPC con gli obiettivi aziendali: gli obiettivi del presente Piano sono tradotti in obiettivi organizzativi e individuali assegnati ai relativi responsabili.

- *Attività di formazione*

La formazione è lo strumento principale per creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Nella convinzione che la corruzione, soprattutto quando diviene sistemica, sia oltre che un comportamento illegale del singolo anche un indicatore di una cultura che se radicata compromette l'integrità ed il buon funzionamento dell'organizzazione, occorre investire in percorsi formativi che supportino un cambiamento culturale ed organizzativo.

A questo fine la formazione dedicata alla prevenzione della corruzione e illegalità rientra fra i capitoli del Piano Formativo Aziendale 2023 e verrà erogata dall'azienda sanitaria ARES in modalità FAD.

- *La rotazione ordinaria*

L'istituto della rotazione ordinaria del personale all'interno delle pubbliche amministrazioni, disciplinato dall'articolo 1, comma 5, lettera b) della L. 190/2012, è volto a conseguire la finalità di prevenire i fenomeni corruttivi indipendentemente dal verificarsi degli stessi, configurandosi, altresì, quale strumento ordinario di organizzazione per l'utilizzo ottimale delle risorse umane che non deve, tuttavia, dar luogo a inefficienze nel suo funzionamento. La rotazione ordinaria assume un peculiare rilievo, quale misura di

prevenzione, poiché può limitare in modo significativo fenomeni di “*mala gestio*” e corruzione.

Nel caso dell'AREUS, trattandosi di una Azienda di recentissima costituzione e con una dotazione organica piuttosto limitata, in questo momento, con riferimento alla rotazione, si esplicita che la situazione concreta rende molto difficile applicare la misura per carenza di personale e, tuttavia, si intendono porre in essere tutte le scelte organizzative quali i controlli e l'analisi dei report, atte a prevenire situazione di criticità sotto il profilo della corruzione.

- *Pantouflage – Revolving doors: svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro*

L'art. 1, comma 42, lettera l) della legge 6 novembre 2012, n. 190 ha modificato l'art. 53 del d. lgs. 165/2001 inserendo il comma 16-ter, il quale dispone che “I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

L'AREUS, al fine di prevenire il verificarsi di situazioni di questo tipo, nel prossimo triennio le misure adottare prevedono:

- l'inserimento nei contratti di assunzione della clausola che prevede il divieto, per i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Azienda, di prestare attività lavorativa o professionale presso i soggetti destinatari dell'attività svolta dalla pubblica amministrazione attraverso i medesimi poteri per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego;
- l'inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, della clausola con la quale la ditta fornitrice attesta di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'AREUS nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto, nonché la clausola di esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui sopra;
- il rilascio di una nota ai dipendenti, al momento della cessazione, che li informa, qualora negli ultimi tre anni abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali, dell'obbligo di non svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari di

provvedimenti adottati o contratti conclusi con il proprio apporto decisionale (art. 1, comma 42, lett. L, della L. 190/2012).

Lo scopo delle misure è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per precostituire delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

- *Segnalazione di fatti illeciti o di fatti anomali*

L'onere di segnalare tempestivamente al Responsabile della prevenzione della corruzione la conoscenza di eventuali fatti illeciti o anche solo anomali, così come precedentemente definiti nel presente Piano, è posto in capo a tutti i dipendenti, comandati o collaboratori, a qualsiasi titolo, dell'Amministrazione.

Nel caso in cui le contingenti situazioni ne rivelassero l'esigenza, viene pienamente garantita l'adozione di idonee e tempestive misure correttive da parte del Responsabile per impedire qualunque tipo di ritorsione a carico del segnalante.

Il conseguente onere di informare la Direzione aziendale è posto in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Nel caso in cui pervengano delle segnalazioni è compito del Dirigente/Responsabile della Struttura aziendale interessata indicare al Responsabile della prevenzione della corruzione le proposte per attivare le necessarie procedure di correzione e reazione.

Per consentire un'efficace attuazione del presente Piano tutti i dipendenti, i comandati e i collaboratori, a qualsiasi titolo, di AREUS devono contribuire fattivamente con il Responsabile della prevenzione della corruzione.

Al fine di permettere la piena aderenza con i principi declinati dal Legislatore, il Responsabile dovrà valutare anche le eventuali segnalazioni anonime che gli dovessero essere recapitate.

È posto in capo a tutti i dipendenti, i comandati e i collaboratori, a qualsiasi titolo, di AREUS l'obbligo di informare tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione nel caso in cui gli stessi ricadano in una delle fattispecie previste dall'articolo 6-bis della Legge n. 241/1990: "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale."

