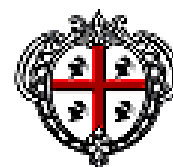


AREUS

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

2022-2024





Indice

1. Premessa.....	2
2. Quadro normativo di riferimento.....	6
3. Definizione di Corruzione.....	8
4. I soggetti coinvolti nella Prevenzione della Corruzione.....	9
5. Raccordo tra il PTPC e il Piano della performance.....	12
6. Metodologia per l'analisi dei rischi.....	14
7. Le misure di prevenzione del rischio di corruzione.....	17
8. Programma per la Trasparenza e l'Integrità – PTI.....	29
9. Accesso Civico.....	36
10. Partecipazione degli Stakeholder (portatori di interesse)	37
11. Organizzazione Giornate della Trasparenza.....	38

Allegati:

- All. A: Analisi del contesto interno ed esterno
- All. B: Mappatura dei processi.
- All. C: Elenco degli obblighi di pubblicazione



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



1. Premessa

Nelle more dell'adozione del Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO), introdotto con decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con Legge 6 agosto 2021, n. 113, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del d.lgs. n. 150/2009 e della L. 190/2012, l'art. 6, del D.L. n. 80/2021, si procede ad aggiornare in Piano Triennale Anticorruzione per il triennio 2022-2024.

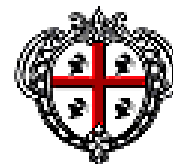
Il Legislatore, consapevole del ruolo nevralgico che assumeranno le amministrazioni pubbliche nella realizzazione degli interventi previsti nel PNRR, con il Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge n. 113 del 6 agosto 2021, ha definito un *modus operandi* a "rete" teso a garantire il rafforzamento della capacità funzionale delle stesse. In particolare, all'art. 6 del citato decreto-legge ha introdotto uno strumento unico di pianificazione delle amministrazioni pubbliche – il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) – che, anche in un'ottica di semplificazione degli strumenti programmatici esistenti, dovrebbe determinare una logica integrata di pianificazione rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo delle stesse. Alcuni degli obiettivi strategici previsti nel PIAO – semplificazione e digitalizzazione di procedure, facile accessibilità alle amministrazioni da parte dei cittadini e delle imprese, sia fisica che digitale, una gestione del personale che miri alla valorizzazione professionale e culturale, una piena trasparenza amministrativa – si combinano e si intrecciano con gli obiettivi e le misure di prevenzione della corruzione, con la medesima finalità di guidare le amministrazioni pubbliche al corretto e responsabile utilizzo delle risorse e al continuo miglioramento organizzativo e funzionale delle stesse.

Il Decreto-Legge 31 maggio 2021, n. 77, che definisce il quadro normativo nazionale finalizzato a semplificare e agevolare la realizzazione dei traguardi e degli obiettivi stabiliti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, stabilisce a grandi linee i tre capisaldi che guideranno i cambiamenti nella Pubblica Amministrazione:

- Digitalizzazione;
- Reingegnerizzazione dei processi;
- Semplificazione.

La strategia di contrasto della corruzione e delle forme di "cattiva amministrazione" assume, dunque, sempre maggiore centralità e si rafforza nei suoi connotati "strutturali" di prevenzione amministrativistica, con strumenti integrati e obiettivi strategici condivisi, costituendo fattore di stimolo per il miglioramento dei processi organizzativi.

Infatti, con la legge n. 190 del 6/11/2012 ad oggetto "Disposizioni per la prevenzione e la



repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", è stato istituito un sistema di prevenzione della corruzione articolato su due livelli: un livello nazionale con la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione e uno proprio di ciascuna amministrazione che prevede l'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) che deve essere approvato e pubblicato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Le indicazioni per la redazione del Piano aziendale provengono direttamente dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) che periodicamente individua le tematiche e gli aspetti più importanti in materia di prevenzione della corruzione.

Il PTPCT ha lo scopo di analizzare il contesto in cui opera l'AREUS (interno ed esterno), valutare il rischio (identificazione, analisi, ponderazione del rischio) e fornire le indicazioni su come trattarlo attraverso l'identificazione delle misure di prevenzione.

L'attività di prevenzione della corruzione in AREUS è stata avviata in maniera stabile ed organizzata nel 2019 con il primo Piano triennale per la prevenzione della corruzione e proseguirà con gli strumenti e le modalità individuate dal PTPC 2022-2024 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.

Tale documento integra, inoltre, 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 da attuare.

