
**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO EX D.LGS. N. 231/01
OSPEDALE DI SASSUOLO S.p.A.**

ALL. 1)
PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E
PIANO DELLA TRASPARENZA
L. n. 190/2012

Triennio 2023-2025

1. PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	6
1.1. Oggetto e finalità	6
1.2. La programmazione del monitoraggio del PTPCT	7
1.3. Normativa di riferimento	7
1.4. Le società partecipate pubbliche nel quadro normativo di riferimento	9
1.5. Definizione di corruzione	11
2. I SOGGETTI DELLA PREVENZIONE	11
2.1. Il responsabile della prevenzione della corruzione	11
2.1.1. Revoca del RPCT	14
2.2. Il Consiglio di Amministrazione	15
2.3. Il Collegio sindacale	15
2.4. L'Ufficio procedimenti disciplinari	15
2.5. I referenti della prevenzione	16
2.6. I Dirigenti, Quadri, Responsabili	16
2.7. I dipendenti	16
2.8. I collaboratori	17
2.9. Il RASA	17
2.10. L'Organismo di Vigilanza	17
2.11. PTCPT e <i>Performance</i>	17
2.12. Processo di qualificazione delle stazioni appaltanti	18
2.13. Parità di genere – Gender Equality Plan (GEP)	18
3. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE IN OSPEDALE DI SASSUOLO S.P.A.	19
3.1. Introduzione	19
3.2. Rapporti tra Modello di Organizzazione, gestione e controllo e Piano di Prevenzione della Corruzione	19
3.3. Integrazione e coordinamento fra RPCT e OdV	21

3.4. Procedura di formazione del PTCP	21
3.5. Pubblicità	23
3.6. Analisi di contesto	23
3.6.1. Contesto esterno – in generale	23
3.6.2. Contesto esterno – Descrizione del profilo criminologico del territorio	25
3.6.3. Contesto esterno – Focus sul riciclaggio	26
3.6.4. Contesto interno – Ospedale di Sassuolo	27
3.7. La struttura organizzativa di Ospedale di Sassuolo S.p.A.	28
4. RISK ASSESSMENT	29
4.1 Mappatura dei processi	30
4.2 Individuazione delle Aree a Rischio	30
4.2. La valutazione del rischio	31
5. LE MISURE PER LA GESTIONE DEL RISCHIO	34
5.1 Monitoraggio e riesame	35
5.2 Esiti del monitoraggio	35
5.3 Riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema	36
5.4 Pianificazione per il triennio 2023-2025	36
5.5 Misure di Prevenzione generali	38
5.2. Ulteriori misure di prevenzione generali	41
5.3. Misure di prevenzione specifiche	44
6. ALTRE INIZIATIVE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	50
6.1 Inconferibilità e incompatibilità ex d.lgs. n. 39/2013	50
6.1.1 Inconferibilità (<i>in corso di implementazione</i>)	50
6.1.2. Incompatibilità (<i>in corso di implementazione</i>)	52
6.1.3. Gli accertamenti del RPC	53
6.2. Divieto di Pantouflage (passaggio da settore pubblico a settore privato per chi ha esercitato poteri autoritativi o negoziali)	54
6.3. Conferimento ed autorizzazione incarichi	56
6.3.2. Incarichi conferiti dalla Società ai dipendenti	57
6.3.3. Incarichi autorizzati dalla Società	57
6.4. Conflitto di Interesse e cause di astensione	57

6.5. Conflitto di interessi e personale dipendente	60
6.6. Conflitto di interessi e consulenti (<i>in corso di implementazione</i>)	61
6.7. Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione (<i>in corso di implementazione</i>)	61
6.8. Codice di comportamento	64
6.9. Red Flags – contratti pubblici (<i>in corso di implementazione</i>)	66
6.10. Sistema Sanzionatorio	67
6.11. Segnalazioni al Responsabile della Prevenzione della Corruzione	68
6.12. Monitoraggio e reportistica	69
6.13. Strumenti specifici di controllo	70
6.14. Formazione in materia di anticorruzione	73
7. PIANO DELLA TRASPARENZA	74
7.1. Premessa	74
7.2. La società	75
7.3. Procedimento di elaborazione e adozione del programma	77
7.3.1. Programmazione della trasparenza	77
7.3.2. Nomina del Responsabile della trasparenza e elaborazione del programma	77
7.4. Obiettivi strategici e obiettivi di periodo in materia di trasparenza	78
7.5. Termini di adozione del programma	80
7.6. Iniziative di comunicazione della trasparenza	80
7.7. Processo di attuazione del programma	80
7.7.1. Mappa degli obblighi di comunicazione	81
7.7.2. Soggetti coinvolti nel processo di pubblicazione	81
7.7.3. Standard di pubblicazione	81
7.7.4. Definizione dei flussi informativi	82
Elenco dei produttori della documentazione e delle informazioni (titolarità della firma e delle responsabilità)	82
7.7.5. Monitoraggio dei flussi e delle Responsabilità	82
7.7.6. Attività di controllo del RPT	82
7.8. Accesso civico e Accesso generalizzato	83
7.8.2. Introduzione	83
7.8.3. Distinzione tra accesso civico e accesso generalizzato	83
7.8.4. Ambito applicativo dell'accesso generalizzato	84

7.8.5. Disciplina interna	84
7.9. La trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR	84

1. Piano di Prevenzione della Corruzione

1.1. Oggetto e finalità

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012, sono state approvate le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione". Con tale provvedimento normativo è stato introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, il cui aspetto caratterizzante consiste nell'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due livelli.

Ad un primo livello, quello "nazionale", il Dipartimento della Funzione Pubblica predispose, sulla base di linee di indirizzo adottate da un Comitato interministeriale, il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.). Il P.N.A. è poi approvato dalla C.I.V.I.T., individuata dalla legge quale Autorità nazionale anticorruzione (attualmente la C.I.V.I.T. ha modificato la propria denominazione in A.N.AC.: Autorità Nazionale Anti Corruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche).

Al secondo livello, quello "decentrato", ogni amministrazione pubblica e ogni società controllata da un'amministrazione pubblica definisce un Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.), che, sulla base delle indicazioni presenti nel P.N.A., effettua l'analisi e valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli.

Nell'ambito della strategia di prevenzione della corruzione, il P.T.C.P. si pone la finalità di perseguire i tre seguenti obiettivi principali:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Finalità del PTPCT è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali. A tal riguardo spetta alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

Il PTPCT costituisce un atto organizzativo fondamentale in cui è definita la strategia di prevenzione all'interno di ciascuna amministrazione.