- *Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (cd. whistleblower):  
link piattaforma informatizzata che garantisce la riservatezza del segnalante - Azienda regionale dell'emergenza e urgenza della Sardegna - Azienda Regionale dell'Emergenza e Urgenza della Sardegna ([whistleblowing.it](http://whistleblowing.it)).*

La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, il c.d. whistleblower (fischiettatore, deriva dalla lingua inglese e identifica un individuo che denuncia pubblicamente o riferisca alle autorità attività illecite o fraudolente all'interno del governo, di un'organizzazione pubblica o privata o di un'azienda) deve intesa per le ipotesi di segnalazione di casi di corruzione sia nazionale sia internazionale.

La nuova formulazione dell'articolo 54-bis del Testo unico del pubblico impiego, Decreto Legislativo n. 165/2001, amplia la forma di tutela per il whistleblower, prevedendo un vero e proprio sistema di garanzie per il dipendente segnalante. La nuova disciplina stabilisce, anzitutto, che colui il quale - nell'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione - segnali al Responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità Nazionale Anti Corruzione 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 possa 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 per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

L'eventuale adozione di misure discriminatorie va comunicata dall'interessato o dai sindacati all'ANAC che a sua volta ne dà comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica e agli altri organismi di garanzia. In detti casi l'ANAC può irrogare una sanzione amministrativa pecuniaria a carico del Responsabile. L'onere della prova che eventuali misure adottate nei confronti del segnalante, ritenute dallo stesso discriminatorie o ritorsive, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione spetta alla Pubblica Amministrazione.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'Amministrazione comunque sono nulli. Il segnalante licenziato ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro e al risarcimento del danno.

Tutte le predette tutele, invece, non sono garantite nel caso in cui, anche con sentenza di primo grado, sia stata accertata la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque reati commessi con la denuncia del medesimo segnalante ovvero la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave.

Sulla scorta dei predetti principi di tutela resi a favore del whistleblower nell'ambito di un procedimento disciplinare l'identità dello stesso non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia

fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Sempre in un'ottica di tutela, la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge n. 241/1990, infatti sono previste le seguenti norme:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali in caso di necessità di disvelare l'identità del denunciante.

Si pone, pertanto, quale strumento guida per fornire risposte certe sulle procedure e sulle dinamiche della gestione della denuncia del "Segnalante", individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero in qualche modo impedire o rallentare il ricorso all'istituto.

- *Segnalazioni riservate:*

La ratio è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Resta inteso che la tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Pertanto resta fermo che l'Azienda deve prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non possono comunque essere riferibili a casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto, come ad esempio nel caso di indagini penali, tributarie o amministrative eccetera.

- *Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower:*

La legge prevede che il pubblico dipendente che denunci condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia (cosiddetto whistleblower).

Nei confronti del "Segnalante" non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.



Per misure discriminatorie s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro e ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Come espressamente indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione, il Responsabile per la prevenzione della corruzione aziendale per ogni procedimento è tenuto ad attuare il monitoraggio delle segnalazioni di discriminazione nei confronti del "Segnalante" al fine di valutare le azioni da intraprendersi.

- *Sottrazione al diritto di accesso*

La segnalazione non può essere oggetto né di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione (articolo 24, comma 1, lettera a, Legge n. 241/1990).

- *Verifiche sulle dichiarazioni di assenza cause di inconferibilità ed incompatibilità:*

Il conferimento degli incarichi dirigenziali e amministrativi di vertice deve tener conto delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 39/2013 recante "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico."

In base alle definizioni contenute all'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 39/2013, si intendono:

- per "incarichi amministrativi di vertice", gli incarichi di livello apicale, quali quelli di direttore generale o posizioni assimilate nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, conferiti a soggetti interni o esterni all'amministrazione o all'ente che conferisce l'incarico, che non comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione;
- per "incarichi dirigenziali interni", gli incarichi di funzione dirigenziale, comunque denominati, che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione, nonché gli incarichi di funzione dirigenziale nell'ambito degli uffici di diretta collaborazione, conferiti a dirigenti o ad altri dipendenti, appartenenti ai ruoli dell'amministrazione che conferisce l'incarico ovvero al ruolo di altra pubblica amministrazione;
- per "incarichi dirigenziali esterni", gli incarichi di funzione dirigenziale, comunque denominati, che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione, nonché gli incarichi di funzione dirigenziale nell'ambito degli uffici di diretta collaborazione, conferiti a soggetti non muniti della qualifica di dirigente pubblico o comunque non dipendenti di pubbliche amministrazioni.