Nelle more dell'adozione dell'Atto aziendale (che vedrà la luce nei prossimi mesi) 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. A partire dal 2020 e per tutto il 2021 l'AREUS ha instaurato un rapporto di collaborazione con il centro di ricerca REACT - la prima start up innovativa a vocazione sociale per la prevenzione del



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



crimine e della corruzione che svolge attività di ricerca in criminologia – al fine di accrescere le competenze dei dipendenti dell'ente in materia di anticorruzione e trasparenza.

La collaborazione ha contribuito all' acquisizione delle competenze utili per poter adempiere agli obblighi di legge secondo le più recenti disposizioni dell'autorità Nazionale Anticorruzione

Infatti, REACT ha sollecitato il personale sui temi della corruzione con un approccio partecipativo e di coinvolgimento attraverso diverse attività frutto di un progetto formativo completo, partito dalla somministrazione di un questionario, corsi in presenza, corsi online e concluso con un test di valutazione superato da tutti i partecipanti.

L'obiettivo del corso è stato quello di migliorare le competenze e la consapevolezza, al fine di ridurre il rischio di illeciti e rafforzarne il senso etico e civico, sensibilizzando al rispetto della legge, soprattutto nelle aree ad alto rischio di corruzione.

Lo scopo del progetto è stato ed è, quello di porre i dipendenti nella condizione di poter identificare le situazioni che possono sfociare in fenomeni corruttivi e di poterle affrontare, salvaguardando la funzione pubblica locale da eventi criminosi.

Gli obiettivi dell'azienda sono:

- Rendere espliciti i processi decisionali: governare un'azienda con sedi dislocate su tutto il territorio regionale richiede uno sforzo di chiarezza e una maggiore attenzione ai rischi che si attivano a livello locale.
- Creare occasioni di incontro tra settori diversi e sedi diverse: vedere gli spazi e conoscere le persone accorcia le distanze relazionali create dall'unificazione di sistemi precedentemente indipendenti.
- Proporre linee organizzative riconoscibili: condividere la *vision* aziendale consente ai lavoratori di posizionarsi e di attivare spazi di pensiero, migliorando i processi organizzativi e i servizi erogati.
- Evitare danni reputazionali.
- Ridurre i rischi di sanzioni amministrative e rendere più competitiva l'organizzazione.
- Condividere processi di costruzione e non solo di risoluzione di problemi e conflitti.
- Avviare spazi di incontro con la cittadinanza.

Attraverso questo modello, anche i Responsabili dei servizi sono stati invitati a lavorare e a confrontarsi tra di loro attraverso dei tavoli di lavoro, al fine di predisporre la mappatura dei processi e la valutazione dei rischi.

Quanto previsto e approvato con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



2021-2023 ha subito rallentamenti a causa dell'emergenza Covid-19 che ha caratterizzato l'intero anno.

Occorre evidenziare che l'attuazione delle misure previste per la prevenzione del rischio corruttivo, nel corso del 2021 è stata portata a termine nonostante le difficoltà causate dalla pandemia.

Nel corso di questo triennio si cercherà ulteriormente proseguire nella sensibilizzazione del personale, degli enti del terzo settore, coinvolgendo anche i cittadini.

Trattandosi di uno strumento di programmazione viene modificato in relazione ai risultati conseguiti e alle criticità riscontrate nell'anno precedente, alle normative sopravvenute in materia, alle modifiche organizzative e all'emersione di nuovi rischi.

L'aggiornamento, su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, è approvato con deliberazione del Direttore Generale.

Il documento, prima di essere adottato, è stato elaborato e condiviso con l'Ufficio dell'RPCT, i Direttori e i Responsabili dei servizi aziendali.

Esso, inoltre, è stato pubblicato sul sito internet aziendale sezione Amministrazione Trasparente, con la possibilità di segnalare al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza eventuali modifiche, integrazioni e/o correzioni.