La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste nel PTPCT è fonte di responsabilità disciplinare (l. 190/2012, art. 1, co. 14). Tale previsione è confermata all'art. 1, co. 44 della l. 190/2012 secondo cui la violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento/etico, compresi quelli relativi all'attuazione del PTPCT, è fonte di responsabilità disciplinare.

Il PTPCT è adottato annualmente dal C.d.a. su proposta del RPCT.

Il presente documento costituisce l'aggiornamento del Piano triennale per la prevenzione della corruzione nell'ambito di Ospedale di Sassuolo s.p.a. per il triennio 2023-2025.

Il PTPCT triennio 2023-2025 – si colloca in una linea di tendenziale continuità con i precedenti, sebbene sia stato necessario operare alcuni interventi di adeguamento, in funzione della struttura organizzativa e delle esperienze maturate.

L'elaborazione del PTPCT riflette le caratteristiche della struttura amministrativa, interessata nell'ultima annualità dalla riorganizzazione di alcuni uffici.

1.2. La programmazione del monitoraggio del PTPCT

Al fine di disegnare un'efficace strategia di prevenzione della corruzione è necessario che il PTPCT individui un sistema di monitoraggio sia sull'attuazione delle misure sia con riguardo al medesimo PTPCT. Nell'ambito delle risorse a disposizione della Società, il monitoraggio potrà essere attuato mediante sistemi informatici che consentano la tracciabilità del processo e la verifica immediata dello stato di avanzamento.

L'attività di monitoraggio non coinvolge soltanto il RPCT, ma interessa i referenti, laddove previsti, i dirigenti e, in particolare, l'Organismo di Vigilanza ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

In ogni caso dovrà essere assicurato un sistema di reportistica che consenta al RPCT di monitorare costantemente "l'andamento dei lavori" e di intraprendere le iniziative più adeguate nel caso di scostamenti.

1.3. Normativa di riferimento

Il presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione è predisposto alla luce delle seguenti disposizioni:

- legge 6 novembre 2012 n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità della pubblica amministrazione);
- circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica (D.F.P.) n. 1/2013 e linee di Indirizzo emanate dalla Commissione per la Valutazione, l'Integrità e la Trasparenza (C.I.V.I.T.);
- D.Lgs. 235/2012 Testo Unico sulle incompatibilità ed i divieti di ricoprire cariche elettive e di governo;
- D.Lgs. 14.03.2013 n. 33 (Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni);
- D.Lgs. 08.04.2013 n. 39 (Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190), dettante la modifica della disciplina vigente in materia di attribuzione di incarichi dirigenziali e di incarichi di responsabilità amministrativa di vertice presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico
- Delibera 11.09.2013 n. 72 CIVIT Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione;
- Circolare n. 1/2014 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, c. d "Circolare D'Alia";
- Orientamento n. 39/2014 A.N.AC;
- Protocollo d'intesa ANAC – Ministero dell'Interno, con allegate "Linee Guida per l'avvio di un circuito stabile e collaborativo tra ANAC - Prefetture UTG ed Enti Locali per la prevenzione dei fenomeni di corruzione e l'attuazione della trasparenza amministrativa" del 15 luglio 2014;
- Indirizzi per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza nelle società controllate o partecipate dal Ministero dell'economia e delle finanze" pubblicati in data 25 marzo 2015 dal MEF per consultazione;
- "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" pubblicate in data 25 marzo 2015 da ANAC per consultazione
- Delibera n. 13/2015 "Valutazioni dell'Autorità sui provvedimenti in materia di rotazione del personale

all'interno del Corpo di Polizia di Roma Capitale”;

- “Documento condiviso dal Ministero dell'economia e delle finanze e dall'ANAC per il rafforzamento dei meccanismi di prevenzione della corruzione e di trasparenza nelle società partecipate e/o controllate dal Mef” di dicembre 2014;
- Determinazione ANAC del 28 ottobre 2015;
- T.U. società partecipate (d.lgs. 19 agosto 2016, n. 175);
- Determinazione ANAC n. 833/2016 “Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi d parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività d vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili.
- D.lgs. n. 97/2016 in materia di “revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”
- Delibera n. 1309/2016 “Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2 del d.lgs. n. 33/2013”;
- Delibera n. 1310/2016 “Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. n. 33/2013 come modificato dal d.lgs. n. 97/2016”;
- Delibera n. 1134/2017 “Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici”.
- Delibera n. 215/2019, recante “Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2000”.
 - Decreto legge n. 76/2020, convertito con modifiche in legge n. 120/2020, recante “Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitali, anche relativamente alla disciplina dei contratti pubblici”;
 - Decreto legge n. 77/2021, recante “Governance del Piano nazionale di rilancio e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure”;
 - Orientamenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza del 3 febbraio 2022;
 - D.P.R. n. 81/2022, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”;
 - D.M. n. 132/2022 recante “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”.

La stesura è stata effettuata nel rispetto delle disposizioni dei vari Piani Nazionali Anticorruzione, ovvero:

- Delibera Civit n. 72 del 11 settembre .2013 (Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione);
- Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 (Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione);
- Determinazione ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 (Piano Nazionale Anticorruzione 2016);
- Deliberazione ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017 (Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione);
- Deliberazione ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018 (Aggiornamento al Piano Nazionale 2018);

- Deliberazione ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 (Piano Nazionale Anticorruzione 2019);
- Deliberazione ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023 (Piano Nazionale Anticorruzione 2022).

1.4. Le società partecipate pubbliche nel quadro normativo di riferimento

La legge 190/2012, “norma quadro” in materia di anticorruzione e trasparenza, stabilisce (art.1, comma 34) che le disposizioni dei commi da 15 a 33 dell’art.1 della Legge “si applicano anche alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e alle loro controllate limitatamente alle attività di pubblico interesse, indicate e disciplinate dal Diritto nazionale e Comunitario”. Tali disposizioni riguardano, sommariamente, obblighi di trasparenza nell’attività amministrativa e di accesso agli atti del cittadini, di monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali, di obblighi/limitazioni e esclusioni di ricorso agli arbitrati nei contenziosi riguardanti gli appalti pubblici e di stipula dei “patti di integrità” con gli appaltatori o ditte partecipanti a selezione per appalti pubblici con clausole espresse di risoluzione o esclusione.

Gli obblighi di trasparenza dettati per le società partecipate, sono stati, tuttavia, ampliati dal D.L.90/2014, come convertito in L.114/2014, che riformulando l’articolo 11, comma 2, lett. b), del D.Lgs. 33/2013, ha previsto che le società partecipate sono tenute all’applicazione degli obblighi di trasparenza e pubblicità previsti dal D.Lgs. 33/2013 (obblighi ulteriori rispetto a quelli previsti dai commi 15-33 dell’articolo 1 della L. 190/2012) limitatamente all’attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale e dell’Unione Europea. Conseguentemente, la limitazione alle sole disposizioni dei commi da 15 a 33 dell’articolo 1 della L.190/2012, è da considerarsi superata.