Considerato che nel 2020 l'Azienda è stata oggetto di un fatto di inconferibilità d'incarico al Direttore Sanitario, l'RPCT ha predisposto una serie di strategie al fine di evitare situazioni



di inconferibilità, attraverso le seguenti azioni:

- a) acquisire con cadenza annuale da parte di tutti i dirigenti titolari di incarichi di struttura di apposita dichiarazione sostitutiva per inconferibilità degli incarichi dirigenziali e per incompatibilità degli incarichi dirigenziali, previo invio ai dirigenti interessati di apposita nota esplicativa. Ogni qualvolta dovesse presentarsi una causa di incompatibilità, il dirigente, a prescindere dalla cadenza annuale, dovrà inoltrare il predetto modello tempestivamente, al fine di consentire le verifiche necessarie e le azioni conseguenti;
- b) al Responsabile dell'ufficio del Personale, o suo delegato, attribuire il compito di verificare a campione la veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati rispetto alle situazioni di inconferibilità/incompatibilità degli incarichi dirigenziali.

Dall'analisi sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione adottate è emerso che l'acquisizione della dichiarazione di assenza di conflitto di interessi è stata tra le misure di prevenzione maggiormente efficaci.

- *Monitoraggio patti di integrità*

La legge 190/2012 ha previsto la possibilità di introdurre negli avvisi, bandi di gara e lettere di invito, clausole di rispetto della legalità. In particolare, l'art. 1 comma 17 prevede che: "Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito, che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara".

Il Patto di integrità contiene una serie di prescrizioni e stabilisce la formale e reciproca obbligazione di conformare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza, correttezza, nonché l'espresso impegno di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente.

L'impresa partecipante, con la sottoscrizione del Patto di Integrità, accetta delle regole che sono tese a rafforzare l'osservanza di comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che potrebbero essere sintetizzati nel principio di non compiere atti limitativi o distorsivi della concorrenza. Nel caso di mancato rispetto degli impegni assunti con la sottoscrizione, il concorrente accetta che possano essergli applicate specifiche sanzioni, oltre alla conseguenza, ordinaria per tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara. Lo scopo è quello di rafforzare, con la forma scritta, l'impegno delle parti ad assumere comportamenti eticamente corretti.

- *Disciplina degli incarichi extraistituzionali*

Lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti pubblici è disciplinato all'art. 53 del d. lgs. 165/2001.

I dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono, infatti, intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o svolgere attività che presentano i caratteri dell'abitudine e professionalità o esercitare attività imprenditoriali, secondo quanto stabilito all'art. 60 e seguenti del D.P.R. n. 3/1957.

La possibilità di svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti pubblici o privati è regolata dalle disposizioni dell'art. 53 che prevede un regime di autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza. Ciò, allo scopo di evitare che le attività extra istituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'ufficio o che possano interferire con i compiti istituzionali.

La legge n. 190/2012 è intervenuta a modificare l'art. 53 in ragione della connessione con il sistema di prevenzione della corruzione ove si consideri che lo svolgimento di incarichi extra istituzionali può determinare situazioni idonee a compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa per favorire interessi contrapposti a quelli pubblici affidati alla cura del dirigente o funzionario. Ai criteri per il rilascio dell'autorizzazione è stato aggiunto quello volto a escludere espressamente situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite (art. 53, comma 5 e 7).

La concentrazione di incarichi in capo a un unico soggetto, soprattutto se extra-istituzionali, può dar luogo a situazioni di conflitto di interesse, che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa e costituire, a loro volta, sintomo di fatti corruttivi.

La precedente disciplina degli incarichi extra-istituzionali conferiti a dipendenti pubblici è stata modificata con l'inserimento delle seguenti previsioni:

- l'autorizzazione all'esercizio di incarichi extra-istituzionali deve essere disposta secondo criteri oggettivi e predeterminati;
- in sede di autorizzazione occorre valutare tutti i profili di conflitto di interesse anche potenziale;
- il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti.

Il legislatore ha previsto una specifica misura di trasparenza all'art. 18 del d. lgs. 33/2013 ai sensi del quale le amministrazioni sono tenute a pubblicare i dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante.

L'AREUS adempie a tale richiesta pubblicando sul proprio sito l'attribuzione dei medesimi. Inoltre, uno dei principali obiettivi dell'azienda per l'anno in corso è la predisposizione del Regolamento per l'attribuzione di tali incarichi.

- Codice di comportamento

Tra le misure di prevenzione della corruzione, il Codice di comportamento ha un ruolo fondamentale costituendo lo strumento che regola le condotte dei dipendenti e

collaboratori e le orienta alla miglior cura dell'interesse pubblico, in stretta connessione con gli altri documenti di prevenzione della corruzione.

Il Codice di Comportamento aziendale è dunque elemento essenziale della sezione anticorruzione del PIAO poiché rappresenta uno degli strumenti principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, secondo quanto indicato dal Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) con deliberazione n.72/2013.