2. Quadro normativo di riferimento

Il presente Piano è stato elaborato in applicazione della seguente normativa:

- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità";
- Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"
- Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, comma 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190";
- Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 "Codice di comportamento dei



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



- dipendenti pubblici, ai sensi dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- Intesa tra Governo, Regioni ed Enti Locali sancita dalla Conferenza unificata nella seduta del 24 luglio 2013 (Repertorio atti n. 79/CU) con la quale sono stati individuati gli adempimenti, con l’indicazione dei relativi termini, per l’attuazione della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dei decreti attuativi (d.lgs. 33/2013, d.lgs 39/2013, D.P.R. 62/2013);
 - Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica 25 gennaio 2013, n. 1 “Legge n. 190 del 2012 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
 - Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica 19 luglio 2013, n. 2 “D.lgs. n. 33 del 2013 – Attuazione della trasparenza”; 5
 - Delibera CIVIT 4 luglio 2013, n. 50 “Linee Guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016”;
 - Delibera CIVIT 11 settembre 2013, n. 72 “Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione”;
 - Delibera CIVIT 24 ottobre 2013, n. 75 “Linee guida in materia di codice di comportamento delle pubbliche amministrazioni”;
 - Legge 11 agosto 2014, n. 144, di conversione, con modifiche, del Decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”;
 - Regolamento ANAC 9 settembre 2014 “Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell’ANAC per l’omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei piani triennali di trasparenza, dei codici di comportamento”;
 - Determinazione ANAC 28 aprile 2015, n. 6 “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblower)”;
 - Legge 7 agosto 2015, n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” (art. 1 Carta della cittadinanza digitale e art. 7 Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza);
 - Determinazione ANAC 28 ottobre 2015, n. 12 “Aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione”;
 - Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 “Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull’aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d’appalto degli enti erogatori nei settori dell’acqua, dell’energia, dei trasporti e dei servizi postali,



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture”;

- Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 che modifica il Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33

“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;

- Delibera ANAC 3 agosto 2016, n. 831 “Piano Nazionale Anticorruzione 2016”;

- Delibera ANAC 28 dicembre 2016, n. 1309 “Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5 comma 2 del d.lgs. 33/2013. Art. 5- bis, comma 6, del d.lgs. n. 33 del 14/03/2013 recante «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;

- Delibera ANAC 28 dicembre 2016, n. 1310 “Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016”;

- Delibera ANAC 29 marzo 2017, n. 358 “Linee Guida per l’adozione dei Codici di comportamento negli enti del Servizio Sanitario Nazionale”;

- Delibera ANAC 22 novembre 2017, n. 1208 “Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione”;

- Legge 30 novembre 2017, n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”;

- Delibera ANAC 2 ottobre 2018, n. 840 “Richieste di parere all’ANAC sulla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)..”;

- Delibera ANAC 5 giugno 2019, n. 494 “Linee guida n. 15 recanti individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici”; 6

- Delibera ANAC 26 giugno 2019, n. 586 “Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l’applicazione dell’art. 14, co. 1-bis e 1-ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019”;

- Delibera ANAC 13 novembre 2019, n. 1064 “Approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019”;

- Delibera ANAC 19 febbraio 2020, n. 177 “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”;



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



- Decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”.

3. Definizione di corruzione

Con la legge 190/2012, è stata delineata una nozione ampia di “PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE”, che comprende una vasta serie di misure con cui si creano le condizioni per rendere sempre più difficile l'adozione di comportamenti di corruzione nelle amministrazioni pubbliche.

In particolare, non viene modificato il contenuto tipico della nozione di corruzione ma si introducono e si mettono a sistema misure che incidono su condotte, situazioni, condizioni, organizzative ed individuali - riconducibili anche a forme di cattiva amministrazione - che potrebbero essere prodromiche ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio.

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

4. I soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione

I soggetti che, in maniera tra loro coordinata, concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Azienda sono di seguito indicati:

- il Direttore Generale - Dott.ssa Simonetta Bettelini:
 - designa il Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
 - adotta il Piano e i suoi aggiornamenti e li comunica al Collegio sindacale e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);
 - valorizza, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio corruzione;
 - assicura al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



- promuove una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.
 - il Direttore Amministrativo F.F. - Dott. Massimiliano Oppo:
- 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 F.F. - Dott. Antonio Maria Soru:
- 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 trasparenza e dell'integrità dei controlli interni;
 - il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RCPT) Dott. Luca Deiana:
- coordina l'ufficio dedicato nelle attività di prevenzione della corruzione e trasparenza a livello aziendale;
- predisposizione il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza;
- monitora le misure di prevenzione previste nel piano triennale;
- verifica l'applicazione delle misure legate alla trasparenza;
- supporta i servizi aziendali nella valutazione dei casi di potenziale conflitto di interesse, incompatibilità e inconfiribilità;
- raccoglie le segnalazioni di illecito e di miglioramento organizzativo e tutela del dipendente che effettua segnalazioni (c.d. whistleblower), anche attraverso il canale criptato aziendale;
- assicura la formazione di operatori e cittadini sul tema dell'integrità e dell'etica;
- valuta il rischio di corruzione per singolo processo aziendale;
- cura i rapporti con l'organismo aziendale di supporto all'organismo indipendente di valutazione regionale e con la rete regionale per l'integrità;
- tutti i Dirigenti per l'area di competenza:



AREUS

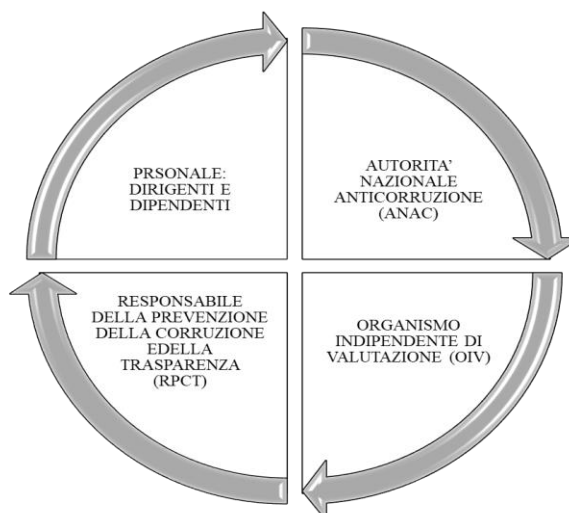
Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



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

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

- attuano le misure previste nel Piano Triennale e assicurano l'osservanza del Codice di comportamento, segnalando le ipotesi di violazione;
 - svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile e di segnalazione all'autorità giudiziaria;
 - partecipano al processo di gestione del rischio;
 - propongono le misure di prevenzione;
 - adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari e la rotazione del personale;
- tutti i dipendenti e collaboratori dell'amministrazione:
 - partecipano al processo di gestione del rischio;
 - osservano le misure contenute nel presente Piano e nel Codice di Comportamento;
 - segnalano casi di illecito e di potenziale conflitto di interessi.





AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



Altri soggetti interessati:

- l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD):
 - segue i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza;
 - collabora con l'Ufficio Affari Generali e Legali per la predisposizione delle comunicazioni obbligatorie verso l'autorità giudiziaria;
- Il Collegio Sindacale:
 - Organo aziendale preposto ai controlli di regolarità amministrativa, contabile e di legittimità dell'azione amministrativa dell'Azienda;
- il Responsabile dell'anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA):

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;
- il Responsabile della protezione dei dati DPO: Qualifica Group S.r.l.

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

5. Raccordo tra il PTCP e il piano della performance

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



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



A tal fine, tra gli obiettivi strategici aziendali la Direzione Aziendale ha voluto accentuare la collaborazione e la sinergia tra i due piani, in vista anche dell'approvazione del neo istituito PIAO attraverso gruppi di lavoro volti a responsabilizzare maggiormente tutti gli attori coinvolti.

Sono state rese operative le misure previste nel PTPCT individuando un obiettivo correlato al raggiungimento di quelli di questo piano, con uno specifico indicatore il cui esito viene determinato dal RPCT.

Infatti, le misure di prevenzione della corruzione generali obbligatorie (formazione, rotazione e codice di comportamento) sono contemplate nell'ambito dell'obiettivo VP11 nel Piano Performance che viene automaticamente trasmesso nella valutazione dei dipendenti.

Il Piano delle Performance costituisce la base del processo di modernizzazione della Pubblica Amministrazione, che implica rilevanti cambiamenti a livello organizzativo fondati su una nuova centralità dei servizi, sull'orientamento all'utente, su nuovi criteri di economicità e qualità, su responsabilità verso obiettivi e risultati, sulla semplificazione e miglioramento dei processi, sull'innovazione dei sistemi di gestione del personale ispirati alla centralità delle persone e delle competenze.

Il Piano delle Performance dell'AREUS è strutturato come un documento snello, redatto in maniera sintetica e schematica, attraverso il quale la Direzione Strategica si propone di portare a conoscenza degli stakeholder i propri valori guida, i principi ispiratori, gli obiettivi individuati sulla base delle indicazioni regionali e dei risultati che si intendono perseguire, tutto ciò in coerenza con i contenuti e il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio.

Con tale documento, AREUS esplicita quindi i propri obiettivi strategici e operativi e individua gli indicatori che permettono di valutare il livello di performance raggiunto al termine di ogni anno come espressione della massima trasparenza.

Il sistema della performance è, pertanto, uno strumento direzionale basato sulla "gestione per obiettivi".

Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione è necessario che il PTPCT sia coordinato rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti all'interno dell'amministrazione.

Particolare attenzione deve essere posta alla coerenza tra PTPCT e Piano delle Performance sotto due profili:

- le politiche sulla performance contribuiscono alla costruzione di un clima organizzativo che favorisce la prevenzione della corruzione;

- le misure di prevenzione della corruzione devono essere tradotte in obiettivi organizzativi ed individuali assegnati agli uffici e ai loro dirigenti.

L'integrazione con il Piano della Performance, si realizza facendo in modo che le misure contenute nel PTPC e nel PTTI diventino dei veri e propri obiettivi, con la finalità di garantire la massima trasparenza in ogni fase del Ciclo della Performance.

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

- sviluppo costante della formazione come misura strategica per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- costante aggiornamento e monitoraggio della Sezione “Amministrazione Trasparente” del PTPCT, in cui sono individuati i responsabili della trasmissione e pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati in attuazione del Dlgs.33/2013, delle direttive contenute nel PNA e delle Linee Guida dell'ANAC (obiettivo VP11);
- rafforzamento delle misure di semplificazione e digitalizzazione dell'Azienda (obiettivi VP12 e VP13);
- predisposizione del regolamento sull' accesso atti e pubblicazione sul sito internet aziendale collegato alle procedure relative alla gestione della documentazione (obiettivo VP13);

In continuità con i precedenti Piani Triennali Prevenzione Corruzione dell'AREUS, questo documento vuole orientare l'Azienda verso un approccio alla prevenzione della corruzione finalizzato alla riduzione del rischio corruttivo da un punto di vista sostanziale e non meramente formale.

Pertanto, l'integrazione con il Piano della Performance si realizza facendo in modo che le misure contenute nel PTPC e nel PTTI siano dei veri e propri obiettivi, con la finalità di garantire la massima trasparenza in ogni fase del Ciclo della Performance.

6. Metodologia per l'analisi dei rischi

Il presente Piano è per sua natura, e in adempimento al disposto della Legge n. 190/2012, un documento dinamico. 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



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



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 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 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.

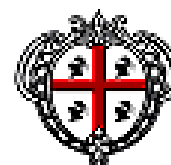
Nel 2021 è proseguita l'opera di adeguamento del Registro Rischi in conformità alle indicazioni fornite dall'Autorità con l'allegato 1 del PNA 2019. Attraverso l'identificazione e descrizione dei processi e le attività di ogni singola articolazione organizzativa aziendale.

Nel 2022 si procederà ad una revisione dell'attuale sistema di monitoraggio.

Identificazione e valutazione degli eventi rischiosi:

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

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



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

L'obiettivo di questo lavoro è stato l'avvio della graduale mappatura dell'intera attività svolta da AREUS, iniziata nel 2020/2021 e in via di integrazione. Sono state identificate le aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

<i>MAPPATURA</i>	PROCESSO	Percorso con cui l'ente produce un «output» (prodotto)
	ATTIVITÀ	Azioni collegate che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'ente
	RESPONSABILE	Soggetti coinvolti nel processo / fase /attività
<i>INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI</i>	EVENTO CORRUTTIVO	Manifestazione dell'abuso che l'ente intende prevenire
	MODALITÀ	Dinamica operativa, condotta funzionale alla realizzazione dell'evento corruttivo
	FATTORI RISCHIO	DI Elementi organizzativi e di contesto che facilitano la realizzazione dell'evento o della modalità
	MISURE ADOTTATE	Misure adottate per evitare che si verifichi l'evento corruttivo

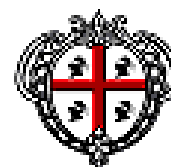
A seguito di questi incontri ogni Dirigente è stato invitato a compilare la tabella che si riporta:

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



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



Matrice di rischio

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

Variabili della Probabilità:

Probabilità: alta, media, bassa

Variabili dell'Impatto

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

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

Impatto: alto, medio, basso

I risultati di questo lavoro sono evidenziati nell'allegato B al Presente Piano.

Durante il periodo di validità del Piano si provvederà a effettuare un'analisi di ulteriori aree, in particolare settori strategici dell'attività di AREUS 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.

7. Le misure di prevenzione del rischio di corruzione

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

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

- misure "generali": quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, agendo, in modo trasversale, su tutta l'amministrazione;
- misure "specifiche": quando incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e, pertanto, sono ben caratterizzate rispetto al processo cui fanno riferimento.