Il PNA, inoltre, obbliga le società partecipate da Enti pubblici a introdurre e implementare adeguate misure organizzative e gestionali per dare attuazione alle norme contenute nella L.190/2012. Tuttavia, al fine di evitare inutili ridondanze, come precisato nella sezione 2 – Azioni e Misure Generali del PNA, è consentito agli enti che hanno già adottato un “Modello di organizzazione e di gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (“Modello 231”)” far perno su di esso, ma estendendo l’ambito di applicazione a tutti i reati compresi nella Legge 190 lato attivo e passivo anche in relazione al tipo di attività (società strumentali/società di interesse generale) e di denominare tali parti “Piani di prevenzione della corruzione”.

L’obbligo per le società partecipate di introdurre e implementare adeguate misure organizzative e gestionali per dare attuazione alle norme anticorruzione nonché alle norme sulla trasparenza deriva, altresì, dal Protocollo d’intesa ANAC – Ministero dell’Interno e dalle allegate “Linee Guida per l’avvio di un circuito stabile e collaborativo tra ANAC – Prefetture UTG ed Enti Locali per la prevenzione dei fenomeni di corruzione e l’attuazione della trasparenza amministrativa” del 15 luglio 2014, in forza delle quali è stato ribadito che la predisposizione del Piano Anticorruzione e del Programma per la Trasparenza spetta anche alle società partecipate.

Infine, l’art. 41 del d.lgs. n. 97/2016 ha previsto che tanto le pubbliche amministrazioni quanto gli altri soggetti di cui all’art. 2 bis, comma 2, del d.lgs. n. 33 del 2013 siano destinatari delle indicazioni contenute nel PNA. In particolare, mentre le pubbliche amministrazioni sono tenute a adottare un vero e proprio PTCP, i secondi devono adottare misure integrative di quelle adottate ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

Pertanto, non pare esservi dubbio circa la applicabilità della normativa anticorruzione anche agli enti di diritto privato in controllo pubblico, così come chiarito anche dalla delibera ANAC n. 1134/2017.

Nozione, quella di controllo pubblico, ricavabile dal d.lgs. n. 175/2016 che definisce, per quel che qui importa, come “controllo” «la situazione descritta nell’art. 2359 c.c.».

Su questo sfondo, come previsto dalla delibera ANAC n. 1134/2017, le società in controllo pubblico integrano il modello 231 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della legge n. 190/2012. Queste misure devono fare riferimento a tutte le attività svolte ed è necessario siano ricondotte in un documento unitario che tiene luogo del Piano di prevenzione della corruzione anche ai fini della

valutazione dell'aggiornamento annuale e della vigilanza dell'ANAC. Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione del d.lgs. n. 231/2001, dette misure sono collocate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili, tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti. È opportuno che tali misure esse siano costantemente monitorate anche al fine di valutare, almeno annualmente, la necessità del loro aggiornamento.

Ospedale di Sassuolo deve adottare il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza - PTPCT, in attuazione ed in coerenza con quanto previsto dalla L. 190/2012 "Disposizione per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e ss.mm.ii. e delle altre norme applicabili¹. **Ospedale di Sassuolo, quindi, è tenuta, nello specifico ad adottare il PTPCT come parte del MOG 231 o atto equivalente**, mentre non è tenuta ad adottare il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), secondo la distribuzione derivanti dalle modifiche normative e delineate nella tabella del PNA 2022 (pag. 27) che di seguito si riporta.

Tabella 3 - Soggetti che adottano misure di prevenzione della corruzione integrative del MOG 231 ovvero un documento che tiene luogo del PTPCT

<i>Soggetti che adottano misure di prevenzione della corruzione integrative del MOG 231 ovvero un documento che tiene luogo del PTPCT</i>
Società in controllo pubblico, anche congiunto e anche indiretto, escluse le società quotate
Associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, in possesso dei requisiti di cui all'art. 2-bis, co. 2, lett. c), d.lgs. n. 33/2013

Riferimenti normativi: art. 1, co. 2-bis, l. n. 190/2012; art. 2-bis, co. 2, d.lgs. n. 33/2013.

Il PTPCT 2023-2025 è stato redatto seguendo per quanto possibile gli indirizzi e le indicazioni operative del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 e dei relativi allegati, approvato dal Consiglio dell'ANAC il 16 novembre 2022. Per questo motivo assume una struttura in parte rivista rispetto a quelle precedenti, ed adattata alle raccomandazioni del PNA. Secondo le raccomandazioni ANAC, il PTPCT di Ospedale di Sassuolo è stato realizzato anche considerando quanto contenuto nel documento "Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022, approvato dal Consiglio di ANAC il 3 febbraio 2022.

¹ In linea con le raccomandazioni dei Piani Nazionali Anticorruzione e degli altri orientamenti ANAC, ci si limita all'elencazione delle norme di riferimento senza soffermarsi ulteriormente sul loro contenuto: **D.lgs. 33/2013** "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" e ss.mm.ii.; **D.lgs. 39/2013** "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190"; **D.lgs. 175/2016** "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica" e ss.mm.ii; dal **D.lgs. 50/2016** "Codice dei contratti pubblici", e ss.mm.ii, nonché delle conseguenti Linee Guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (in base al proprio oggetto sociale); **L. 179/2017** "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato". Sono altresì riferimenti per la redazione del Piano: le "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013 - Art. 5- bis, comma 6, 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» di cui alla **Determinazione ANAC n. 1309 del 28/12/2016**; le "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" di cui alla **Determinazione ANAC n. 1134 del 8/11/2017** (Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 284 del 5 dicembre 2017), che sostituisce la precedente Determinazione 8/2015; il Piano Nazionale Anticorruzione 2019, approvato con Delibera del Consiglio dell'Autorità ANAC n. **1064 del 13 novembre 2019** e precedenti.

² Il testo del PNA 2022 (relativo al periodo 2023-2025) e dei relativi allegati sono disponibili alla pagina <https://www.anticorruzione.it/-/ecco-il-piano-nazionale-anticorruzione-approvato-da-anac#:~:text=Il%20Piano%20Nazionale%20Anticorruzione%202022,validit%C3%A0%20per%20il%20prossimo%20triennio>

1.5. Definizione di corruzione

Il concetto di corruzione che viene preso a riferimento nel P.N.A. ha un'accezione ampia. Esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati (cd. "*maladministration*").

Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Sia per la Convenzione ONU che per altre Convenzioni internazionali predisposte da organizzazioni internazionali, (es. OCSE e Consiglio d'Europa) firmate e ratificate dall'Italia, la corruzione consiste in comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli.

Questa definizione, che è tipica del contrasto penalistico ai fenomeni corruttivi, volto ad evitare comportamenti soggettivi di funzionari pubblici (intesi in senso molto ampio, fino a ricomprendere nella disciplina di contrasto anche la persona incaricata di pubblico servizio), delimita il fenomeno corruttivo in senso proprio.

Nell'ordinamento penale italiano la corruzione non coincide con i soli reati più strettamente definiti come corruttivi (concussione, art. 317, corruzione impropria, art. 318, corruzione propria, art. 319, corruzione in atti giudiziari, art. 319-ter, induzione indebita a dare e promettere utilità, art. 319-quater), ma comprende anche reati relativi ad atti che la legge definisce come "condotte di natura corruttiva".

L'ANAC, con la propria delibera n. 215 del 2019, ha considerato come "condotte di natura corruttiva" tutte quelle indicate dall'art. 7 della legge n. 69 del 2015, che aggiunge ai reati prima indicati quelli di cui agli art. 319-bis, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353-bis del codice penale.

2. I soggetti della prevenzione

2.1. Il responsabile della prevenzione della corruzione

L'art. 1, comma 7, della L. 190/2012 prevede la nomina del responsabile della prevenzione della corruzione ("R.P.C.") per tutte le Pubbliche amministrazioni. Tale previsione è stata estesa dal PNA agli enti pubblici economici e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, indicando la possibilità che tale figura sia individuata anche nell'Organismo di vigilanza, previsto ex D.lgs. n. 231/2001.

Come ribadito anche dal Piano Nazionale Anticorruzione 2016, si pone l'esigenza che il RPCT abbia adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione, sia dotato della necessaria autonomia valutativa, che non sia in una posizione che presenti profili di conflitto di interessi e che sia scelto, di norma, tra i soggetti non assegnati ad uffici che svolgano attività di gestione e di amministrazione attiva.

In conformità a quanto previsto dalla legge n. 190/2012, la scelta del responsabile anticorruzione deve ricadere, preferibilmente, su dirigenti appartenenti al ruolo, che siano titolari di ufficio di livello dirigenziale generale.

Nelle sole ipotesi in cui la società sia priva di dirigenti, o questi siano in numero così limitato da dover essere assegnati esclusivamente allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo, il RPC potrà essere individuato in un profilo non dirigenziale che garantisca comunque le idonee competenze.

In questo caso, il Consiglio di amministrazione è tenuto ad esercitare una funzione di vigilanza stringente e periodica sulle attività del soggetto incaricato.

Al fine di garantire che il RPCT possa svolgere il proprio ruolo con autonomia ed effettività, come previsto dall'art. 41 del d.lgs. 97/2016, l'organo di indirizzo dispone «le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei» al RPCT.

È, dunque, altamente auspicabile, da una parte, che il RPCT sia dotato di una struttura organizzativa di supporto adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici, al compito da svolgere. Dall'altra, che vengano assicurati al RPCT poteri effettivi di interlocuzione nei confronti di tutta la struttura, sia nella fase della predisposizione del Piano e delle misure sia in quella del controllo sulle stesse.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 precisa che, per quanto riguarda gli aspetti organizzativi, ferma restando l'autonomia di ogni amministrazione o ente, appare necessaria la costituzione di un apposito ufficio dedicato allo svolgimento delle funzioni poste in capo al RPCT. Ove ciò non sia possibile, è opportuno rafforzare la struttura di supporto mediante appositi atti organizzativi che consentano al RPCT di avvalersi di personale di altri uffici.

Le competenze conoscitive principali del RPCT devono essere:

- conoscenza dell'organizzazione sanitaria (ospedaliera/territoriale) e dei diversi processi che costituiscono gli elementi fondamentali per la produzione di servizi sanitari;
- conoscenza dei processi amministrativi e gestionali;
- capacità di valutare il contesto in cui opera un'azienda sanitaria e gli snodi importanti di funzionamento della macchina assistenziale ed amministrativa sulla base anche della conoscenza intersettoriale dell'azienda sanitaria e della rete di relazioni interne ed esterne della stessa in ambito locale, regionale ed extra regionale;
- conoscenza degli strumenti di programmazione aziendale e del sistema di valutazione delle performance per le necessarie interconnessioni tra questi e il PTPC.

Nella scelta del soggetto a cui affidare l'incarico di RPCT si dovrà tenere conto dei seguenti elementi idonei a influenzare positivamente o negativamente l'azione del RPCT:

- il livello di integrità del soggetto cui affidare l'incarico di RPCT;
- il livello di legittimazione/autorevolezza del soggetto all'interno dell'organizzazione e nelle relazioni con gli altri livelli di responsabilità aziendali;
- il grado di "dipendenza" del soggetto e del suo percorso di carriera da persone che operano all'interno dell'azienda (o che ne possono influenzare gli orientamenti dall'esterno);
- l'appartenenza a specifiche "comunità" (ad es. associazioni o altro);
- la mancanza di prospettive di realizzazione di azioni che possono richiedere tempi operativi medio/lunghi (rotazioni troppo brevi possono disincentivare l'attività di un RPCT);
- la necessità di rientro nel precedente percorso di carriera e quindi la convivenza nell'ambiente con ruoli diversi, ecc.;
- ulteriori eventuali fattori di "rischio" soggettivi evincibili ad es. dalla dichiarazione pubblica di interessi di cui alla modulistica standard resa disponibile in applicazione della specifica previsione contenuta nella determinazione ANAC n. 12/2015 – sezione II - Sanità.

La durata dell'incarico del RPCT deve essere fissata tenendo conto della non esclusività della funzione.

Infine, come ha ricordato la delibera ANAC n. 1134/2017, appare opportuno unificare nella stessa figura i compiti di responsabile della prevenzione della corruzione e di responsabile della trasparenza.

Valutata l'impossibilità, all'interno di Ospedale di Sassuolo S.p.A., di costituire apposito ufficio dedicato allo svolgimento delle funzioni poste in capo al RPCT, si è previsto che quest'ultimo si avvalga, per lo svolgimento della propria funzione, del personale impiegato negli altri uffici, nonché di consulenti esterni specializzati in materia.

Pertanto, il CdA nella seduta del 15 febbraio 2021 ha nominato la dott.ssa Mariangela Vitone – Direzione Risorse Umane e Segreteria generale – “Responsabile per la Prevenzione della Corruzione” e di “Responsabile della Trasparenza”, ai fini del D.Lgs. 39/2013 e anche ai fini del D.Lgs. 33/2013.

