



AREUS
Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



AREUS

Programma Triennale di Prevenzione della Corruzione
e per la Trasparenza e l'Integrità
2020-2022

1



"Item ordinamus chi sos Officialis nostros totus de Arbarèe siant tenudos, ciascadunu in sa Curadoria sua, de provari ed investigari sas furas, e largas e issas machicias, chi s'illoy ant a fager in dittas Contradas e battiri s'iscrittu tres voltas a s'annu..."

Carta de Logu - cap. XX, Eleonora d'Arborea - 14° secolo

"Parimenti ordiniamo che tutti i nostri Ufficiali dell'Arborea, ciascuno nella propria Curadoria, dovranno acquisire prove e condurre indagini sui furti, le sottrazioni e i reati commessi nelle Contrade e portare verbale tre volte l'anno..."

AREUS - Sito istituzionale: www.areus.sardegna.it; tel. 0784 240645;
mail: direzionegenerale@areus.sardegna.it; pec: protocollogenerale@pec.areus.sardegna.it
Sede: Nuoro - CAP 08100- via Luigi Oggiano, 25



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



Indice

Premessa	
Analisi del contesto esterno	
Analisi del contesto interno	
Organizzazione e funzioni dell'AREUS	
Soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione.....	
Linea sanitaria.....	
Sintesi dell'attività di soccorso del sistema territoriale 118.....	
Raccordo tra il PTPC e il Piano della performance.....	
Misure di prevenzione del rischio di corruzione.....	
Programma triennale trasparenza 2020-2022.....	
Accesso civico	
Registro degli accessi	
Allegato A: Tabella Mappatura dei processi	
Allegato B : Tabella "Obblighi di pubblicazione"	
Allegato C: Codice etico e di comportamento	
Allegato D: Regolamento sull'accesso	

1. PREMESSA

L'attività di prevenzione della corruzione, avviata in maniera stabile ed organizzata nel 2019 con il primo Piano triennale per la prevenzione della corruzione proseguirà presso l' AREUS con gli strumenti e le modalità individuate dal PTPC 2020-2022 anche attraverso il raccordo con gli altri uffici e funzioni dell'Azienda, preordinati ad attività di controllo, ciò al fine di evitare inutili e inefficienti duplicazioni di attività e al fine di perseguire un'azione di prevenzione sinergica, in una logica di integrazione, di efficienza e di buon andamento.

L'adozione del PTPC 2019/2021 viene a maturazione ad avvenuto consolidamento dell'attività aziendale fortemente orientata – stante la specificità del modello sociosanitario Sardo – alla programmazione, alle attività di soccorso del 118, delle associazioni, cooperative ed elisoccorso, con supportati dalle Aziende Sanitarie Territoriali (ATS), titolari di funzioni di erogazione di prestazioni sanitarie e sociosanitarie.

È formalizzato - quale strumento dinamico e nell'ottica di un miglioramento continuo e sviluppato secondo una logica di dovuta gradualità.

Il PTPC 2020-2022, che si adotta ai sensi dell'articolo 1 comma 8 della L. 190/2012 quale strumento attraverso il quale l'Azienda - individuato il grado di esposizione al rischio di corruzione - definisce le strategie di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, recepisce – come prescritto dall'articolo 1 comma 2bis della L. 190/2012, con i necessari adeguamenti correlati allo specifico contesto di riferimento e con le risorse umane ed economico/finanziarie a disposizione – gli Orientamenti ed i Pareri dell'ANAC, nonché le indicazioni dell'Autorità contenute per la Sanità nell'Aggiornamento al PNA 2015 (Determinazione n. 12/2015) e nel Piano Nazionale Anticorruzione/PNA 2016 (Delibera n. 831/2016) e, da ultimo, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019 di cui alla Delibera n. 1064 del 13.11.2019.

Il PNA quale atto di indirizzo costituisce un modello che contempera l'esigenza di uniformità nel perseguimento di effettive misure di prevenzione della corruzione con l'autonomia organizzativa delle amministrazioni nel definire esse stesse i caratteri della propria organizzazione.

Nella consapevolezza che gli strumenti amministrativi a disposizione – strumenti ai quali non corrispondono potestà inibitorie e poteri ispettivi – rappresentano una sfida positiva e di valore, è stato elaborato il Piano, quale documento di natura dinamica e programmatica per la prevenzione dei fenomeni



corruttivi che individua, anche alla luce degli esiti dell'attività condotta nei precedenti esercizi, gli obiettivi, le misure di prevenzione della corruzione, i responsabili della loro attuazione e i correlativi tempi, gli indicatori.

Tale documento integra il regime sanzionatorio previsto dal codice penale.

Il PTPC analizza e descrive il processo per addivenire alla gestione del rischio corruttivo il quale si articola nelle seguenti attività:

- analisi del contesto interno ed esterno
- mappatura dei processi
- individuazione del rischio
- trattamento del rischio attraverso la predisposizione di possibili misure di prevenzione specifiche da attuare.

In riferimento ai tempi di attuazione delle misure, il presente Piano individua nell'ambito di una progettualità destinata a svilupparsi nel triennio 2019-2021, le misure e le azioni da realizzare prioritariamente nel 2020, rinviando agli aggiornamenti che si potranno rendere necessari in corso d'anno e/o negli anni successivi tenuto conto sia di interventi normativi nazionali e regionali, sia di eventuali indicazioni regionali, degli esiti dei controlli svolti, sia delle emergenti necessità.

Pertanto, nelle more dell'adozione dell'Atto aziendale e nell'attuale situazione di evoluzione del Servizio sanitario della Sardegna, anche a seguito delle recenti disposizioni del governo regionale, l'AREUS ritiene indispensabile redigere il presente documento in ottemperanza a quanto sancito dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" che prevede la costruzione di un sistema di misure atte a prevenire e contrastare la corruzione stessa.

L'importanza di questa attività è da ascrivere al fatto che "i fenomeni di corruzione sono individuati come uno dei principali ostacoli allo sviluppo economico, politico, sociale, nonché elemento in grado di accentuare le disuguaglianze e di distorcere l'attuazione delle politiche pubbliche¹".

Sono numerose le definizioni di corruzione. Esiste, comunque, un minimo comune denominatore nelle definizioni di corruzione consolidate nella letteratura, ossia l'idea che essa sia una "pratica sociale" che ha caratteristiche specifiche e si traduce in un insieme di condotte realizzate entro un particolare contesto relazionale. In termini più generali, la corruzione può essere individuata come quella condotta individuale

¹ "Analisi istruttoria per l'individuazione di indicatori di rischio corruzione e di prevenzione e contrasto nelle amministrazioni pubbliche coinvolte nella politica di coesione"
<https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anadocs/Attivita/Pubblicazioni/RapportiStudi/Report.Misurazione.Corruzione.gen.2017.pdf>



che comporta “una deviazione da certi standard di comportamento” (Scott 1972), ovvero come qualsiasi forma di “abuso di potere pubblico al fine di conseguire benefici personali”².

L’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) esplicita che la corruzione è da intendersi in un’accezione più ampia rispetto allo specifico reato di corruzione e rispetto al complesso di reati contro la pubblica amministrazione.

È anche possibile ricondurre la corruzione a “un abuso a fini privati di un potere delegato”, secondo l’ampia definizione offerta da Transparency International, in considerazione del fatto che l’esercizio del potere pubblico negli Stati moderni si fonda su un meccanismo di delega che, nei paesi liberal-democratici, richiama il rispetto di regole, valori e procedure improntate ai principi dell’universalismo etico, e si traducono nell’applicazione imparziale delle regole dello stato di diritto (Mungiu-Pippidi 2015)³.

La costruzione di un sistema di prevenzione della corruzione, intesa in questa accezione, secondo l’impianto della legge n. 190 e dei successivi decreti attuativi (decreti legislativi n. 33 e n. 39 del 2013 e il D.P.R n. 62 del 2013) e alla luce delle innovazioni introdotte dal decreto n. 90 del 2014, si basa su una serie di elementi e strumenti fondamentali, che sinteticamente possono essere ricondotti ad una serie di misure (trasparenza, incompatibilità, codice di comportamento) e di strutture e funzioni deputate ad articolare (Autorità nazionale anticorruzione, cui si affianca un sistema reticolare di responsabilità che ha snodo essenziale nei responsabili delle singole amministrazioni)⁴.

Le misure, coerentemente con l’impianto normativo, sono articolate e sviluppate attraverso politiche molto pervasive che interessano le singole amministrazioni, e che trovano esplicitazione nei piani di prevenzione della corruzione (PTPC) sviluppati sulla base del piano nazionale definito a livello centrale (con competenza in capo all’ANAC), oggetto di successivi aggiornamenti destinati a tradursi in aggiornamenti dei piani triennali di amministrazione. Il problema di queste politiche risiede in misura importante nella loro attuazione da parte delle singole amministrazioni e nella guida ai processi assicurata dal Governo e dalle strutture centrali preposte (in particolare, in Italia, l’ANAC), ma anche nel costante sostegno e nella loro continua messa a punto⁵.