La legge n. 190 del 2012 e s.m.i. e le disposizioni ANAC hanno individuato alcune misure di



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



prevenzione obbligatorie, suddivisibili in queste categorie:

1. Misure di trasparenza;
2. Misure di comportamento;
3. Misure di formazione;
4. Misure di rotazione;
5. Misure di protezione;
6. Misure di regolamentazione/semplificazione/informatizzazione;
7. Il Responsabile dell'Anagrafe Stazione Appaltante (RASA).

Ulteriori misure sono state considerate preventive poiché non obbligatorie per legge, ma lo sono diventate in seguito alla loro previsione nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

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

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

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

Di seguito sono elencate le misure in atto e quelle in fase di attuazione. In particolare:

- *Il Codice di comportamento:*

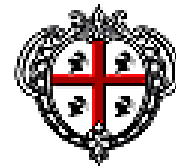
Scaricabile sul sito AREUS - Sezione Amministrazione Trasparente: Programma per la Trasparenza e l'integrità.

Il Codice di comportamento è un elemento complementare al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ed è elaborato in stretta sinergia. La finalità è, dunque, quella di tradurre gli obiettivi di



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



riduzione del rischio corruttivo che il PTPCT persegue, con misure di tipo oggettivo e organizzativo, in doveri di comportamento di lunga durata dei dipendenti.

Il richiamo all'osservanza del Codice di comportamento è stato inserito, negli ultimi anni, nei contratti di lavoro e nei contratti di collaborazione.

Sarà cura dell'Ufficio dell'RPCT portarlo a conoscenza di tutti i dipendenti ma anche dei soggetti di cui l'azienda è committente.

Oltretutto il personale assunto, verrà informato della presenza del Codice di comportamento aziendale sul sito internet e invitato alla sua consultazione e al suo rispetto.

- *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. A partire dal 2020 tutti i dipendenti AREUS hanno partecipato ad un percorso formativo di medio/lungo termine sui temi dell'anticorruzione e della trasparenza.

Nel corso del triennio 2022 – 2024 è prevista la prosecuzione della formazione dedicata all'anticorruzione.

È stato anche approvato il Piano Formativo aziendale e il Regolamento aziendale della formazione.

- formazione specifica



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



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 questo riguardo va, anche, segnalata l'istituzione nel 2020 di un ufficio dedicato, composto oltre che dal RPCT, da un assistente amministrativo qualificato.

- *La rotazione ordinaria*

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

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



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



- *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 preconstituirsì 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".

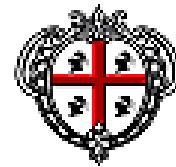
Le ipotesi di inconfiribilità degli incarichi si riferiscono in particolare:

- 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



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



non può essere sanata. Nell'ipotesi in cui le cause di inconferibilità, 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'organo competente dell'Amministrazione.

- *Segnalazione di fatti illeciti o di fatti anomali*

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

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

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

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

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

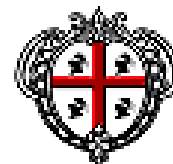
Al fine di permettere la piena aderenza con i principi declinati dal Legislatore, il Responsabile dovrà valutare anche le eventuali segnalazioni anonime che gli dovessero essere recapitate.

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



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



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

link piattaforma informatizzata che garantisce la riservatezza del segnalante - [Azienda regionale dell'emergenza e urgenza della Sardegna - Azienda Regionale dell'Emergenza e Urgenza della Sardegna \(whistleblowing.it\)](http://www.azienda-regionale-emergenza-urgenza-sardegna.it).

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

La nuova formulazione dell'articolo 54-bis del Testo unico del pubblico impiego, Decreto Legislativo n. 165/2001, amplia la forma di tutela per il whistleblower, prevedendo un vero e proprio sistema di garanzie per il dipendente segnalante. La nuova disciplina stabilisce, anzitutto, che colui il quale - nell'interesse dell'integrità della Pubblica Amministrazione - segnali al Responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità Nazionale Anti Corruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non possa essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

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

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

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



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave.

Sulla scorta dei predetti principi di tutela resi a favore del whistleblower nell'ambito di un procedimento disciplinare l'identità dello stesso non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

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

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

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

- *Segnalazioni riservate:*

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

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

Resta inteso che la tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili.