In questa sede vengono attribuiti allo stesso i seguenti compiti e responsabilità (in conformità a quanto previsto dalla legge n. 190/2012):

- procedere, anche sulla base delle proposte avanzate dai Dirigenti/Quadri/Responsabili, alla formulazione del Piano da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- procedere alla formulazione delle eventuali modifiche da apportare al Piano entro il 30 dicembre di ogni anno, da sottoporre alla successiva approvazione del C.d.A. entro il 31 gennaio di ogni anno, procedendo alla verifica dell'efficacia del Piano sulla base dei risultati raggiunti e delle proposte avanzate dai Dirigenti/Quadri/Responsabili;
- verificare l'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità e proporre la modifica ex art.1, comma 10, legge 190/12;
- approvare e pubblicare sul sito della società la relazione dei risultati raggiunti, i monitoraggi e le azioni correttive poste in essere in attuazione delle prescrizioni contenute nel Piano.

Il RPCT dovrà periodicamente – con cadenza almeno semestrale – relazionare al Consiglio di amministrazione in ordine alle attività di prevenzione e contrasto della corruzione messe in campo.

Inoltre, il Responsabile della Prevenzione della corruzione, svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 2013 e i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi nonché delle norme in materia di trasparenza.

Il D.lgs. 97/2016 stabilisce, inoltre, che l'organo di indirizzo disponga eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare che al RPCT siano attribuiti funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.

In caso di impossibilità a proseguire nello svolgimento dell'incarico da parte del RPCT, il CDA provvederà tempestivamente a nominare un nuovo RPCT, anche in corso d'anno. Seguendo la raccomandazione del PNA 2022, Ospedale di Sassuolo attua il principio di rotazione dei dipendenti nel ruolo di RPCT, prevedendo la possibilità di nominare lo stesso RPCT per solo un ulteriore periodo, come ipotesi residuale e motivando la scelta così operata.

Regime sanzionatorio

- In caso di commissione, all'interno della società, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza risponde, con le sanzioni previste dal CCNL, vigente per i dipendenti di Ospedale di Sassuolo, con le garanzie e le tutele previste dal contratto, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

- di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui al comma 5 dell'art. 1 della L. 190/2012 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della L. 190/2012 (secondo i quali il piano deve individuare le attività anche ulteriori rispetto a quelle indicate nel Piano nazionale anticorruzione, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, e le relative misure di contrasto, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti; prevedere meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione; prevedere obblighi di informazione nei confronti del responsabile, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano; definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti; definire le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione; individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge; Il responsabile provvede anche alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione; alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione; ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione);
- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.
- In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza risponde anche per omesso controllo, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare. Si applicano provvedimenti previsti dall'art. 238 del medesimo CCNL sopra citato, con le garanzie e le tutele previste dal contratto.
- L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine della società e sono comunque valutati secondo quanto previsto dall'art. 238 del medesimo CCNL sopra citato, con le garanzie e le tutele previste dal contratto. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza non risponde dell'inadempimento degli obblighi se prova che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.
- La mancata o incompleta comunicazione delle informazioni e dei dati concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione in carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie, del coniuge e dei parenti entro il secondo grado, nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica, dà luogo a una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza della mancata comunicazione e il relativo provvedimento è pubblicato sul sito internet dell'amministrazione o organismo interessato. La stessa sanzione si applica nei confronti del responsabile della mancata pubblicazione dei dati relativi ai pagamenti di cui all'art. 4bis, comma 2, del D.lgs. 33/2013

2.1.1. Revoca del RPCT

Come previsto dal PNA 2017 e dalla delibera ANAC n. 1134/2017, gli atti di revoca dell'incarico del RPCT devono essere motivati e comunicati all'ANAC che, entro 30 giorni, può formulare una richiesta di riesame qualora rilevi

che la revoca sia correlata alle attività svolte dal Responsabile in materia di prevenzione della corruzione ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. n. 139/2013.

Analoghi poteri sono stati attribuiti all'Autorità nel caso di misure discriminatorie nei confronti del RPCT.

Su questo sfondo, nell'ambito di Ospedale di Sassuolo s.p.a. eventuali atti di revoca dovranno essere adottati dal Consiglio di Amministrazione e debitamente motivati circa le ragioni che hanno condotto alla assunzione del provvedimento.

Il provvedimento dovrà dare debitamente conto dell'assenza di ragioni discriminatorie nei confronti del RPCT sottese all'adozione dello stesso.

2.2. Il Consiglio di Amministrazione

Il C.d.A. di Ospedale di Sassuolo S.p.A. è l'organo di indirizzo che nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e vigila sul suo operato e sull'efficacia dell'azione svolta.

Il C.d.A. approva il Piano della prevenzione della corruzione e ogni proposta di aggiornamento e modifica dello stesso, definendo gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario del PTPCT.

Il C.d.A. è inoltre, è competente ad adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione e a prendere atto dei contenuti della relazione annuale predisposta dal Responsabile, con il rendiconto dettagliato sull'efficacia delle misure di prevenzione definite nel piano.

In considerazione della nomina del RPC in capo a una figura non dirigenziale, il Consiglio di amministrazione è comunque tenuto a esercitare una vigilanza stringente e periodica sull'operato del RPC.

Al fine di ottemperare a siffatto obbligo di vigilanza, viene previsto che il RPC trasmetta con cadenza annuale al Consiglio di Amministrazione una relazione sull'attività svolta in materia di prevenzione della corruzione.

2.3. Il Collegio sindacale

Al fine di consentire l'effettiva attuazione del Piano, e data la complessa e articolata organizzazione in cui tale Piano va ad operare, il Responsabile è coadiuvato dal Collegio Sindacale quale organismo di controllo interno.

In particolare, il Collegio Sindacale:

- Partecipa al processo di ricognizione, determinazione, valutazione e gestione del rischio;
- Considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti attribuiti;
- Svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa, secondo quanto stabilito dagli artt. 43 e 44 del d.lgs 33 del 2013;
- Esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato (art. 54 comma 5 d.lgs 165 del 2001) e ne verifica annualmente l'applicazione.

2.4. L'Ufficio procedimenti disciplinari

L'ufficio procedimenti disciplinari svolge i seguenti compiti:

- Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis d.lgs 165 del 2001);
- Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957);

art. 1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);

- Verifica l'applicazione del Codice di comportamento, fornendo i relativi pareri, e ne propone l'aggiornamento.