In altre parole possiamo affermare che due sono i principali fattori di rischio corruzione: le asimmetrie informative - che possono essere almeno in parte superate con la massima trasparenza da parte delle Pubbliche Amministrazioni (PP.AA.) - e il conflitto di interessi che identifica la situazione in cui -anche

² Vedi nota 1

³ Vedi nota 1

⁴ Vedi nota 1

⁵ Vedi nota 1

solo in modo potenziale - l'operatore può non perseguire il buon andamento della P.A., ma un interesse specifico.

Il presente Programma di prevenzione della corruzione, come stabilito dalla normativa, è integrato dal Programma per la trasparenza e l'integrità che rappresenta un importante strumento di lotta all'illegalità e alla corruzione. La "trasparenza", infatti, è intesa come elemento di completezza, chiarezza e accessibilità delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività svolta dall'Amministrazione Pubblica, e quindi si configura come sezione strettamente legata alla prevenzione della corruzione.

Per quanto attiene al conflitto di interessi il presente Programma triennale si completa attraverso quanto stabilito dal Codice etico e di comportamento dell'AREUS adottato con deliberazione n. 86 dell'11 aprile 2019.

2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'attività di AREUS, per la natura stessa dell'Azienda, si svolge nell'intero territorio regionale, pertanto l'analisi di contesto esterno abbraccia tutta l'Isola.

La Sardegna, con una estensione territoriale di 24.100 kmq. (pari all'8% del totale nazionale), risulta essere la terza regione più estesa d'Italia, dopo Sicilia e Piemonte. Al 1° gennaio 2018 la popolazione residente era di 1.648.176 persone con una bassa densità rispetto alla media nazionale (68,59 abitanti per kmq. contro 201). In linea con l'orientamento nazionale, anche in Sardegna continua la tendenza - in corso da oltre un decennio - alla diminuzione della differenza tra le nascite e le morti (saldo naturale), facendo registrare il maggior calo di sempre. La popolazione è distribuita in 377 comuni, la maggior parte dei quali (oltre l'80%) è sotto i 5.000 abitanti. La distribuzione della popolazione nel territorio è particolarmente disomogenea: si notano, infatti, marcate differenze di densità abitativa che assume il valore massimo nella città metropolitana di Cagliari e minimo nella provincia di Nuoro (comprendente i territori delle ASSL di Nuoro e Lanusei), rispettivamente con 345,51 e 37,60 abitanti per km q. La popolazione straniera residente nell'Isola, nello stesso anno, è pari a 50.346 individui (3% dei residenti nel 2017), rappresenta in Italia la minor presenza di cittadini stranieri in proporzione (valore nazionale 8,3%) essendo fra le regioni meno attrattive nei confronti dei flussi migratori dall'estero⁶.

La popolazione sarda, coinvolta da decenni in un continuo e progressivo fenomeno di invecchiamento, ha

⁶ DGR n. 64/17 del 28-12-18 Riorganizzazione del SSR con analisi del contesto regionale molto aggiornata che io NON ho scaricato in cartaceo. All. 1



modificato la struttura per età divenendo meno giovane rispetto a quella nazionale.

La Sardegna è ancora oggi la regione col tasso di natalità più basso (numero di figli per donna di 1,06 nel 2017, rispetto alla media nazionale di circa il 1,43).

L'indice di vecchiaia al 1° gennaio 2017 in Sardegna è pari a 195,5 ultra 65enni ogni 100 individui di età inferiore ai 15 anni (165,3 Italia). L'età media della popolazione regionale è superiore a quella nazionale (46,1 anni vs 44,9)⁷.

Fermo restando che istruzione, formazione e livello di competenze influenzano il benessere delle persone e aprono opportunità altrimenti precluse, purtroppo la Sardegna risulta fra le regioni con il livello di istruzione più basso. La quota di adulti 25-64enni con almeno il diploma superiore è pari al 49,7% nel 2016 e rappresenta il secondo valore più basso a livello nazionale (60,1% Italia, media UE 76,9%). In particolare, nonostante la tendenza all'uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione sia in calo, essa in Sardegna si attesta sul 18,1% nel 2016 rispetto al tasso del 13,8 % di abbandono precoce a livello nazionale⁸.

Da diversi anni a livello europeo è costantemente monitorata la quota dei Neet (Not in Education, Employment or Training), giovani non più inseriti in un percorso scolastico/formativo ma neppure impegnati in un'attività lavorativa. Nel 2016 il 30,5% della popolazione sarda tra i 15 e i 29 anni risulta fuori dal circuito formativo e lavorativo. Si rilevano tuttavia alcuni segnali di miglioramento: con riferimento all'anno scolastico 2016/2017 la quota degli studenti sardi che si sono immatricolati per la prima volta all'Università nello stesso anno in cui hanno conseguito il diploma è pari al 48,7%, e sta raggiungendo il dato nazionale che è sostanzialmente stabile sul 50%⁹.

Tuttavia la quota di persone di 30-34 anni con un titolo universitario (laurea o titolo post-laurea) in Sardegna assume valori particolarmente contenuti (20,3% nel 2016) rispetto al dato nazionale (26,2%) tasso superiore soltanto al dato della Romania e che rimane di molto inferiore alla media UE (39,1%)¹⁰.

Il tasso di occupazione della popolazione in età 20-64 anni in Sardegna è inferiore alla media italiana (nel 2016: 53,6% Sardegna vs 61,6% Italia). Questa situazione si accompagna a un inevitabile disagio economico. L'indicatore sintetico di deprivazione nel 2013 è di 32,3 (su cento famiglie residenti sarde) che rappresenta un valore in netto aumento rispetto al dato regionale del 2012 (23,7) e superiore a quello nazionale (23,4%). Risulta in aumento anche l'indice di povertà, soprattutto in determinate aree dell'Isola

⁷ Vedi nota 6

⁸ Vedi nota 6

⁹ Vedi nota 6

¹⁰ Vedi nota 6



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



come il Sulcis-Iglesiente-Guspinese¹¹.

Nonostante la profonda crisi della società tradizionale sarda, nella quale le relazioni sociali avevano origine a partire dal gruppo, più precisamente dal gruppo familiare, la struttura economica regionale continua a caratterizzarsi, rispetto alla media del Paese, per un peso maggiore del settore agricolo e della pesca¹².

Secondo i dati dell'Istat nel 2016, ultimo anno per il quale sono disponibili i Conti territoriali, il comparto primario assorbiva il 4,7 per cento del valore aggiunto regionale e impiegava più di un decimo delle unità di lavoro, dati entrambi superiori a quelli osservati nella media nazionale (2,0 e 5,2 per cento). Nonostante la maggiore rilevanza rispetto alla media del Paese, il settore primario regionale si caratterizza per la minore propensione al commercio con l'estero, per la maggiore presenza di imprese di piccolissime dimensioni, per una quota inferiore di imprese con a capo una persona laureata e per una produttività per addetto più bassa di 15,3 punti percentuali. Tra i comparti zootecnici in quello del latte di origine ovina e caprina la produzione è diminuita complessivamente dell'11% tra il 2009 e il 2016¹³.

La grande crisi della filiera ovina da latte sta mettendo a dura prova l'esistenza di un comparto produttivo fondamentale per la Sardegna, non solo da un punto di vista economico ma anche culturale e sociale. Infatti l'allevamento ovino coinvolge l'intera Isola con tutte le sue declinazioni, che spaziano dalla gestione del territorio e quindi del paesaggio, a una miriade di attività economiche connesse all'allevamento: ditte sementiere, mangimistiche, officine meccaniche e contoterzisti, laboratori di analisi e studi privati e agenzie pubbliche di consulenza aziendale (agronomi, veterinari e tecnici vari). Ben oltre le 12000 famiglie di allevatori vivono di questa industria diffusa: questa attività rappresenta in qualche modo il perdurare nel tempo di un aspetto identitario della Sardegna (nota14). Per tentare di caratterizzare meglio le influenze del contesto esterno sotto il profilo della corruzione, bisogna riconoscere che la crisi della società tradizionale ha comportato anche un cambiamento delle classiche manifestazioni delinquenziali di matrice autoctona - talora anche strutturate - ma estranee alle modalità ed alle finalità criminali tipiche delle storiche aggregazioni mafiose. Tuttavia, <anche in Sardegna> si sono rafforzati i legami con alcuni dei principali sodalizi della Camorra e della 'Ndrangheta, finalizzati all'approvvigionamento di sostanze stupefacenti che vengono prevalentemente introdotte nelle "piazze" di consumazione del cagliaritano, del sassarese e delle aree turistiche. Con riferimento a proiezioni camorristiche, è stato documentato il progressivo insediamento di alcuni affiliati al clan

¹¹ Vedi nota 6

¹² Banca d'Italia Numero 20 - giugno 2018 *Economie regionali- L'economia della Sardegna*

¹³ Vedi nota 12

¹⁴ La crisi del latte di pecora in Sardegna. L'analisi di Agris, Agenzia per la Ricerca in Agricoltura 20 Feb. 2019, a cura di Andrea Cabiddu e Giovanni Molle

¹⁵ Ministero dell'Interno RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ DELLE FORZE DI POLIZIA, SULLO STATO DELL' ORDINE E DELLA SICUREZZA PUBBLICA E SULLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA (Anno 2015) presentata al Parlamento il 4-1-17