Pertanto resta fermo che l'Azienda deve prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

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

- *Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower:*



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



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

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

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

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

- *Sottrazione al diritto di accesso*

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

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

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

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

- per "incarichi amministrativi di vertice", gli incarichi di livello apicale, quali quelli di direttore generale o posizioni assimilate nelle pubbliche amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, conferiti a soggetti interni o esterni all'amministrazione o all'ente che conferisce l'incarico, che non comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione;
- per "incarichi dirigenziali interni", gli incarichi di funzione dirigenziale, comunque denominati, che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



amministrazione e gestione, nonché gli incarichi di funzione dirigenziale nell'ambito degli uffici di diretta collaborazione, conferiti a dirigenti o ad altri dipendenti, appartenenti ai ruoli dell'amministrazione che conferisce l'incarico ovvero al ruolo di altra pubblica amministrazione;

- per "incarichi dirigenziali esterni", gli incarichi di funzione dirigenziale, comunque denominati, che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione, nonché gli incarichi di funzione dirigenziale nell'ambito degli uffici di diretta collaborazione, conferiti a soggetti non muniti della qualifica di dirigente pubblico o comunque non dipendenti di pubbliche amministrazioni.

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

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

Al fine di spiegare il conflitto d'interessi è opportuno partire dalla definizione: il conflitto di interessi emerge quando un funzionario pubblico ha un interesse privato che potrebbe influenzare impropriamente lo svolgimento dei propri doveri e responsabilità pubbliche.

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 cui agli artt. 6 e 7 e 14 del Codice di comportamento del personale della Regione Autonoma della Sardegna, degli Enti, delle Agenzie



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



e delle società partecipate, approvato con deliberazione della Giunta regionale n. 3/7 del 31 gennaio 2014.

L'ANAC, nel PNA ha precisato che la disposizione normativa, 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».

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:

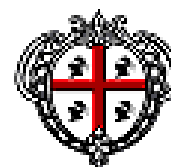
- a) al momento dell'assunzione;
- b) all'atto dell'assegnazione a nuovo ufficio/servizio/struttura regionale;
- c) ogniqualvolta le sue condizioni personali si modifichino in modo tale da configurare un'ipotesi di conflitto di interesse.

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



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



attività e funzioni allo stesso assegnate.

- *Monitoraggio patti di integrità*

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

Il Patto di integrità contiene una serie di prescrizioni e stabilisce la formale e reciproca obbligazione di conformare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza, correttezza, nonché l'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.

- *Disciplina degli incarichi extraistituzionali*

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

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

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



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



i compiti istituzionali.

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

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

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

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

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

L'AREUS adempie a tale richiesta pubblicando sul proprio sito l'attribuzione dei medesimi.

Inoltre, uno dei principali obiettivi dell'azienda per i prossimi tre anni è la predisposizione del Regolamento per l'attribuzione di tali incarichi.

8. 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.



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



L'AREUS adotta il proprio Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ai sensi dell'articolo 11, comma 2 del Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 che disciplina alcuni aspetti fondamentali del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, in attuazione dei principi di delega fissati dalla legge 4 marzo 2009, n. 15. Ci si attiene inoltre alle linee guida adottate con deliberazioni n. 105 e 120 del 2010, oltre che con la deliberazione n. 2 del 2012 dalla Commissione per la Valutazione della Trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 13 del D.Lgs n. 150/2009. La delibera CIVIT n. 50 del 2013 "Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016" raccomanda, e la successiva normativa sancisce, che il PTI costituisca una sezione del Programma di Prevenzione della Corruzione con il quale è strettamente correlato. L'intero impianto normativo è stato profondamente modificato dal Decreto Legislativo n. 97 del 2016, adottato in virtù della delega prevista dalla legge 124 del 2015. Tale decreto, con la previsione dell'accesso civico generalizzato, differente dall'accesso documentale stabilito dalla legge 241 del 1990 e dall'accesso civico previsto dal Decreto Legislativo n. 33 del 2013, modifica profondamente il concetto di accesso facilitando e semplificando il percorso del cittadino.

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

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

Col decreto legislativo 97/2016 si rafforza nell'ordinamento l'intendimento di garantire un autentico "diritto a conoscere" della collettività nei confronti delle istituzioni pubbliche. Da più parti è stato asserito che la riforma del decreto 97/2016 cerca di far diventare effettivamente la trasparenza "*accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni*" sostanzialmente (e non solo lessicalmente, come nel passato quando "totale" certo non era), con l'esplicitato scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



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 C 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 prossimo triennio di programmazione, dovrà essere quella riservata a un documento in divenire.