Il Codice recepisce integralmente i principi e le regole contenuti nei vigenti Regolamenti aziendali e nei codici deontologici di tutte le professioni presenti in Azienda (ai quali rinvia), dalla cui osservanza non si può prescindere nell'esercizio della professione.

Il Codice di Comportamento aziendale adottato con deliberazione del Direttore generale n. 86 del 11 aprile 2019 e pubblicato sul sito aziendale in Amministrazione trasparente, sarà oggetto di revisione nel triennio 2023 – 2025.

- Processo di gestione del rischio di corruzione

Con il coinvolgimento dei direttori, dei dirigenti e dei funzionari gestori delle attività all'interno dei processi, sin dal 2019, sono stati effettuati dal RPCT degli incontri (focus group), sia per fornire informazioni sulla nuova normativa anticorruzione, sia per effettuare analisi e valutazioni in merito al livello di esposizione al rischio di corruzione cercando di individuare le cause dei potenziali eventi corruttivi per poi valutare l'adeguatezza delle misure in essere o per individuare nuove misure da implementare per contenere il rischio. L'analisi è stata effettuata, partendo dai processi prioritari, a maggior rischio, indicati dalla Legge e poi dai PNA.

## **10. Programma per la trasparenza e l'integrità – PTI**

La Trasparenza rappresenta nei confronti dei cittadini e della collettività lo strumento essenziale attraverso il quale L'AREUS intende proporsi assicurando il rispetto dei valori costituzionali di imparzialità e di buon andamento della Pubblica Amministrazione, favorendo la partecipazione e il controllo, rendendo conoscibili i servizi erogati con le modalità per accedervi e proponendo un rendiconto degli obiettivi raggiunti sulla base delle risorse disponibili.

L'AREUS adotta il proprio Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ai sensi dell'articolo 11, comma 2 del Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 che disciplina alcuni aspetti fondamentali del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, in attuazione dei principi di delega fissati dalla legge 4 marzo 2009, n. 15. Ci si attiene inoltre alle linee guida adottate con deliberazioni n. 105 e 120 del 2010, oltre che con la deliberazione n. 2 del 2012 dalla Commissione per la Valutazione della Trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 13 del D.Lgs n. 150/2009. La delibera CIVIT n. 50 del 2013 "Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016" raccomanda, e la successiva normativa

sancisce, che il PTI costituisca una sezione del Programma di Prevenzione della Corruzione con il quale è strettamente correlato. L'intero impianto normativo è stato profondamente modificato dal Decreto Legislativo n. 97 del 2016, adottato in virtù della delega prevista dalla legge 124 del 2015. Tale decreto, con la previsione dell'accesso civico generalizzato, differente dall'accesso documentale stabilito dalla legge 241 del 1990 e dall'accesso civico previsto dal Decreto Legislativo n. 33 del 2013, modifica profondamente il concetto di accesso facilitando e semplificando il percorso del cittadino.

Già con il D. Lgs. 150/2009 il concetto di trasparenza è da intendersi come accessibilità totale all'attività degli apparati pubblici per il perseguimento degli obiettivi definiti nell'ambito del Piano della performance. La rilevanza del principio di trasparenza veniva rafforzata dalla previsione di sanzioni per i casi di mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità o per il mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione inerenti alla posta certificata e i dati elencati dal comma 8 dell'articolo 11 del D. Lgs. 150/2009 consistente nel divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.

Il PNA 2016 concepisce la trasparenza come principio fondamentale per ottenere la fiducia e assicurare l'accountability delle attività.

Col decreto legislativo 97/2016 si rafforza nell'ordinamento l'intendimento di garantire un autentico "diritto a conoscere" della collettività nei confronti delle istituzioni pubbliche. Da più parti è stato asserito che la riforma del decreto 97/2016 cerca di far diventare effettivamente la trasparenza *"accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni"* sostanzialmente (e non solo lessicalmente, come nel passato quando "totale" certo non era), con l'esplicitato scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. In questo modo si sancisce il dovere delle Amministrazioni di rendere accessibile ogni aspetto dell'organizzazione, compresi gli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, i risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti. Lo scopo, come detto è quello di «favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità» (articolo 11, comma 1, del decreto 33/2013). Si tratta di una nozione profondamente diversa da quella contenuta negli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, dove la trasparenza è considerata nei più ristretti termini di diritto di accesso ai documenti amministrativi, qualificato dalla titolarità di un interesse e sottoposto a specifici requisiti e limiti.

L'accessibilità totale presuppone, invece, l'accesso da parte dell'intera collettività a tutte le "informazioni pubbliche", secondo il paradigma della "libertà di informazione" dell'open government di origine statunitense. Una tale disciplina è idonea a radicare, se non sempre un diritto in senso tecnico, una posizione qualificata e diffusa in capo a

ciascun cittadino, rispetto all'azione della pubblica amministrazione.