“Nuvoletta-Polverino-Simeoli” di Marano di Napoli (NA), lungo la fascia costiera tra i comuni di San Teodoro e Loiri Porto San Paolo (SS), ove hanno avviato alcune attività imprenditoriali nel settore della ristorazione da asporto. Nel mese di novembre 2015, la Prefettura di Catania ha revocato la certificazione antimafia ad una società catanese, aggiudicataria di due gare d'appalto bandite per la realizzazione di altrettanti lotti della nuova strada statale Sassari – Olbia (nota15). Quanto alla ‘*Ndrangheta*’, la presenza negli istituti penitenziari sardi di suoi affiliati, potrebbe favorire contatti con esponenti della criminalità locale, pure sottoposti a regime detentivo. Evidenze investigative degli ultimi anni confermano l’orientamento di associazioni malavitose - sia endogene che allogene - alla commissione di delitti contro il patrimonio, allo sfruttamento della prostituzione, al traffico ed allo spaccio di sostanze stupefacenti. Quest’ultimo, in particolare, si è progressivamente indirizzato verso contesti extra-isolani (nord e sud Italia) e internazionali (Spagna, Belgio, Olanda, Marocco, Colombia e Brasile). Le vie d’accesso o di spedizione privilegiate dei narcotici per/o dalla Sardegna sono i porti e gli scali aerei di Olbia, Porto Torres, Cagliari ed Alghero. Sempre più significativo è il ruolo esercitato da sodalizi criminali stranieri, in specie albanesi, spagnoli, nigeriani, romeni, colombiani (nota16). Nel 2015 sono stati sequestrati <in Sardegna> 22.826,16 kg (+1.326,84% rispetto al 2014) di sostanze stupefacenti. Sull’intero territorio italiano, questo dato risulta secondo solo a quello della Sicilia (31.676 Kg). Risulta attivo il canale di importazione marocchino, a cui è principalmente riconducibile l’introduzione di hashish. Aggregazioni delinquenziali di tali origini risultano in costante contatto, oltre che con il proprio paese, con la Spagna e connazionali gravitanti in Campania. Mentre per le droghe c.d. “pesanti”, la Sardegna costituisce terra di consumo del prodotto finito, non altrettanto può essere affermato per la marijuana, i cui quantitativi di produzione eccedono certamente le esigenze dell’autoconsumo. In effetti, le piantagioni sequestrate negli ultimi anni - sovente ubicate in zone impervie, ovvero su terreni di proprietà comunale, con il chiaro fine di ostacolarne la riconducibilità in caso d’individuazione - dimostrano che l’attività si è trasformata in “business” e che l’intero ciclo (dalla produzione al commercio) è destinato ad essere gestito dalla criminalità organizzata (nota17). E’ stato osservato che gli effetti sociali di questo mercato illecito stanno coinvolgendo soprattutto i più giovani, persino adolescenti, in particolare dei centri maggiori di Cagliari, Sassari e Nuoro, ma non sono esenti neppure gli insediamenti più piccoli, dove la droga può essere anche motivo della violenza più

¹⁶ Vedi nota 15

¹⁷ Vedi nota 15



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



estrema fino all'omicidio. Questo significa che le azioni di contrasto delle forze dell'ordine sono importanti, ma che è necessario costruire degli anticorpi sociali che proteggano le parti più vulnerabili della nostra società, a partire da quelle più giovani.

Gli atti intimidatori nei confronti di amministratori di Enti locali, ma anche nei confronti di imprenditori e titolari di esercizi commerciali, costituiscono una fenomenologia delittuosa ancora molto diffusa in Sardegna, ove, invero, si connota di caratteristiche proprie, sia in termini di genesi e motivazioni delle condotte illecite, che nelle stesse modalità esecutive. Appare invece sempre più residuale la volontà di risolvere dissidi privati e/o esprimere il proprio malessere secondo la “*balentia*” e, più in generale del “codice barbaricino” che, pur non formalizzato, prevedeva tutta una pluralità di condotte millenarie vincolanti e imperative - la *balentia*, per l'appunto - a cui tutti dovevano conformarsi, perché dirette a regolare la convivenza sociale. Quando queste venivano violate, la comunità riteneva legittimo invocare il diritto di riparare all'offesa subita con il meccanismo regolato e tramandato oralmente (nota18). In linea di massima, si può continuare a suddividere la Sardegna in quattro aree geografiche, con distinte caratteristiche criminogene: - Cagliari: più moderna ed evoluta, è interessata da forme di delittuosità tipiche dei contesti urbani, da attività connesse al traffico e spaccio di stupefacenti, nonché da rapine compiute in danno di Istituti di credito; - Nuoro: più tradizionalista, è caratterizzata dalla commissione di rapine, attentati dinamitardi e/o incendiari, omicidi ed altri fatti di sangue. In tale comprensorio, frange delinquenziali cercano di condizionare la popolazione, confidando sulla diffusa omertà e ricorrendo a forme di violenza anche nei confronti dei privati, dei pubblici amministratori e delle Forze dell'ordine; - Oristano: pur evidenziando minori aspetti di criticità, si dimostra area feconda per il traffico internazionale di stupefacenti; - Sassari: comprende i territori di maggiore sviluppo economico dell'isola nel settore turistico-immobiliare, risultando “appetibile” ad investimenti di capitale di dubbia provenienza ed al traffico di stupefacenti (nota19).

10

3. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

L'Azienda regionale dell'emergenza e urgenza della Sardegna (AREUS) è stata istituita con la Legge Regionale n. 23 del 17 novembre 2014. 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

¹⁸ Vedi nota 15

¹⁹ Vedi nota 15

dello stesso il 16 novembre 2017.

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

L'Azienda, con sede a Nuoro, dopo qualche mese di permanenza nei locali di ATS in via Demurtas, ha trasferito la propria sede in via Luigi Oggiano n. 25.

Nella fase di avvio, definita la dotazione organica provvisoria, i posti in organico sono stati ricoperti ricorrendo all'istituto del comando di personale proveniente da ATS. E' stato stabilito, appena possibile, che i posti in pianta organica venissero ricoperti mediante preliminari procedure di mobilità. Pertanto, definito il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP), AREUS procedeva al reclutamento attraverso appositi avvisi di mobilità compartimentale e intercompartimentale. Con lo scorporo e il successivo passaggio in AREUS del personale operante presso le Centrali operative 118 di Cagliari e Sassari l'Azienda, dal 1 marzo 2019, subentra ad ATS nella titolarità dei rapporti con il personale che attualmente è pari a circa 120 unità.

In ottemperanza a quanto sancito con la deliberazione della Giunta regionale 55/10 del dicembre 2017 si è provveduto a redigere documenti fondamentali come il Programma operativo delle attività e la proposta di modello funzionale.

Tali documenti con le precisazioni e le integrazioni richieste, sono stati trasmessi all'Assessorato regionale della Sanità, ma il mancato completamento dell'iter procedurale non ha reso possibile l'adozione dell'Atto aziendale.

Tuttavia, pur nelle more della definizione del proprio assetto organizzativo definitivo mediante l'adozione dell'Atto aziendale, l'AREUS ritiene indispensabile dotarsi di un proprio PTPCT al quale riconosce un ruolo strategico per il buon funzionamento dell'Azienda.

4. ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AREUS.

L'attività legata alla complessa gestione dell'emergenza urgenza territoriale impone all'Azienda di stringere rapporti di collaborazione e interconnessione, oltre che con l'Assessorato regionale della sanità, con le altre aziende sanitarie della Sardegna, in particolare con l'Azienda Tutela della Salute (ATS), oltre alle altre Aziende sanitarie regionali, ossia le due Aziende ospedaliero-universitarie di Cagliari e Sassari e il Brotzu, nonché la sanità privata, quando necessario. E' infatti indispensabile per l'Emergenza-Urgenza tessere una rete capillare di relazioni con le varie entità che presidiano il territorio prevedendo momenti di



confronto con altre organizzazioni, enti e istituzioni come il Terzo settore, in particolare nell'ambito di collaborazione col 118, ma anche col Corpo nazionale alpino e speleologico della Sardegna (CNASS), oltre ad un'articolata rete di rapporti negoziali e di collaborazione con la Protezione Civile, i Vigili del Fuoco, la Marina Militare, le società di gestione degli aeroporti nei quali sono allocate le tre elibasi di Olbia e Cagliari Elmas (Geasar e Sogaer rispettivamente) e l'Aeronautica militare presso la quale è allocata la base di Alghero. Non si può sottacere la necessità di collaborare con le varie amministrazioni locali utile per rafforzare e definire molteplici aspetti propri della rete dell'emergenza urgenza territoriale, necessari per ottimizzare l'operatività secondo linee di azione omogenee e coerenti su tutto il territorio regionale che attengono per esempio alle postazioni medicalizzate, a quelle di base, nonché alla dislocazione delle stesse elisuperfici.

Pertanto il modello funzionale e operativo dell'Azienda adottato con Delibera n. 76 del 31/10/2018, dovrà essere non solo flessibile, ma in grado di svilupparsi nel tempo secondo fasi di successiva implementazione, sulla base della progressiva messa a regime di tutte le attività riconducibili ad AREUS.