La trasparenza vuole diventare per AREUS la possibilità di accedere alle informazioni concernenti

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

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

- *Procedimento di elaborazione e adozione del Programma*

I termini e le modalità per l'assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti dal Dlgs n. 33 del 2013 e il suo coordinamento il P.T.P.C. sono indicati nelle linee guida sulla trasparenza approvate dall'ANAC.

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

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

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

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

In particolare il presente Programma è stato elaborato con vari contributi aziendali tra i quali quelli della Direzione Aziendale, dalle Unità Operative: Provveditorato, Tecnico Logistico e Patrimonio, Sistemi Informativi e Reti Tecnologiche, Ingegneria Clinica, Affari Generali, Personale,

Formazione, Bilancio e Gestione Finanziaria, Programmazione e Controllo di Gestione, Formazione, Comunicazione, Formazione e Sviluppo Organizzativo, Centrale Operativa 118 di Sassari e Centrale Operativa 118 di Cagliari, Rischio Clinico, Elisoccorso e Ingegneria Clinica.

- *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.

- *Responsabile per la trasparenza e l'integrità*

A seguito dell'adozione della Deliberazione del Direttore Generale n. 80 del 29 marzo 2019 il Dottor 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;



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



- 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



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



normativa inerente alla protezione dei dati personali, al fine di realizzare un giusto contemperamento tra i due valori costituzionalmente garantiti: trasparenza e riservatezza.

- *Durata della pubblicazione*

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

Requisiti dei dati pubblicati

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

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

e rispettarne l'integrità;

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

- *Pubblicazione dei dati in formato aperto*

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

In tale contesto, con periodicità almeno annuale, l'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID) istruisce e aggiorna un repertorio dei formati aperti utilizzabili nelle pubbliche amministrazioni, secondo



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



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 solo consultazione, un'archiviazione a lungo termine senza la necessità di un'elaborazione.

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

- *Processo di attuazione del programma:*

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

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

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

- *Posta Elettronica Certificata (PEC):*

La Posta Elettronica Certificata è lo strumento che consente di inviare e ricevere messaggi di testo e allegati con lo stesso valore legale di una raccomandata con avviso di ricevimento. Essa rappresenta un'innovazione capace di generare enormi risparmi sul piano economico e di semplificare i

rapporti con la Pubblica Amministrazione, sia per i cittadini, sia per istituzioni ed enti pubblici e privati.

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

L'AREUS, in ottemperanza a quanto prescritto dalla normativa e per aumentare il grado di



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



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.areasardegna.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.

9. 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 sta dotando di un proprio Regolamento sull'accesso che disciplina gli istituti dell'accesso civico, dell'accesso civico generalizzato e dell'accesso documentale.

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

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

- *Registro degli accessi*

È di imminente istituzione, possibilmente in forma informatizzata, il Registro degli accessi a cura del Responsabile della Trasparenza a seguito della pubblicazione delle Linee Guida ANAC che ne

raccomandano la tenuta e la pubblicazione al fine, da un lato, di consentire il monitoraggio da parte di ANAC sull'attuazione dell'accesso generalizzato e, dall'altro, di favorire un confronto costruttivo tra Pubbliche Amministrazioni chiamate ad applicarlo.

Il registro dovrà raccogliere le richieste di accesso civico presentate ad AREUS nelle sue diverse forme. Il registro dovrà essere organizzato in elenco con l'indicazione, per ciascuna richiesta, dell'oggetto, della data, dell'esito e della data della decisione, omettendo dati personali, ed è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Accesso civico. Nel caso di istanze relative all'accesso civico generalizzato, non accolte o accolte parzialmente, viene riportata anche la richiesta di riesame al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che deve pronunciarsi entro 20 giorni e l'eventuale parere del Garante della Privacy (art. 5, comma 7 del d. lgs 33/2013).

10. 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, l'Azienda sta istituendo l'Ufficio Relazioni con il pubblico, per garantire la piena attuazione della legge sulla trasparenza. Inoltre, L'URP sarà l'anello di congiunzione ideale tra la pubblica amministrazione e il cittadino.

11. Organizzazione Giornate della Trasparenza

L'AREUS ha in programma la pianificazione di incontri con gli stakeholder e con i cittadini.

Purtroppo gli incontri programmati per il 2021 non sono stati possibili a causa della recrudescenza della pandemia, tuttavia, l'obiettivo per il nuovo triennio è quello di organizzare la "Giornata della



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza
Sardegna



Trasparenza” quale 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.