2.5. I referenti della prevenzione

Al fine di consentire l'effettiva attuazione del Piano, e data la complessa e articolata organizzazione in cui tale Piano va ad operare, il Responsabile è coadiuvato dai Referenti per la prevenzione della corruzione.

In particolare, i Referenti svolgono attività informativa e propositiva nei confronti del Responsabile, affinché possa operare un costante monitoraggio sull'attività svolta dai Dirigenti/Quadri competenti e sull'osservanza delle misure contenute nel P.T.P.C..

I Referenti svolgono, altresì, i seguenti compiti:

- verificano la corretta applicazione del Piano nella struttura societaria;
- propongono aggiornamenti del Piano al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione;
- provvedono ad aggiornarsi sulla novità normative concernenti la materia della trasparenza e dell'anticorruzione e diffondono tali aggiornamenti.

2.6. I Dirigenti, Quadri, Responsabili

Dirigenti/Quadri/Responsabili, titolari dei Processi/Attività a rischio corruzione individuati nel presente Piano, svolgono i seguenti compiti:

- partecipano al processo di ricognizione, determinazione, valutazione e gestione del rischio;
- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile e del Referente;
- propongono misure di prevenzione;
- svolgono attività divulgativa e informativa nei confronti del personale loro assegnato;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, sospensione e rotazione del personale;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.

2.7. I dipendenti

I dipendenti della Società devono essere messi a conoscenza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e provvedono a darvi esecuzione per quanto di competenza.

In caso di conflitto di interessi e/o di incompatibilità anche potenziale, è fatto obbligo ai dipendenti responsabili di procedimento e/o competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale, di astenersi, ai sensi dell'art. 6 bis legge 241/1990, segnalando tempestivamente al proprio dirigente la situazione di conflitto.

Ogni dipendente che esercita competenze sensibili alla corruzione informa il proprio dirigente in merito al rispetto dei tempi procedimentali e di qualsiasi altra anomalia accertata, indicando, per ciascun procedimento nel quale i termini non sono stati rispettati, le motivazioni che giustificano il ritardo.

Tutti i dipendenti di Ospedale di Sassuolo S.p.A. svolgono i seguenti compiti:

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio Dirigente/Quadro/Responsabile.

2.8. I collaboratori

I collaboratori a qualsiasi titolo di Ospedale di Sassuolo S.p.A. svolgono i seguenti compiti:

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnalano le situazioni di illecito.

2.9. II RASA

Il piano nazionale anticorruzione 2016 qualifica l'individuazione del RASA, ovvero del soggetto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante nella banca dati dei contratti pubblici esistente presso ANAC, come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Ricopre il ruolo di RASA per Ospedale di Sassuolo s.p.a. il sig. Davide Lunati.

2.10. L'Organismo di Vigilanza

Considerata la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e quelle previste dalla legge n. 190/2012, le funzioni del RPCT dovranno essere svolte in costante coordinamento con quelle dell'OdV nominato ai sensi del citato decreto.

L'Organismo di Vigilanza di Ospedale di Sassuolo S.p.A.:

- prende visione del Piano, prima dell'adozione dello stesso da parte del Consiglio di Amministrazione per formulare eventuali proposte di modifica e/o integrazioni;
- segnala al Responsabile per la prevenzione della corruzione – operando in sinergia con lo stesso – le eventuali situazioni di illecito rilevate o segnalate.

L'OdV qualora lo ritenga necessario potrà richiedere per iscritto al R.P.C. una relazione sullo stato di attuazione del piano all'esclusivo fine di promuovere e garantire il necessario coordinamento nell'ambito delle rispettive prerogative.

Il RPCT potrà servirsi delle verifiche esperite dall'OdV in materia di anticorruzione e viceversa, ai fini dei rispettivi adempimenti di verifica.

2.11. PTCPT e Performance

Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione è, infatti, necessario che i PTPCT siano coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti.

Devono quindi essere inclusi negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e di indicatori per la

prevenzione del fenomeno della corruzione, i processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione delle misure previste nel PTPCT.

In tal modo, le attività svolte per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del PTPCT vengono introdotte in forma di obiettivi nel Piano della performance sotto il profilo della:

- *performance* organizzativa e, cioè, attuazione di piani e misure di prevenzione della corruzione, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti (art. 8, co. 1, lett. b), d.lgs. 150/2009); sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione (art. 8, co. 1, lett. e), d.lgs. 150/2009), al fine di stabilire quale miglioramento in termini di *accountability* riceve il rapporto con i cittadini l'attuazione delle misure di prevenzione;
- *performance* individuale (art. 9 del d.lgs. 150/2009). Vanno inseriti gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori, in particolare gli obiettivi assegnati al RPCT, ai dirigenti apicali in base alle attività che svolgono per prevenire il rischio di corruzione ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. I-bis), I-ter), I-quater) del d.lgs. 165/200114, ai referenti del responsabile della corruzione, qualora siano individuati tra il personale con qualifica dirigenziale.

Il sistema di valutazione delle valutazioni delle performance del personale, nella componente variabile e per le figure professionali dotate di ruoli di responsabilità, è stato strutturato prevedendo obiettivi generali / strategici da raggiungere in relazione alle attività che possono essere sensibili dal punto di vista della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

2.12. Processo di qualificazione delle stazioni appaltanti

ANAC ha approvato con la Delibera 441 del 28 settembre 2022 le Linee Guida che individuano i requisiti necessari per la qualificazione delle stazioni appaltanti e delle centrali di committenza. Il nuovo sistema, che porterà a una riduzione delle stazioni appaltanti, diventerà operativo con l'entrata in vigore della riforma del codice appalti. Nella Delibera, l'Autorità individua i requisiti obbligatori per poter essere ammessi alla procedura di qualificazione per la progettazione e l'affidamento di lavori, servizi e forniture: l'iscrizione all'anagrafe unica delle stazioni appaltanti (Ausa), una struttura organizzativa stabile e la disponibilità di piattaforme telematiche nella gestione delle procedure di gara.

Inoltre, come stabilito dal PNA 2022, le stazioni appaltanti sono chiamate a controllare a chi effettivamente – in ultima istanza – è attribuibile la proprietà diretta o indiretta dell'ente.

2.13. Parità di genere – Gender Equality Plan (GEP)

Tra gli elementi di attenzione trattati dal PNA 2022 vi è la parità di genere, come raccomandazione suggerita nel processo di definizione degli obiettivi generali e strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza. In particolare si legge "Per favorire la creazione di valore pubblico, un'amministrazione dovrebbe prevedere obiettivi strategici, che riguardano anche la trasparenza, quali ad esempio: [...] promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di vertice (trasparenza ed imparzialità dei processi di valutazione)".