La governance della articolata e complessa rete territoriale dell'emergenza e urgenza prevede per AREUS un ruolo di gestione diretta delle funzioni assegnate, oltre ad un vero e proprio rapporto di committenza nei confronti del soccorso territoriale di base erogato dal c.d. III° settore in via sussidiaria, da cui consegue un ruolo di vigilanza e controllo di appropriatezza, efficacia ed efficienza.

I rapporti di AREUS con altre Aziende Sanitarie regionali vengono codificati attraverso specifici rapporti convenzionali nei quali troveranno definizione, in particolare, tutti gli aspetti riguardanti l'utilizzo delle risorse umane messe a disposizione dalle medesime Aziende, in termini di ricorso al meccanismo del "full time equivalent", in particolare per il personale dell'elisoccorso in servizio sugli elicotteri. Tali convenzioni definiscono le modalità di rimborso per le prestazioni acquisite, oltre tutti gli altri aspetti di carattere gestionale, non ultimo quello relativo alle coperture assicurative. AREUS, in tale contesto, mantiene una forte "governance funzionale", avendo l'onere e il compito di dettare protocolli e procedure tecnico sanitarie in tutti gli ambiti operativi del sistema di emergenza urgenza al fine di favorire l'integrazione dei processi e garantire un'ottica di "terzietà" rispetto alla gestione dei pazienti ed al loro affidamento alla rete ospedaliera regionale fornita dalle altre Aziende Sanitarie regionali, con criteri di appropriatezza.

Rispetto a questa cornice operativa AREUS ha previsto una struttura centrale localizzata presso la sede legale dell'Azienda, caratterizzata da 3 macro-articolazioni organizzative finalizzate al supporto di tutte le attività della Direzione Strategica dell'Azienda e dei vari servizi aziendali:

AREUS - Sito istituzionale: www.areus.sardegna.it; tel. 0784 240645;
mail: direzionegenerale@areus.sardegna.it; pec: protocollogenerale@pec.areus.sardegna.it
Sede: Nuoro - CAP 08100- via Luigi Oggiano, 25

- la *Line* addetta alla gestione e coordinamento dei servizi a valenza sanitaria, dislocati logisticamente su tutto il territorio regionale;
- la tecnostruttura di supporto tecnico-amministrativo, con diramazioni funzionali nelle principali aree operative;
- lo staff per il supporto strategico.

5. I SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

L'Azienda è composta da organi e organismi che collaborano al fine di rispondere alle necessità e rispettare gli obiettivi aziendali, tra i quali anche la redazione del Piano Triennale Anticorruzione.

Nel dettaglio le diverse figure impegnate in questo processo sono:

- il Direttore Generale:
 - designa il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
 - adotta tutti gli atti finalizzati alla prevenzione della corruzione;
 - definisce gli obiettivi strategici in materia.
- Il Collegio Sindacale:
 - Organo aziendale preposto ai controlli di regolarità amministrativa, contabile e di legittimità dell'azione amministrativa dell'Azienda;
- il Direttore Amministrativo:
 - Componente della Direzione Strategica con funzioni di supporto e referenza istituzionale amministrativa al Direttore Generale;
 - Coordina l'area funzionale della tecnostruttura amministrativa;
- il Direttore Sanitario:
 - Componente della Direzione Strategica con funzioni di supporto e referenza istituzionale sanitaria al Direttore Generale.
 - Coordina l'area funzionale della line sanitaria;
- 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



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



trasparenza e dell'integrità dei controlli interni;

- il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RCPT): Dott. Luca Deiana, individuato con Deliberazione del Direttore Generale n. 80 del 29 marzo 2019,
 - coordina le attività legate alla 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;

14

- tutti i Dirigenti per l'area di competenza:

I Dirigenti e i Responsabili sono tenuti a fornire il necessario apporto 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;

AREUS - Sito istituzionale: www.areus.sardegna.it; tel. 0784 240645;
mail: direzionegenerale@areus.sardegna.it; pec: protocollogenerale@pec.areus.sardegna.it
Sede: Nuoro - CAP 08100- via Luigi Oggiano, 25



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari e la rotazione del personale;
- l'Ufficio Competente Procedimenti Disciplinari (UCPD):
 - 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;
- 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.
- Il Responsabile dell'anagrafe per la Stazione Appaltante (R.A.S.A.): Dott.ssa Paola Cattide

Individuato con Delibera del Direttore Generale, corrisponde alla figura prevista nel Comunicato del Presidente dell'AVCP (Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici) del 16.05.2013, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 28.05.2013 dove si stabilisce che:

“ciascuna stazione appaltante è tenuta a nominare con apposito provvedimento il soggetto responsabile incaricato della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante stessa, denominato Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA). La trasmissione del provvedimento di nomina del RASA potrà essere richiesta dall'Autorità per l'espletamento di eventuali successive verifiche.

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, ed è tenuto a richiedere la prenotazione del profilo di RASA, secondo le seguenti modalità operative.

Il soggetto responsabile deve:

1. registrarsi all'indirizzo internet <https://servizi.avcp.it/>, il quale rilascerà “Nome utente” e “Password” per l'accesso ai sistemi informatici. Il nome utente sarà identico al codice fiscale del soggetto;

2. autenticarsi mediante i suddetti “Nome utente” e “Password” al portale internet dell'Autorità all'indirizzo internet <https://servizi.avcp.it/>;

3. richiedere l'associazione delle proprie credenziali al profilo di RASA - Responsabile Anagrafe

AREUS - Sito istituzionale: www.areus.sardegna.it; tel. 0784 240645;

mail: direzionegenerale@areus.sardegna.it; pec: protocollogenerale@pec.areus.sardegna.it

Sede: Nuoro - CAP 08100- via Luigi Oggiano, 25

Stazione Appaltante, secondo le modalità operative dettagliate nel manuale utente pubblicato all'indirizzo URL <http://www.avcp.it/portal/public/classic/Servizi/Manuali>

4.inserire ed inviare le informazioni richieste riguardanti il proprio profilo e riscontrarne la correttezza nella sezione “Profili in attesa di attivazione”.”

L'effettuazione di detta nomina è richiamata anche nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016 dove si prevede che: “Al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione. In caso di mancata indicazione nel PTPC del nominativo del RASA, previa richiesta di chiarimenti al RPCT, l'Autorità si riserva di esercitare il potere di ordine ai sensi dell'art. 1, co. 3, della l. 190/2012, nei confronti dell'organo amministrativo di vertice, che, nel silenzio del legislatore, si ritiene il soggetto più idoneo a rispondere dell'eventuale mancata nomina del RASA. Nel caso di omissione da parte del RPCT, il potere di ordine viene esercitato nei confronti di quest'ultimo”.

- il Responsabile della protezione dei dati RPD:

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 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 in previsione della costituzione di una Consulta del Soccorso;

Organo da attivare:

Collegio di Direzione: Organo aziendale presieduto dal Direttore Generale, con funzioni consultive,

AREUS - Sito istituzionale: www.areus.sardegna.it; tel. 0784 240645;
mail: direzionegenerale@areus.sardegna.it; pec: protocollogenerale@pec.areus.sardegna.it

Sede: Nuoro - CAP 08100- via Luigi Oggiano, 25

propositive e di supporto per la Direzione Generale;

6. LINEA SANITARIA

La “Linea sanitaria” governa, in termini di efficacia, efficienza ed economicità, tutte le attività caratteristiche e specifiche di AREUS e della sua mission istituzionale ovvero:

la Centrale operativa del sistema territoriale 118. Il sistema territoriale 118 è articolato in 2 centrali operative 118 di Cagliari e Sassari, 24 postazioni avanzate (mediche) del 118, 2 postazioni infermieristiche cui si aggiunge la Rete del soccorso di base con 182 postazioni di soccorso situate su tutto il territorio regionale, gestita in partnership e con apposite convenzioni con soggetti privati del cosiddetto Terzo Settore ovvero Associazioni, Cooperative e Onlus, che offrono uomini, mezzi e risorse strumentali.

L’area si occupa anche di maxi-emergenze e di Centri di Emergenza Territoriale oltre alle 3 elibasi di Olbia, Alghero e Cagliari e la rete di elisuperfici.

- *Funzioni e processi da attivare:*

NUE 112 Numero Unico dell’Emergenza 112, di prossima istituzione a seguito di adozione di protocollo Regione/Ministero Interno;

Logistica Sanitaria, Servizio di nuova istituzione, che verrà finalizzato: ai trasporti secondari, programmati e di quelli di sangue, emoderivati, emocomponenti, organi, pazienti ed équipe a supporto dei presidi ospedalieri regionali; al supporto logistico alle autonome Strutture regionali di coordinamento Sangue (SRC); al Coordinamento regionale Trapianti (CRT) e della Centrale Operativa Regionale Trapianti (CORT).