L'evoluzione del contesto normativo fa sì che accanto alla "trasparenza proattiva", realizzata con la pubblicazione di documenti, informazioni e dati, venga fortificata la "trasparenza reattiva, che si ottiene in risposta alle istanze di conoscenza avanzate dagli interessati. Sotto questo profilo il d.lgs. 97/2016 introduce significative novità: il nuovo diritto di accesso civico "generalizzato" fa parlare di *Freedom of Information Act* (FOIA) italiano. I responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati, ai sensi del comma 1 dell'art. 10 del decreto Legislativo 33/2013 sono indicati nella tabella allegato C al presente Piano che riporta gli obblighi di trasparenza previsti e che è stata redatta con la collaborazione dei responsabili dei singoli procedimenti.

L'AREUS intende completare e rafforzare il processo di progressiva espansione della conoscibilità dell'Azienda da parte dei cittadini tutti, oltre che delle istituzioni e dei portatori di interesse (stakeholders) anche attraverso l'utilizzo di strumenti di confronto permanente.

In sede di prima adozione, le misure d'intervento di carattere generale immediate sono caratterizzate dalla necessità di consolidare e di integrare le informazioni obbligatorie in parte già disponibili sul sito internet aziendale.

Pertanto, la chiave di lettura del presente documento, per il prossimo triennio di programmazione, dovrà essere quella riservata a un documento in divenire.

La trasparenza vuole diventare per AREUS la possibilità di accedere alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, dai servizi erogati e dalla sua organizzazione interna agli indicatori relativi agli andamenti gestionali, all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, ai risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo «scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità».

Si tratta di una nozione ben diversa da quella contenuta negli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, dove la trasparenza è considerata nei più ristretti termini di diritto di accesso ai documenti amministrativi, qualificato dalla titolarità di un interesse e sottoposto a specifici requisiti e limiti.

- *Procedimento di elaborazione e adozione del Programma*

I termini e le modalità per l'assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti dal Dlgs n. 33 del 2013 e il suo coordinamento con il PTPCT sono indicati nelle linee guida sulla trasparenza approvate dall'ANAC.

Così come previsto dalla normativa nazionale che dall'anno 2019 ha elaborato un moderno concetto di trasparenza applicato alla Pubblica Amministrazione, l'AREUS con l'adozione del presente Programma intende proporre proprie linee generali volte a favorire un'applicazione omogenea delle disposizioni e dei principi contenuti nella legislazione in materia di trasparenza.

In tale ottica l'Azienda ispira la propria attività e il proprio sistema di gestione dell'organizzazione del lavoro "alla garanzia della trasparenza, anche attraverso la pubblicazione sul sito web, di documenti atti a rappresentare gli aspetti dell'attività amministrativa, dell'organizzazione aziendale e delle varie fasi del ciclo di gestione della valutazione dei risultati".

Per la redazione del PTTI il Responsabile della Trasparenza si relaziona con tutti i responsabili dei procedimenti per quanto di rispettiva competenza. Tali soggetti partecipano al processo di adeguamento agli obblighi relativi alla trasparenza, svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, assicurano l'osservanza del Piano.

Tutti i dipendenti partecipano al processo di adeguamento agli obblighi relativi alla trasparenza, osservano le misure contenute nel Piano segnalando le eventuali mancanze o proposte di miglioramento.

In particolare il presente Programma è stato elaborato con vari contributi aziendali tra i quali quelli della Direzione Aziendale, dalle Unità Operative: Provveditorato, Tecnico Logistico e Patrimonio, Sistemi Informativi e Reti Tecnologiche, Ingegneria Clinica, Affari Generali, Personale, Formazione, Bilancio e Gestione Finanziaria, Programmazione e Controllo di Gestione, Formazione, Comunicazione, Formazione e Sviluppo Organizzativo, Centrale Operativa 118 di Sassari e Centrale Operativa 118 di Cagliari, Rischio Clinico, Elisoccorso e Ingegneria Clinica.

- *Iniziative di comunicazione della trasparenza*

Il Programma è pubblicato sul sito istituzionale dell'AREUS nella sezione "Amministrazione trasparente" ed è segnalato a tutti i dipendenti e i collaboratori dell'AREUS attraverso l'invio alla casella di posta elettronica di ciascuno accompagnato dall'invito a tutti i destinatari a inviare all'indirizzo di posta elettronica del RPCT [ufficio.rpct@areus.sardegna.it](mailto:ufficio.rpct@areus.sardegna.it) eventuali suggerimenti, critiche e proposte di miglioramento.