In Ospedale di Sassuolo, già da prima della previsione del PNA 2022, vi è sempre stata particolare attenzione a tali aspetti. Infatti, a titolo esemplificativo, si rileva la presenza di genere femminile sia nel Consiglio di Amministrazione della Società sia nel Collegio Sindacale della Società.

3. Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione in Ospedale di Sassuolo S.p.A.

3.1. Introduzione

Il P.T.P.C. rappresenta quindi lo strumento attraverso il quale l'amministrazione sistematizza e descrive un "processo" – articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente – che è finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno. In esso si delinea un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nell'esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo. Ciò deve avvenire ricostruendo il sistema dei processi organizzativi, con particolare attenzione alla struttura dei controlli ed alle aree sensibili nel cui ambito possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione.

Attraverso la predisposizione del P.T.P.C., in sostanza, l'amministrazione è tenuta ad attivare azioni ponderate e coerenti tra loro capaci di ridurre significativamente il rischio di comportamenti corrotti. Ciò implica necessariamente una valutazione probabilistica di tale rischiosità e l'adozione di un sistema di gestione del rischio medesimo.

Il P.T.P.C. quindi è un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei tempi. Il P.T.P.C. è quindi uno strumento per l'individuazione di misure concrete da realizzare con certezza e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione.

Il Piano è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinando gli interventi.

3.2. Rapporti tra Modello di Organizzazione, gestione e controllo e Piano di Prevenzione della Corruzione

Per evitare inutili ridondanze, il PNA ha stabilito che, qualora in una società sia già stato adottato il Modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. n. 231/01, nella propria azione di prevenzione della corruzione si possa fare perno su esso, estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la Pubblica Amministrazione previsti dal d.lgs. 231/01, ma anche a tutti quelli considerati nella L. 190/12, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente. Tali parti dei Modelli, denominate Piani di prevenzione della corruzione, una volta adottate dal Consiglio di Amministrazione, devono essere trasmessi alle Amministrazioni Pubbliche vigilanti (Mef) ed essere pubblicati sul sito istituzionale della Società.

Il PNA fornisce, dunque, alcune indicazioni sul contenuto minimo dei Piani:

- individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, incluse quelle previste nell'art. 1, comma 16, della L. 190/2012, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni dell'ente;
- previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;

- individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- previsione dell'adozione di un Codice di comportamento per i dipendenti ed i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative;
- regolazione di procedure per l'aggiornamento;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del Modello da parte dell'amministrazione vigilante;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Ospedale di Sassuolo S.p.A. ha puntualmente svolto le necessarie attività di adeguamento alla normativa di cui al d.lgs. n. 231/2001: la prima versione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo prescritto dall'articolo 6, c. 1, lett. a) del citato decreto (nel seguito anche il "Modello ex d.lgs. 231/01") è stata approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 6 febbraio 2014.

Contestualmente l'organo amministrativo della Società ha istituito anche l'organismo preposto all'attività di vigilanza e controllo sul funzionamento e l'osservanza del Modello e sul suo aggiornamento ("O.d.V.").

Negli anni successivi Ospedale di Sassuolo S.p.A. ha costantemente provveduto ad effettuare le opportune integrazioni, volte ad aggiornare i contenuti del Modello in considerazione delle modifiche intervenute alla struttura interna e alla normativa di riferimento.

In particolare, si segnala che nell'anno 2020 il Modello 231 di Ospedale di Sassuolo S.p.a. ha visto un importante aggiornamento, prendendo in considerazione nuove fattispecie di recente introduzione, ovvero: a) Legge 9 gennaio 2019, n. 3 ("Legge Anticorruzione"), recante modifiche all'art. 25 del D.lgs. 231/2001, introducendo la fattispecie di cui all'art. 346bis c.p. (traffico di influenze illecite); b) Legge 3 maggio 2019, n. 39, introduttiva dell'art. 25quaterdecies del D.lgs. 231/2001 (Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati); c) Decreto legge 6 ottobre 2019, n. 124, conv. con legge 19 dicembre 2019 n. 157, introduttivo dell'art. 25quinquiesdecies del D.lgs. 231/2001 (Reati tributari).

Nel corso dell'anno 2022 è stato disposto un ulteriore aggiornamento con particolare riguardo a: (i) modifiche di natura organizzativa a seguito della definizione di nuovi organigrammi e della revoca di precedenti procure; (ii) aggiornamenti di natura normativa, connessi a: d.lgs. n. 75/2020 in tema di reati fiscali e reati doganali; d.lgs. n. 184/2021 in tema di frodi e falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti (art. 25 octies.1 d.lgs. n. 231/2001); (iii) recepimento delle Linee guida di Confindustria aggiornate al giugno 2021.

Quanto indicato nel presente P.T.P.C., con particolare riguardo alla formazione ed alle misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi previsti nel Piano stesso, ivi inclusi quelli in tema di trasparenza, è stato dunque elaborato in coordinamento con i contenuti del Modello ex d.lgs. 231/01, come meglio specificato nel proseguo all'interno delle singole sezioni.

Al fine di garantire un'azione sinergica fra il Modello e il P.T.P.C., le prescrizioni e i piani di azione identificati nel Piano saranno considerati, ove applicabili, come presidi di controllo relativi alla prevenzione delle fattispecie di reato ex d.lgs. n. 231/2001 e costituiranno nuovi protocolli di controllo. Nell'espletamento dei propri compiti l'O.d.V. e il R.P.C. garantiranno, pertanto, il necessario coordinamento.

3.3. Integrazione e coordinamento fra RPCT e OdV

L'integrazione fra ODV 231 e RPCT, in termini operativi, è prevista dalle Linee Guida ANAC 1134/2017.

Nell'ambito di Ospedale di Sassuolo s.p.a.