Servizio infermieristico e tecnico Gestione nelle professioni sanitarie e tecniche di AREUS

- *Tecnostruttura*

La Tecnostruttura, così come delineata nel modello funzionale aziendale, è finalizzata a garantire il governo delle azioni e dei processi tipici dell’area tecnico – amministrativa e, in particolare: il trattamento giuridico ed economico del personale, l’organizzazione tecnico logistica, dalla acquisizione di beni e servizi sotto soglia alle attività manutentive e di gestione del patrimonio mobiliare e immobiliare, le attività di programmazione e controllo, misurazione e valutazione della performance, quelle del bilancio e

della contabilità, il sistema deliberativo a supporto del processo decisionale della Direzione Aziendale, il protocollo, unitamente ai processi di archiviazione sostitutiva e di tutela della privacy e le altre funzioni residuali di tecnostruttura. Con ATS si provvederà a gestire eventuali fasi di reclutamento del personale e gli acquisti di beni e servizi sopra soglia, secondo i protocolli regionali. La tecnostruttura AREUS quindi fornisce il necessario supporto tecnico-amministrativo alla line sanitaria ed alla Direzione Strategica aziendale

- *Staff di supporto strategico:*

Lo staff AREUS supporta la Direzione Strategica e, trasversalmente, tutte le unità aziendali su differenti aree di attività: Sistemi informativi e Reti Tecnologiche; Formazione. Funzioni e processi in corso di attivazione: Organizzazione Sanitaria; Qualità, Rischio Clinico, Prevenzione e Corruzione, Trasparenza; Comunicazione e Sviluppo Organizzativo; Emergenza Territoriale ed Elisoccorso; Ingegneria Clinica; Sorveglianza Sanitaria; Prevenzione e Protezione; Medicina Legale.

- *Attività inerenti all'attivazione dell'elisoccorso, all'integrazione con le Centrali Operative e il soccorso su gomma attuate nel corso del 2018 e del 2019.*

L'acquisizione del personale per l'elisoccorso inserito negli organici delle 3 elibasi è avvenuta in due fasi: I° fase – Selezione, reclutamento e formazione di 80 operatori; II° fase - Reclutamento e formazione di ulteriori 40 operatori.

Nel contempo si è provveduto alla organizzazione delle tre elibasi che ha comportato l'allestimento delle stesse in conformità ai requisiti minimi strutturali previsti dalla normativa vigente. L'AREUS inoltre, grazie ad un fondo vincolato, ha il compito di realizzare nuove elisuperfici e la messa a norma di quelle esistenti negli ospedali Hub e Spoke.

Sono in corso di verifica e mappatura ulteriori siti funzionali alla costituzione di una articolata rete di elisuperfici attraverso interlocuzioni sia con le istituzioni in particolare afferenti agli ospedali, per la messa a norma delle elisuperfici di riferimento, come quella di Sassari, sia con gli enti locali nello specifico per Carloforte, Muravera e Tempio, oltre che nel Centro Sardegna.

In collaborazione con la Marina Militare è stata adeguata l'elisuperficie di La Maddalena alle norme ENAC, rendendola idonea per il volo diurno e notturno.

- *Risorse Tecnologiche:*

AREUS - Sito istituzionale: www.areus.sardegna.it; tel. 0784 240645;
mail: direzionegenerale@areus.sardegna.it; pec: protocollogenerale@pec.areus.sardegna.it
Sede: Nuoro - CAP 08100- via Luigi Oggiano, 25

È in corso di realizzazione, in collaborazione con la Protezione Civile Regionale, un sistema radio digitale dedicato al Servizio di Elisoccorso, indispensabile per la localizzazione e le comunicazioni tra gli equipaggi e le Centrali Operative 118 che attualmente avviene attraverso un canale dedicato della Protezione Civile.

Si è inoltre provveduto all'integrazione delle risorse informatiche delle Centrali Operative 118 per la gestione a livello regionale del Servizio di Elisoccorso.

In collaborazione con ATS sono stati predisposti i capitolati tecnici relativi all'acquisizione delle apparecchiature elettromedicali.

- *Attività sanitario-organizzative:*

- Procedure tecnico sanitarie per l'avvio del Servizio di elisoccorso destinate agli Operatori delle Centrali operative del 118 e dell'elisoccorso.
- Collaborazione con l'Assessorato alla Sanità per la stesura delle linee guida delle reti delle Patologie Tempo Dipendenti (Stemi, Stroke, Politrauma, Sten e Stam);
- Definizione procedura operativa per Sten e Stam tra Spoke e Hub Regionali;
- Protocollo Sperimentale tra ATS e AREUS per i soccorsi primari urgenti nelle aree disagate;
- Protocollo Operativo di intesa con i Vigili del Fuoco in fase di validazione;
- Accordi con la Protezione Civile per la predisposizione dei piani di emergenza in occasione di rischio idrogeologico o altre calamità;
- Procedura per il trasporto delle gravide, in collaborazione con la ASSL Olbia, dall'Isola della Maddalena agli Ospedali di I° o di II° livello;
- Definizione del Regolamento disciplinante le attività del gruppo di lavoro con gli enti del Terzo Settore.

7. SINTESI DELL'ATTIVITÀ DI SOCCORSO DEL SISTEMA TERRITORIALE 118.

Le Centrali operative del 118 di Cagliari e Sassari hanno coordinato la gestione delle richieste di soccorso attivando sia i mezzi su gomma sia l'elisoccorso. Le Centrali, nel corso del 2017, hanno ricevuto 775.952 chiamate delle quali 269.354 rappresentavano richieste di soccorso. Ad esse sono seguite 147.382 missioni di soccorso, ovvero oltre 400 missioni al giorno. Le missioni sono state effettuate dalle varie postazioni territoriali articolate in 24 postazioni medicalizzate, 2 postazioni con personale infermieristico e 182 postazioni di base, attive nelle 24 ore per 365 giorni l'anno.



L'allertamento delle postazioni territoriali che hanno svolto le missioni ha comportato l'intervento sia delle postazioni Territoriali di Soccorso Avanzato medicalizzate (MSA) presenti tutto l'anno nelle sedi di: Cagliari-Ospedale Santissima Trinità, Cagliari-Ospedale Marino, Quartu Sant'Elena, Sarroch, Muravera, Senorbì, Isili, Carbonia, Iglesias, Oristano, Ales, Ghilarza, Bosa, San Gavino, Sassari, Porto Torres, Alghero, Ozieri, Olbia, Tempio, Nuoro, Siniscola e Sorgono, Lanusei; Tortolì è sede estiva, in servizio 24 ore su 24 con equipaggio composto da 1 autista soccorritore, 1 infermiere e un medico dell'emergenza territoriale, in grado di garantire gli interventi di rianimazione cardio-polmonare e di soccorso avanzati (ALS), sia di quelle di Soccorso Avanzato con infermiere (INDIA) presenti nelle sedi di Tortolì e Macomer tutto l'anno; presenti in periodo estivo a Villasimius, Chia-Domus de Maria, Cabras e Santa Teresa, con equipaggio composto da autista soccorritore/soccorritori e infermiere in grado di garantire, oltre alle prestazioni previste per i MSB, anche gli interventi di rianimazione cardio-polmonare e di soccorso intermedi (ILS), secondo protocolli specifici. Altre missioni sono avvenute con l'intervento delle Postazioni di Soccorso di Base (MSB) presenti tutto l'anno dislocate in 182 postazioni con equipaggio minimo composto da 3 operatori: 1 autista-soccorritore e 2 soccorritori, tutti addestrati al sostegno delle funzioni vitali di base e defibrillazione (BLSD) e al soccorso di base del paziente traumatizzato (PTC-Base). In occasione di maxi Emergenze sono attivabili le postazioni UNIMAX-Misericordia Sassari e USME-Budoni Soccorso, reperibili 24 ore su 24. L'attività di coordinamento da parte delle Centrali degli interventi degli elicotteri di stanza nelle basi di Cagliari-Elmas, Olbia e Alghero – Fertilia, tra i mesi di luglio 2018 e febbraio 2019, ha comportato l'attivazione di 827 interventi complessivi. Gli "interventi primari" in emergenza – ovvero sul luogo dell'evento che ha determinato la richiesta di soccorso - sono stati il 65%. I voli secondari (eliambulanza) sono stati il 35%. Nella maggior parte dei casi erano rivolti al trasporto di malati gravi e classificati come "codici rossi"; negli altri casi si è provveduto al trasporto di malati tra ospedali, intra ed extraregionali. Nell'80% dei casi sono stati soccorsi ammalati sardi, nel restante 20% si è trattato di persone che provenivano da altre regioni d'Italia (12%) e dall'estero (8%). L'elicottero della base di Olbia, attivo h 24, è stato utilizzato nel 42% degli interventi complessivi, quello della base di Alghero per il 13% mentre il 45% degli interventi è stato effettuato dall'elicottero della base di Cagliari-Elmas. L' 11% dei soccorsi sono stati effettuati nelle isole minori (La Maddalena - Budelli – Santo Stefano – L'Asinara - Carloforte – Sant'Antioco). I mezzi dell'elisoccorso hanno raggiunto tutte le aree dell'Isola effettuando trasporti anche fuori Regione (Alessandria, Torino e Milano) con indubbi vantaggi rispetto al trasporto aereo tradizionale.

8. RACCORDO TRA IL PTPCT E IL PIANO DELLA PERFORMANCE

Nel rispetto delle raccomandazioni dell'ANAC, è necessario sia porre particolare attenzione nel PTPCT all'integrazione delle misure di prevenzione della corruzione con le misure organizzative volte alla funzione amministrativa sia l'inserimento come obiettivo di budget dei compiti stabiliti nel PTPC in capo ai Dirigenti.