- *Responsabile per la trasparenza e l'integrità*

Il RPCT in AREUS è anche investito della gestione della trasparenza e l'integrità ed è il soggetto preposto in Azienda all'applicazione della normativa sulla trasparenza, in particolare quanto prescritto dal Decreto Legislativo n.

150/2009 e dal Decreto Legislativo n. 33/2013, che assegnano allo stesso principalmente i seguenti compiti:

- svolgere stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle



informazioni pubblicate;

- aggiornare il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- prevedere all'interno del Programma specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza;
- controllare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dalla vigente normativa;
- segnalare, in relazione alla loro gravità, i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente:
  - all'Ufficio di disciplina, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare;
  - alla Direzione Strategica dell'AREUS e al Nucleo di Valutazione ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

Accanto al Responsabile tutti i Dirigenti e i Responsabili degli uffici dell'Azienda garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge, in particolare la confluenza degli stessi al soggetto responsabile della pubblicazione sul sito internet dell'Azienda.

- *Adozione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità*

Il Programma triennale viene aggiornato con il presente piano.

L'attuazione del Programma è riservata ai Dirigenti/Responsabili delle strutture competenti per materia, i quali hanno il compito di individuare, elaborare, aggiornare, verificare l'usabilità del singolo dato e pubblicarlo sul sito internet aziendale all'interno dell'area dedicata alla "Amministrazione trasparente".

- *Responsabili per la pubblicazione dei dati*

I responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del comma 1, dell'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013, sono indicati nell'allegato 2 al presente Programma.

*Dati da pubblicare*

Ai sensi della normativa vigente devono essere pubblicati nel sito istituzionale dell'Azienda:

- documenti;
- informazioni;
- dati riguardanti l'attività dell'Ente.

I documenti contenenti atti oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblicati tempestivamente

secondo le tempistiche previste nel Decreto Legislativo n. 33/2013 per ogni fattispecie (allegato 2 tabella riepilogativa allegata presente Programma).

Come già ricordato, preliminarmente alla pubblicazione è necessario tenere in considerazione la normativa inerente alla protezione dei dati personali, al fine di realizzare un giusto contemperamento tra i due valori costituzionalmente garantiti: trasparenza e riservatezza.

- *Durata della pubblicazione*

I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, rimangono pubblicati per cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, salvo termini diversi previsti dalla normativa.

*Requisiti dei dati pubblicati*

I dati, le informazioni e i documenti devono essere pubblicati sul portale web dell'Azienda in modo da ossequiare sempre i seguenti requisiti:

- integrità;
- completezza;
- aggiornamento;
- tempestività;
- comprensibilità;
- semplicità di consultazione;
- omogeneità;
- accessibilità;
- conformità agli originali;
- indicazione della provenienza;
- riutilizzabilità, senza altre restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte

e rispettarne l'integrità;

- forma "aperta" dei file pubblicati (ex articolo 68 del Decreto Legislativo n. 82/2005 e s.m.i.).

- *Pubblicazione dei dati in formato aperto*

In merito alla forma dei dati da pubblicare preme precisare che per "aperta" si intende che i dati stessi devono essere resi disponibili e fruibili on line in formati non proprietari, per permetterne il più ampio riutilizzo anche a fini statistici e la redistribuzione senza ulteriori restrizioni d'uso, di riuso o di diffusione diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

In tale contesto, con periodicità almeno annuale, l'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID) istruisce e aggiorna un repertorio dei formati aperti utilizzabili nelle pubbliche amministrazioni, secondo quanto disposto dal Codice dell'amministrazione digitale.

In sostituzione dei formati proprietari è possibile utilizzare sia software Open Source (quali ad esempio OpenOffice e LibreOffice) sia formati aperti [quali, ad esempio, le estensioni



.rtf - rich text format, per i documenti di testo e .csv (comma-separated values) per i fogli di calcolo].

Per quanto concerne il formato .pdf – portable document format (formato proprietario il cui programma reader è disponibile gratuitamente) se ne suggerisce l'impiego esclusivamente per le informazioni e i documenti che, per loro natura e contenuti, prevedono la sola consultazione, un'archiviazione a lungo termine senza la necessità di un'elaborazione.

Un'alternativa ai formati di documenti aperti è rappresentata anche dal formato .odf – open document format, che consente la lettura e l'elaborazione di documenti di testo, di dati in formato tabellare e di presentazioni.

- *Processo di attuazione del programma*

Il Programma per la trasparenza e l'integrità richiede un'attività di monitoraggio periodico sia da parte della stessa Amministrazione (monitoraggio interno) sia da parte del OIV.

Il monitoraggio eseguito da soggetti interni dell'Azienda riguarda l'applicazione del Programma per la trasparenza e l'integrità. Il monitoraggio avrà cadenza, di norma, semestrale e riguarderà il processo di attuazione del Programma attraverso la scansione delle attività dovute e l'indicazione degli scostamenti rispetto a quanto prescritto dalla vigente normativa.