- *Rilevazione delle aree a rischio e attività conseguenti:*

Il presente Piano è per sua natura, e in adempimento al disposto della Legge

n. 190/2012, un documento dinamico. Nel presente Programma 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.

Per processo, ai sensi dell'allegato 1 al PNA, si intende “un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge all'interno di un'amministrazione può portare da solo al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso con il concorso di più amministrazioni.”.

La “mappatura” secondo quanto previsto nel PNA 2015 conduce “alla definizione di un elenco di processi (o di macro-processi). È, inoltre, necessario effettuare una loro descrizione e rappresentazione il cui livello di dettaglio tiene conto delle esigenze organizzative, delle caratteristiche e della dimensione della struttura. La finalità è quella di sintetizzare e rendere intellegibili le informazioni raccolte per ciascun processo, permettendo, nei casi più complessi, la descrizione del flusso e delle interrelazioni tra le varie attività. Come minimo è necessaria l'individuazione delle responsabilità e delle strutture organizzative che intervengono. Altri elementi per la descrizione del processo sono: l'indicazione dell'origine del processo (input); l'indicazione del risultato atteso (output); l'indicazione della sequenza di attività che consente di raggiungere il risultato - le fasi; i tempi, i vincoli, le risorse, le interrelazioni tra i processi.” Pertanto, nell'identificazione dei prodotti o dei servizi principali (output) e nella ricostruzione dei processi che li hanno generati, è necessario individuarne le fasi e le responsabilità.

La mappatura dei processi all'interno dell'AREUS è un'attività molto complessa, anche in considerazione



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



del fatto che si tratta di un'Azienda giovane, in divenire, il cui assetto organizzativo è andato incontro a cambiamenti sostanziali nel corso dei due anni di vita e che risultano ancora in corso. Per cui 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 programma anche a processi in fase di progettazione e sviluppo.

- *Identificazione e valutazione degli eventi rischiosi:*

Per valutare il rischio e determinarne il livello, oltre che identificarlo, occorre analizzarlo valutando la probabilità che il rischio si realizzi e le conseguenze che il rischio produce in termini di probabilità e impatto. Per ciascun rischio identificato è stato stimato il valore di probabilità e il valore di impatto. Per stimare la probabilità dell'evento e l'intensità del relativo impatto e per valutare il livello di rischio, che esprime la probabilità di accadimento di un evento illecito e la gravità del danno che da questo può derivare per ciascun processo sono stati utilizzati i criteri stabiliti nell'allegato 5 al Piano Nazionale Anticorruzione 2013.

Nello svolgimento di tale attività sono direttamente coinvolti i Dirigenti/Responsabili aziendali competenti sotto il coordinamento del Responsabile PCT e la condivisione della Direzione aziendale.

È stata effettuata la mappatura e l'analisi delle aree considerate storicamente più a rischio le cui schede sono contenute nell'allegato 1 al presente Programma. Durante il periodo di validità del Piano si provvederà a effettuare un'analisi di ulteriori aree, in particolare settori strategici dell'attività di AREUS recentemente transitati in Azienda, quali le Centrali Operative del 118 di Cagliari e Sassari, nonché l'attività svolta dal Terzo settore in convenzione nelle varie postazioni di base, che rappresentano momenti delicati e fondamentali dell'assistenza che questa Azienda è chiamata ad erogare.

Ciascun Responsabile/Direttore attribuirà ai processi di propria competenza specifici punteggi in ottemperanza a quanto stabilito nel sopracitato allegato 5 al PNA.

La mappatura delle aree e dei processi a rischio ha riguardato: a) la gestione dei Contratti pubblici con riferimento alla manutenzione e ristrutturazione di strutture sanitarie e alla acquisizione di tecnologie sanitarie ed informatiche, arredi, beni sanitari e servizi in generale; b) la gestione della acquisizione e progressione del personale e della attribuzione di incarichi e nomine; c) la gestione delle entrate, spese, patrimonio con riferimento alla fatturazione, liquidazione e rendicontazione economica.

Tale attività di mappatura, come è noto, è finalizzata a individuare e quindi adottare soluzioni per prevenire l'accadimento di eventi illeciti, prevedendo anche l'effettuazione, ex post, di accertamenti periodici per



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



verificarne la validità e l'efficacia nel tempo.

La fase di trattamento del rischio consiste nell'attuazione delle attività finalizzate a ridurre il rischio stesso attraverso l'adozione delle misure di prevenzione identificate nel PNA e definite obbligatorie e ulteriori. ANAC, nelle indicazioni per l'aggiornamento del Piano (Determinazione n.12 del 28.10.2015), precisa che le misure definite "obbligatorie" non hanno una maggiore importanza o efficacia rispetto a quelle "ulteriori" e fa quindi un distinguo fra "misure generali" che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull'intera amministrazione e "misure specifiche" che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

Tale attività di mappatura, come è noto, è finalizzata a individuare e quindi adottare provvedimenti per prevenire l'accadimento di eventi illeciti, includendo anche l'effettuazione, ex post, di accertamenti periodici per verificare la validità delle misure prescelte e l'efficacia nel tempo delle stesse.

23

9. LE MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE

Sono in corso di realizzazione le misure obbligatorie finalizzate a prevenire il rischio previste nel Programma nazionale anticorruzione. Di seguito sono elencate le misure in atto e quelle in fase di attuazione. In particolare:

- *La trasparenza:*

La trasparenza costituisce una sezione del presente Programma e rappresenta una misura di estremo rilievo e fondamentale per contrastare la corruzione, oltre che essere un mezzo per stringere un rapporto di fiducia con i cittadini e con la società civile.

- *Il Codice di comportamento:*

La redazione del Codice di comportamento rientrava tra le previsioni più importanti della legge 6 novembre 2012 n. 190 che lo indicava quale misura fondamentale per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nelle pubbliche amministrazioni.

AREUS - Sito istituzionale: www.areus.sardegna.it; tel. 0784 240645;
mail: direzionegenerale@areus.sardegna.it; pec: protocollogenerale@pec.areus.sardegna.it
Sede: Nuoro - CAP 08100- via Luigi Oggiano, 25

Le indicazioni della citata legge 190 si integrano con quelle del DPR 62/2013 anche attraverso la determina ANAC n. 358 del 29-3-2017 emanata per facilitare ai singoli enti del Servizio Sanitario Nazionale - SSN, all'atto dell'adozione dei propri codici di comportamento, la contestualizzazione di norme di portata generale nel rispetto delle specificità. Si è tenuto presente il CCNL 2016-2019 per quanto riferito al Codice disciplinare.

Nel rispetto di tale fondamentale contesto normativo, AREUS ha adottato il proprio Codice Etico e di Comportamento con deliberazione del Direttore Generale n. 86 dell'11 aprile 2019, pubblicata all'albo pretorio del sito web aziendale. L'Atto è stato redatto con ampio coinvolgimento del personale dell'Azienda, che ha fornito il proprio contributo sia nella fase preparatoria, con varie proposte e integrazioni, sia successivamente alla fase di pubblicazione sul proprio sito web per la consultazione pubblica.

Il codice è pubblicato, in un formato aperto, anche nell'apposita sezione del portale web aziendale all'interno dell'area dedicata alla "Amministrazione trasparente".

Il Codice etico e di Comportamento dell'AREUS definisce i doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità, buona condotta e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, nonché i valori e i principi etici che i dipendenti e il personale operante a qualunque titolo presso l'AREUS sono tenuti ad osservare anche nelle more della definizione dell'Atto aziendale.

Il Codice si pone come strumento a supporto della gestione aziendale fondato su valori etici condivisi, volto all'adozione di procedure e comportamenti finalizzati ad assicurare il miglior soddisfacimento dei bisogni delle comunità di riferimento, a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'Azienda e a prevenire attività e comportamenti illegittimi e/o illeciti. Le regole introdotte con il Codice hanno, pertanto, una valenza etica e giuridica.

Con il Codice si intende inoltre valorizzare l'azione dell'Azienda (e di coloro che vi operano) in una logica di sistema, per l'integrazione di un assetto erogativo articolato in tutto il territorio regionale, al fine di assicurare universalismo dell'assistenza, equità di accesso ed appropriatezza delle prestazioni erogate, nel quadro della programmazione sanitaria nazionale e regionale.

L'adozione del Codice risponde al fondamentale concetto di responsabilità sociale dell'AREUS, come risultato di un complesso sistema di principi e regole che disciplinano le relazioni tra Azienda e tutti i soggetti con i quali intrattiene rapporti di legittimo reciproco interesse (stakeholders). Rappresenta inoltre una scelta per affrontare un processo condiviso e articolato in una prima fase di presa di coscienza e di chiara esplicitazione, diffusione e condivisione dei riferimenti valoriali. Il Codice prevede necessariamente

una fase successiva nella quale i valori si traducono in prassi operative cui seguirà la fase di monitoraggio e valutazione dell'adeguatezza delle misure adottate.

L'osservanza delle disposizioni contenute nel Codice costituisce parte integrante e sostanziale delle obbligazioni contrattuali facenti capo al personale dirigente e del comparto.

Il Codice di comportamento adottato dall'AREUS include quello "Etico", facendone un unico testo ed individuando il complesso di principi, valori, diritti e doveri nonché le norme etiche e le responsabilità a cui dirigenti, dipendenti, collaboratori, terzi destinatari che interagiscono con l'Azienda stessa si attengono nello svolgimento della loro attività e nei confronti degli stakeholders o portatori di interessi, con i quali si trovano quotidianamente ad interagire.

- *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.

In generale sono previste due diverse tipologie di formazione, una di tipo generale per tutti i dipendenti e nuovi assunti, nonché una specifica per particolari funzioni aziendali, sia per il livello di rischio, sia per l'attività specifica svolta:

- Formazione generale

È rivolta a tutti i dipendenti e riguarda tematiche dell'etica e della legalità, ed una conoscenza approfondita del presente Piano e del Codice di Comportamento aziendale. Le metodologie utilizzate sono basate sull'approccio frontale rafforzato dall'esame di casi concreti e su focus group. Nel 2020 e 2021 è prevista la prosecuzione della formazione dedicata al Nuovo Piano Triennale, al Codice di Comportamento approvato.

A partire dal 2020 tutti i dipendenti AREUS parteciperanno ad un percorso formativo di medio/lungo termine. Inoltre, verrà istituita annualmente, una giornata dedicata alla trasparenza.

- Formazione specifica

È rivolta al Responsabile della Prevenzione e Trasparenza, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio sulle politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione. Particolare attenzione sarà dedicata alle tecniche di gestione del rischio.

Infatti, l'attività del RPCT deve essere supportata ed affiancata - con continuità e la massima efficacia - da tutti i Dirigenti Responsabili, i quali, anche in ambito di anticorruzione e trasparenza, sono titolari dei poteri propositivi e di controllo, e sono altresì gravati di obblighi di collaborazione e di monitoraggio.

Inoltre, al fine di garantire verso il RPCT un adeguato e continuo supporto formativo, l'Azienda - con cadenza periodica e, comunque, annuale - assicurerà verso il medesimo RPCT e la relativa struttura di supporto la partecipazione a percorsi di formazione mirata e specialistica, di taglio teorico (aggiornamento sulla normativa e la prassi di riferimento) e tecnico-operativo (metodologie per l'implementazione dei modelli di gestione del rischio). A tal proposito, si sta predisponendo un progetto formativo con la collaborazione con una start-up specializzata nel settore, al fine di creare una formazione di tipo modulare e laboratoriale.

A questo riguardo va, anche, segnalata la creazione di un ufficio dedicato, composto da personale adeguatamente formato.

Pertanto, l'AREUS ha tra i suoi obiettivi strategici, quello della Formazione - gestione delle attività di formazione continua nell'ambito dell'attività di emergenza urgenza a favore di tutte le figure professionali coinvolte dal Sistema Sanitario Regionale con l'utilizzo di strumenti e metodiche sperimentali al fine di riqualificare e certificare l'intero sistema.

- *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, ai sensi del PNA 2016 § 7.2.2.) si esplicita che la situazione concreta rende molto difficile applicare la misura per carenza di



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



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.

La *ratio legis* è quella di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione e il potere all'interno dell'amministrazione per preconstituire situazioni lavorative vantaggiose e privilegiate presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in occasione del rapporto di lavoro.

La norma, in sostanza, prevede una limitazione della libertà negoziale del dipendente, per un determinato periodo successivo al collocamento in quiescenza, al fine di scoraggiare la “convenienza” di accordi fraudolenti.

Nel contempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nei confronti del dipendente di un'amministrazione nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettandogli 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 al pensionamento.

La norma prevede anche un regime sanzionatorio che produce effetti sull'atto (i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli) e a carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi in violazione del divieto dichiarati nulli sono applicate le sanzioni previste dall'art. 18 del Decreto Legislativo n. 39/2013 (tali soggetti non possono contrattare con la pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire eventuali compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo). In tal modo è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano la fattispecie della c.d. “incompatibilità successiva”.

Le ipotesi di inconfiribilità degli incarichi si riferiscono in particolare 1) a soggetti che in precedenza abbiano svolto incarichi in enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni 2) a



soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico. La situazione di inconfiribilità non può essere sanata. Nell'ipotesi in cui le cause di inconfiribilità, sebbene esistenti ab origine, non fossero note all'amministrazione, tuttavia lo diventino nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione della corruzione è tenuto a fare rapporto all'interessato, il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico.

Incarichi e collaborazioni sono consentiti esclusivamente a titolo gratuito. Devono essere rendicontati eventuali rimborsi spese corrisposti nei limiti fissati dall'Amministrazione.

28

- *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



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



ogni situazione di conflitto, anche potenziale.”.

- *Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (cd. whistleblower):*

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

AREUS - SITO ISTITUZIONALE: www.areus.sardegna.it; **tel.** 0784 240645;
mail: direzionegenerale@areus.sardegna.it; **pec:** protocollogenerale@pec.areus.sardegna.it

Sede: Nuoro - CAP 08100- via Luigi Oggiano, 25



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.

- *Anonimato:*

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



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



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,

AREUS - Sito istituzionale: www.areas.sardegna.it; tel. 0784 240040;

mail: direzione generale@areas.sardegna.it; pec: protocollo generale@pec.areas.sardegna.it

Sede: Nuoro - CAP 08100- via Luigi Oggiano, 25

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.

Occorre indicare che nel 2019 è stato segnalato all'Azienda un fatto di presunta inconferibilità d'incarico al Direttore Sanitario. L'RPCT che ha gestito la vicenda, alla stregua delle linee guida imposte dall'ANAC, provvedendo ad analizzare il caso e, considerata la complessità dello stesso, ha richiesto un parere alla suddetta Autorità che, tuttavia, ad oggi, non si è ancora espressa nel merito.

Visto il precedente venutosi a creare, L'AREUS intende attuare delle 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.

- *Individuazione e gestione del conflitto di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici e nella formazione delle commissioni di gara:*

Il conflitto di interessi è una situazione giuridica che si concretizza quando un interesse secondario, privato o personale, patrimoniale o meno interferisce o potrebbe tendenzialmente interferire con il dovere del pubblico dipendente di agire in conformità all'interesse primario a tutela della collettività.

Nell'ordinamento giuridico italiano il conflitto di interessi dei dipendenti pubblici è disciplinato dall'art. 6 bis della legge 8 agosto 1990 n. 241, introdotto dalla legge n. 190 del 2012, nonché dagli artt. 6, 7 e 13 del D.P.R. n. 62/2013. L'ordinamento giuridico regionale ha recepito la disciplina sul conflitto di interessi normandola nelle disposizioni di



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



cui agli artt. 6 e 7 e 14 del Codice di comportamento del personale della Regione Autonoma della Sardegna, degli Enti, delle Agenzie e delle società partecipate, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 3/7 del 31 gennaio 2014.

L'ANAC, nel PNA 2013 (Allegato 1, paragrafo B6) ha precisato che la disposizione normativa di cui al citato art. 6 bis, persegue una finalità preventiva della corruzione che si realizza concretamente mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentale o meno) da parte del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e i controinteressati.

Le norme in questione impongono due distinti comportamenti, da un lato, un obbligo di astensione e, dall'altro, un dovere di segnalazione che si pongono quindi come misure di prevenzione della corruzione.

In generale, il conflitto di interessi può essere sia attuale, quando l'interesse secondario di un dipendente tende ad interferire con l'interesse primario della collettività, che potenziale quando il dipendente, può trovarsi, in un momento successivo, in una reale situazione di conflitto di interessi.

L'ANAC si è soffermata sul punto anche nei propri atti, Orientamenti n. 95 del 7 ottobre 2014 e n. 78 del 23 settembre 2014 significando che «nel caso in cui sussista un conflitto di interessi anche potenziale, l'obbligo di astensione dei pubblici dipendenti di cui all'art. 6 bis, della legge n. 241/1990 costituisce una regola di carattere generale che non ammette deroghe ed eccezioni».

In attuazione di quanto previsto nel PTPC 2018-2020 in materia di conflitto di interessi, nel 2018 è stata redatta e diffusa presso tutte le Direzioni generali dell'Amministrazione regionale una direttiva sulla disciplina del conflitto di interessi, adottata con apposito provvedimento del R.P.C.T._

Dall'analisi sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione adottate dalle diverse strutture dell'amministrazione, è emerso che, tra le misure preventive introdotte dai responsabili di processo per la mitigazione del rischio corruttivo, l'acquisizione della dichiarazione di assenza di conflitto di interessi è stata tra le misure di prevenzione maggiormente adottate.

L'art. 6 del Codice di comportamento regionale "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse", prevede che il dipendente regionale rilasci le dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi nei seguenti casi:

- a) al momento dell'assunzione;
- b) all'atto dell'assegnazione a nuovo ufficio/servizio/struttura regionale;
- c) ogniqualvolta le sue condizioni personali si modifichino in modo tale da configurare un'ipotesi di conflitto di interesse.

Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici. Si considerano potenziali quei conflitti nei quali gli interessi finanziari e non di un dipendente, potrebbero interferire con l'interesse pubblico connesso alle attività e funzioni allo stesso assegnate.