In aggiunta al monitoraggio periodico è comunque prevista la redazione da parte del Responsabile di una relazione annuale sullo stato di attuazione del Programma che è trasmessa alla Direzione Strategica, all' OIV e pubblicata sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

- *Posta Elettronica Certificata (PEC)*

La Posta Elettronica Certificata è lo strumento che consente di inviare e ricevere messaggi di testo e allegati con lo stesso valore legale di una raccomandata con avviso di ricevimento. Essa rappresenta un'innovazione capace di generare enormi risparmi sul piano economico e di semplificare i rapporti con la Pubblica Amministrazione, sia per i cittadini, sia per istituzioni ed enti pubblici e privati.

La diffusione della PEC rientra nel processo di "dematerializzazione" della burocrazia.

L'AREUS, in ottemperanza a quanto prescritto dalla normativa e per aumentare il grado di informatizzazione e digitalizzazione dei processi amministrativi, si è dotata, e utilizza regolarmente, di una casella di posta elettronica certificata per comunicare con altre amministrazioni, cittadini, imprese e professionisti.

L'indirizzo di Posta Elettronica Certificata, pubblicato all'apposita sezione "Trasparenza" del sito

istituzionale dell'AREUS, è il seguente: [protocollogenerale@pec.areus.sardegna.it](mailto:protocollogenerale@pec.areus.sardegna.it). Inoltre, in un'ottica di semplificazione e trasparenza, attraverso la posta certificata il cittadino ha la possibilità, per esempio, di effettuare anche le richieste di accesso, compreso l'accesso documentale.

## 11. Trasparenza e protezione dei dati personali

La pubblicazione sui siti web istituzionali di alcune tipologie di dati e documenti, rappresenta la principale forma di attuazione della trasparenza ai sensi dell'art. 11, c. 1 del D. lgs 150/2009.

Tale pubblicazione, peraltro, deve avvenire nel pieno rispetto delle disposizioni vigenti in materia di protezione dei dati personali.

A tal proposito, però, occorre ricordare che il Garante della Privacy ha affermato che non sussiste alcuna inconciliabilità di fondo tra la normativa relativa alla protezione dei dati personali e determinate forme di conoscibilità di informazioni riconducibili alla trasparenza dell'azione amministrativa.

Le strutture aziendali responsabili della pubblicazione devono pertanto effettuare un'attività di bilanciamento degli interessi tra i due diritti coinvolti: il diritto all'informazione del cittadino da una parte e il diritto alla riservatezza della persona fisica dall'altra.

Prima di procedere alla pubblicazione sul sito web è necessario:

- individuare se esiste un presupposto di legge o di regolamento che legittima la diffusione del documento che contiene dati personali;
- verificare, caso per caso, se i dati personali contenuti nel documento sono necessari rispetto alle finalità della pubblicazione ed eventualmente oscurare determinate informazioni, tenendo sempre presente l'importante principio di minimizzazione dei dati personali contenuto nel Regolamento UE 2016/679.

L'attività di bilanciamento tra l'obbligo di pubblicazione obbligatoria di determinati provvedimenti previsti dal T.U. sulla Trasparenza e il rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali va operata in conformità al provvedimento n. 243 del 15/05/2014 del Garante Privacy contenente le *“Linee Guida in materia di trattamento di dati personali contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati”*.

All'attuazione del PTTI è, dunque, funzionale la creazione di un equilibrio tra la trasparenza e la protezione dei dati personali, delimitandone le rispettive sfere di interferenza.

Nel rispetto di quanto appena citato, l'AREUS adotta tutte le misure in grado di ridurre i rischi legati al trattamento dei dati personali dei cittadini e dei suoi dipendenti. ai sensi della normativa europea, il RPCT è coadiuvato dal DPO Aziendale (Data Protection Officer) (cfr. Art. 37 del Regolamento (UE) del 27 aprile 2016, n. 679 – GDPR e Parte IV, § 7. “I rapporti del RPCT con altri organi dell'amministrazione e con ANAC”) il quale svolge specifici compiti, anche di supporto, per l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del GDPR).

## 12. Accesso Civico

La trasparenza amministrativa con l'istituzione dell'accesso civico ha modificato profondamente l'impostazione stabilita attraverso il diritto di accesso riconosciuto ai soggetti interessati dalla Legge n. 241/1990.

L'AREUS con Deliberazione n.29 del 31.01.2023 si è dotata di un proprio Regolamento sull'accesso agli atti che disciplina gli istituti dell'accesso civico, dell'accesso civico generalizzato e dell'accesso documentale.

L'accesso civico è inteso quale diritto di chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati oggetto di obbligo di pubblicazione da parte dell'AREUS, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione, ai sensi dell'art. 5, co. 1, del decreto trasparenza.

L'accesso civico generalizzato rappresenta il diritto di chiunque, ai sensi dell'art. 5, co. 2, del decreto trasparenza di accedere a dati e documenti detenuti dall'AREUS, ulteriori rispetto a quelli sottoposti ad obbligo di pubblicazione. Il nuovo accesso civico generalizzato ricomprende, almeno potenzialmente, tutti i documenti detenuti dalle Amministrazioni soggetti a trasparenza. Unico limite posto all'esercizio del diritto è il necessario contemperamento con gli interessi pubblici e privati di cui all'art. 5-bis del medesimo decreto legislativo n. 33. Il diritto di accesso ai documenti formati o detenuti dalla AREUS ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241 da parte dei portatori di interessi legittimi, favorisce la partecipazione all'attività aziendale e di assicurarne l'imparzialità e la trasparenza.

- *Registro degli accessi*

È di imminente istituzione, possibilmente in forma informatizzata, il Registro degli accessi a cura del Responsabile della Trasparenza a seguito della pubblicazione delle Linee Guida ANAC che ne raccomandano la tenuta e la pubblicazione al fine, da un lato, di consentire il monitoraggio da parte di ANAC sull'attuazione dell'accesso generalizzato e, dall'altro, di favorire un confronto costruttivo tra Pubbliche Amministrazioni chiamate ad applicarlo.

Il registro dovrà raccogliere le richieste di accesso civico presentate ad AREUS nelle sue diverse forme. Il registro dovrà essere organizzato in elenco con l'indicazione, per ciascuna richiesta,

dell'oggetto, della data, dell'esito e della data della decisione, omettendo dati personali, ed è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Accesso civico. Nel caso di istanze relative all'accesso civico generalizzato, non accolte o accolte parzialmente, viene

riportata anche la richiesta di riesame al Responsabile della prevenzione della corruzione e

della trasparenza, che deve pronunciarsi entro 20 giorni e l'eventuale parere del Garante della Privacy (art. 5, comma 7 del d. lgs 33/2013).

### **13. Partecipazione degli stakeholder (portatori di interesse)**

Al fine di rendere possibile un ascolto attivo degli stakeholder interni (sindacati, dipendenti) ed

esterni (terzo settore, cittadini, associazioni, imprese, ecc., con Delibera n. 84 del 06.05.2022 l'Azienda ha istituito l'Ufficio Relazioni con il pubblico, per garantire la piena attuazione della legge sulla trasparenza.

L'URP è l'anello di congiunzione ideale tra la pubblica amministrazione e il cittadino.

Infatti, all'URP è attribuito, in particolare, il compito di fornire al pubblico adeguate informazioni relative ai servizi, alle strutture, ai compiti, ai procedimenti e al funzionamento dell'AREUS e di partecipare fattivamente alla progettazione e realizzazione delle attività di comunicazione esterna e interna. Tali attività si sostanziano in:

- 1) garantire agli utenti le informazioni attinenti ai vari servizi aziendali;
- 2) assicurare agli utenti la modulistica necessaria alla presentazione di istanze all'Azienda;
- 3) collaborare alla realizzazione delle attività di divulgazione - prevenzione - informazione rivolta ad utenti ed al pubblico interno, con l'utilizzo dei relativi strumenti;
- 4) collaborare alle attività di redazione e produzione di documenti aziendali divulgativi, educativi, informativi, formativi destinati alla comunicazione e all'informazione su attività e servizi aziendali, normative e disposizioni di legge che rivestono interesse per la generalità degli utenti o per enti ed associazioni di categoria, informazioni di pubblica utilità, etc.;
- 5) promuovere la partecipazione a eventi finalizzati al miglioramento dell'attività e alla promozione dell'immagine istituzionale dell'Azienda;
- 6) partecipare fattivamente alla gestione del sito web istituzionale;
- 7) promuovere la diffusione, nell'ambito aziendale, di una cultura della comunicazione e della tutela degli utenti attraverso interventi informativi, formativi e organizzativi;
- 8) promuovere la realizzazione di servizi di accesso polifunzionale mediante proposte di sviluppo di iniziative di comunicazione interne, tra Enti locali, Amministrazioni dello Stato, Associazioni o soggetti privati, da attuarsi mediante Protocolli d'intesa o Convenzioni.

Nel sito aziendale è presente una pagina dedicata, raggiungibile cliccando il seguente link: [areus - Ufficio Relazioni con il pubblico - L'Azienda-Ufficio Relazioni con il pubblico](#).

Nella pagina è possibile scaricare il Regolamento URP, le Procedure di Gestione e il modello di segnalazione.