- *Appalti e situazioni d'urgenza: COVID-19*

L'emergenza Covid19 sta richiedendo estremi sforzi, portando alla mobilitazione di risorse economiche senza precedenti.

In questo periodo di crisi e confusione, molti appalti pubblici vengono aggiudicati ed eseguiti con procedure accelerate.

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

L'Unione Europea è intervenuta per garantire soluzioni rapide per gli acquisti di beni e servizi delle pubbliche amministrazioni pubblicando una serie di chiarimenti sulle soluzioni applicabili secondo le regole europee in materia di appalti pubblici (Direttiva 2014/24/UE) che permettono ampia flessibilità, riduzione delle tempistiche e degli oneri normalmente associati allo svolgimento delle procedure di negoziazione pubblica.

Le indicazioni della Commissione si soffermano, in particolare, sui presupposti per l'utilizzo della procedura negoziata senza previa pubblicazione di avviso o bando di gara.

La Commissione, prevedendo un deciso incremento del ricorso a questa procedura, offre ulteriori precisazioni sui presupposti di cui le amministrazioni devono tener conto, segnalando la necessità che ricorrano in maniera cumulativa questi criteri:

- Imprevedibilità;



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



- impossibilità di rispettare i termini di scadenza generali;
- nesso di causalità tra l'evento imprevedibile e l'estrema urgenza;
- temporaneità, nel senso che la procedura può essere utilizzata per soddisfare esigenze immediate.

Tuttavia, nell'applicazione della procedura negoziata senza previa pubblicazione, le amministrazioni devono tener conto della normativa nazionale, che integra quella europea, stabilendo:

- l'obbligo, nel primo atto della procedura, di adeguata motivazione dei presupposti per l'applicazione della procedura (art. 63, co.1, Codice dei contratti pubblici);
- l'individuazione degli operatori economici sulla base di informazioni riguardanti le caratteristiche di qualificazione economica e finanziaria, tecniche e professionali desunte dal mercato;
- il rispetto dei principi di trasparenza, concorrenza, rotazione, selezionando almeno cinque operatori economici, se sussistono in tale numero soggetti idonei.

L'amministrazione, inoltre, sceglie l'operatore economico che ha offerto le condizioni più vantaggiose applicando l'art. 95 del Codice dei contratti.

Ebbene, anche l'Areus si è adeguata a questo sistema, trovando soluzioni immediate e urgenti per gestire la necessità di dispositivi di protezione per dipendenti e associazioni convenzionate, nel pieno rispetto delle norme suindicate.

- *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 Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2014 approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), tra le azioni e misure per la prevenzione della corruzione prevede che "le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1 comma 17, della Legge 190 del 2012, di regola predispongono ed utilizzano protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse e che, a tal fine, le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito, la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di

integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto”.

Con l'adozione del Patto di Integrità si dà seguito alla Dichiarazione n. 17 allegata al Trattato di Maastricht nel 1992, dove si afferma che “la trasparenza del processo decisionale rafforza il carattere democratico delle istituzioni nonché la fiducia del pubblico nei confronti dell'Amministrazione”.

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'esplicito 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.

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 la 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 delle pubbliche amministrazioni.

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 2 al presente Programma 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 primo 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



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



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 delle pubbliche amministrazioni.

39

- *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 il P.T.P.C. sono indicati nelle linee guida sulla trasparenza approvate con delibera n. 50 del 2013 della CIVIT e dal P.N.A. approvato con delibera n. 831 del 2016 dall'ANAC.

Così come previsto dalla normativa nazionale che dall'anno 2009 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 e Personale, Formazione, Bilancio e Gestione Finanziaria, Programmazione e Controllo di Gestione, Comunicazione e Sviluppo Organizzativo.

La tabella riporta nell'allegato 3 dal d.lgs. n. 33 del 2013 le condizioni applicabili all'AREUS con le

relative tempistiche di pubblicazione.

- *Iniziativa 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 eventuali suggerimenti, critiche e proposte di miglioramento.

40

- *Monitoraggio:*

La gestione del rischio si completa con l'azione di monitoraggio e valutazione, finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

Il sito aziendale rappresenta lo strumento cardine per verificare sia dall'interno che dall'esterno dell'Azienda l'effettivo rispetto delle previsioni normative.

Nell'ambito della trasparenza, al RPCT è affidato il compito di svolgere una stabile attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa anche al fine di assicurare la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate; vigilare affinché i dirigenti responsabili garantiscano il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare.

L'art. 43 del d.lgs. n. 33/2013 pone in capo al RPCT l'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, che si svolge generalmente attraverso un'azione di monitoraggio su base periodica che può essere indirizzata ad una o più sottosezioni che vengono esaminate su un campione di siti o su specifiche richieste di accesso ex art.5 comma 1 d.lgs. n.33/2013, fornendo poi agli uffici le indicazioni scaturenti dal monitoraggio.

- *Principali fattori favorevoli dei rischi interni all'organizzazione (per tutti i dipendenti e collaboratori dell'azienda):*

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Mancanza di valori, del senso di appartenenza e del senso di responsabilità dei dipendenti e collaboratori |
|---|



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



2. Presenza di conflitti di interesse, di asimmetrie informative e insufficiente trasparenza che concretamente incidono sulla imparzialità e l'indipendenza dell'azione
3. Inadeguata conoscenza del codice di comportamento, dei regolamenti aziendali e della normativa
4. Inadeguato disegno dei processi, delle procedure e delle responsabilità organizzative ed insufficiente attività formativa
5. Mancanza di controlli adeguati, anche legati ad una inadeguata cultura del rischio
6. Mancanza di benessere organizzativo <ul style="list-style-type: none">• Inadeguata leadership• Conflittualità interna al servizio• Inadeguato riconoscimento del dipendente• Inadeguata comunicazione interna• Poco personale, eccessivo turnover, stress
7. Inadeguato riconoscimento e gestione delle attività di lobbying esterne (a livello politico, di associazioni e della società civile)

- *Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679):*

A seguito dell'applicazione dal 25 maggio 2018 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (si seguito RGPD) e, dell'entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 – alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, sono stati formulati quesiti all'ANAC volti a chiarire la compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013.

Giova, pertanto, riportare ricordare il contenuto della delibera n. 1074 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, recante “Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione, concernenti la citata disciplina.

“Occorre evidenziare, al riguardo, che l'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso



all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento». Inoltre il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che «La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1».

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento. Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, d.lgs. 33/2013), occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.”

Rammenta l'ANAC che: “l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di “responsabilizzazione” del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).”

“Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione». Si richiama quanto previsto all'art. 6 del d.lgs. 33/2013 rubricato “Qualità delle informazioni” che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.

In generale, in relazione alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa, occorre sempre fare riferimento alle specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali.”

Ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati-RPD svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta 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 RGPD).

43

- *Responsabile per la trasparenza e l'integrità:*

A seguito dell'adozione della Deliberazione del Direttore Generale n. 80 del 29 marzo 2019 il Dott. Luca Deiana è stato individuato quale Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza e l'integrità di AREUS.

Compiti:

Il Responsabile per la trasparenza e l'integrità 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.

Il Programma è pubblicato, in formato aperto, sul sito internet aziendale all'interno dell'area dedicata all' "Amministrazione trasparente".

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

L'AREUS adotta il proprio Programma triennale per la trasparenza e l'integrità su proposta del Responsabile per la trasparenza e l'integrità con deliberazione del Direttore Generale.

L'aggiornamento del Programma triennale avviene con deliberazione del Direttore Generale dell'Azienda entro il 31 gennaio di ogni anno.

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.

45

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 Nucleo di Valutazione.

Monitoraggio interno

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, al Nucleo di Valutazione dell'Azienda 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. 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.

47

11. 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 si è dotata di un proprio Regolamento sull'accesso di cui all'Allegato 3 al seguente Programma, 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.

12. 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.), è in corso di realizzazione sul sito web istituzionale una sezione dedicata cui richiedere informazioni e rivolgersi per qualsiasi comunicazione. Occorre considerare anche che il coinvolgimento degli stakeholder dell'Azienda è strutturato già nella fase di definizione degli obiettivi del Piano della Prestazione e dei Risultati. Pertanto, la partecipazione degli stakeholder consente di individuare i profili di trasparenza che rappresentino un reale e concreto interesse per la collettività; tale contributo porta un duplice vantaggio: una corretta individuazione degli obiettivi strategici ed una adeguata partecipazione. Inoltre, nei rapporti con il c.d. "Terzo settore", si sta provvedendo alla redazione della nuova Convenzione, nella quale verranno inserite apposite clausole, al fine di sensibilizzare al rispetto degli obblighi impartiti dalla normativa anticorruzione e trasparenza.

14. ORGANIZZAZIONE E RISULTATI ATTESI DELLE GIORNATE DELLA TRASPARENZA:

L'AREUS ha in programma la pianificazione di incontri con gli stakeholder e con i cittadini. In particolare, oltre ad una serie di incontri formativi, verrà istituita annualmente la "Giornata della



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



Trasparenza”: sarà l’occasione per illustrare ai cittadini e alle organizzazioni maggiormente rappresentative i principali temi dell’azione amministrativa, puntando a raccogliere suggerimenti da utilizzare per la rielaborazione annuale del Programma e per il miglioramento dei propri livelli qualitativi.