L'integrazione di realizza con i seguenti strumenti, per i diversi momenti in cui si realizza:

- in sede di elaborazione delle misure di contrasto dei fenomeni corruttivi:

→ con incontri, scambio di informazioni, elaborazione e predisposizione di misure condivise, anche in relazione alla verifica dell'adeguatezza del PTPCT alla realizzazione degli obiettivi strategici definiti dall'organo di indirizzo politico

- coordinamento dei controlli per la prevenzione dei rischi ex 231 e per la prevenzione della corruzione

→ con incontri periodici e scambio di informazione, fatti salvi i principi di riservatezza e segretezza insiti nella gestione della vigilanza ODV, anche per evitare sovrapposizioni e duplicazione di attività
→ con raccordo della vigilanza nei vari tipi di processi

- in sede di monitoraggio degli obblighi di trasparenza

→ con consegna dell'atto di monitoraggio del RPCT sull'attuazione degli obblighi di trasparenza all'ODV (semestrale)
→ con appositi incontri finalizzati al rilascio dell'attestazione degli obblighi di pubblicazione di competenza dell'ODV

- in sede di verifica delle segnalazioni ricevute (whistleblowing)

→ con tempestiva comunicazione, fatti salvi i criteri di tutela del segnalante e del segnalato, previsti dalla normativa vigente
→ con integrazione delle attività di verifica quando attivabili a seconda dei contenuti delle segnalazioni

3.4. Procedura di formazione del PTC

La stesura del presente Piano Triennale di prevenzione della corruzione è stata quindi realizzata mettendo a sistema tutte le azioni operative proposte dai Responsabili e dai Dirigenti/Quadri e le azioni di carattere generale che ottemperano alle prescrizioni della L. 190/2012.

Particolare attenzione è stata posta nel garantire la "fattibilità" delle azioni previste, sia in termini operativi che finanziari (evitando spese o investimenti non coerenti con le possibilità finanziarie della Società).

In ottemperanza a quanto previsto dal P.N.A., le procedure utilizzate per l'adozione del Piano sono le seguenti:

- coinvolgimento dei Dirigenti/Quadri e dei Responsabili operanti nelle aree a più elevato rischio nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per l'implementazione del Piano; tale attività è stata il punto di partenza per la definizione di azioni efficaci rispetto alle esigenze della Società;
- rilevazione delle misure di contrasto già adottate e delle misure che si prevede di adottare in futuro;
- sinergia con quanto già realizzato o in atto nell'ambito della trasparenza, ivi compresi: il rinvio ai contenuti del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità come articolazione del presente Piano triennale anticorruzione;
- previsione ed adozione di specifiche attività di formazione del personale, con attenzione prioritaria al responsabile anticorruzione dell'amministrazione e ai dirigenti competenti per le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione;
- sensibilizzazione dei Dirigenti/Quadri/Responsabili circa il problema dell'integrità dei comportamenti;

Il processo d'integrazione del Modello 231 con l'adozione del Piano si è sviluppato lungo le seguenti fasi:

- identificazione delle aree a rischio ai sensi della legge n. 190/2012;
- analisi e valutazione dei presidi previsti dal Modello 231;
- individuazione delle ulteriori azioni e iniziative di coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nei lavori di implementazione del Piano;
- presentazione del Piano all'Organismo di Vigilanza;
- adozione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione.

Tale approccio ha consentito a Ospedale di Sassuolo S.p.A. di adottare il Piano ponendo massima attenzione ai processi attraverso cui misurare o stimare i rischi che possono influenzare le attività e gli obiettivi dell'organizzazione aziendale e sviluppare strategie per prevenirli e governarli. Si è proceduto, in via preliminare, al miglioramento della mappatura dei rischi integrandola con l'individuazione delle aree, dei processi e dei singoli uffici maggiormente esposti a rischio corruttivo, nonché ad una ricognizione delle regole, degli strumenti e delle misure già presenti nel Modello.

Il Piano, avuto riguardo della mappatura dei rischi e in esito alla detta ricognizione, intende:

- individuare le ulteriori misure e iniziative, di carattere organizzativo e gestionale, da coordinare con quelle già presenti nel Modello, al fine di garantire il massimo livello di prevenzione e di contrasto alla corruzione, in conformità alle richiamate indicazioni contenute nell'Allegato 1 del P.N.A.;
- instaurare appositi sistemi di controllo, informativi, disciplinari e sanzionatori;
- individuare appositi programmi formativi per tutto il personale e per quello operante nelle singole aree e uffici maggiormente esposti al rischio corruttivo.

Il Piano sarà aggiornato in base ai seguenti fattori:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- emersione di rischi non considerati in fase di prima predisposizione della mappatura;
- nuovi indirizzi o direttive contenuti nel P.N.A. riferibili alle Aziende partecipate e/o controllate dalla P.A.;
- accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione.

- suggerimenti di miglioramento da parte di OdV e RPC riscontrati in sede di controllo.

La procedura di aggiornamento sarà la medesima di quella seguita per l'adozione del presente Piano.

3.5. Pubblicità

Una volta adottato il Piano, ad esso viene data adeguata pubblicità sia all'interno sia all'esterno della società.

All'interno, mediante comunicazioni effettuate nei confronti del personale dipendente, in comando, nonché dei liberi professionisti.

All'esterno, mediante pubblicazione del Piano sul sito internet.

3.6. Analisi di contesto

3.6.1. Contesto esterno – in generale

Per quanto riguarda l'analisi del contesto esterno si intende richiamato il "Rapporto su attività e risultati di venti anni di politiche per la sicurezza e la polizia locale" pubblicato dalla Regione Emilia-Romagna: il Rapporto racconta la storia e le attività del Servizio regionale in tre sezioni: le politiche per la sicurezza urbana, il sistema regionale della polizia locale e la prevenzione della criminalità organizzata e mafiosa e la promozione della cultura della legalità. Il rapporto è scaricabile dal sito della Regione all'indirizzo http://autonomie.regione.emilia-romagna.it/criminalita-organizzata/avvisi/copy_of_criteri-per-la-concessione-dei-contributi-regionali-connessi-all2019attuazione-della-l-r-3-2011.

Il contesto economico in Emilia - Romagna. Nelle stime la ripresa del prodotto interno lordo prevista per il 2022 è stata nuovamente rivista al rialzo (+3,6 per cento), per quattro decimi in più, in considerazione dell'elevato livello di attività nei primi nove mesi dell'anno e fors'anche nell'aspettativa di un rientro dei prezzi dell'energia, ciò permetterebbe a fine anno di superare il livello del Pil del 2018, il più elevato antecedente alla pandemia. Ma la ripresa dovrebbe bruscamente arrestarsi nel 2023 (+0,2 per cento), a seguito degli elevati costi dell'energia, in una situazione di possibile razionamento, e della pesante riduzione del reddito disponibile, in particolare, per le famiglie a basso reddito, tanto che la stima della crescita è stata ridotta di un punto percentuale e otto decimi. Da uno sguardo al lungo periodo emerge che la crescita è rimasta sostanzialmente ferma da più di 20 anni. Il Pil regionale in termini reali nel 2022 dovrebbe risultare superiore dello 0,8 per cento rispetto al livello massimo toccato nel 2007 e superiore di solo l'11,3 per cento rispetto a quello del 2000. Nel 2022 la ripresa dell'attività a livello nazionale sarà trainata dal nord ovest, dalla Lombardia in particolare, con l'Emilia-Romagna sul terzo gradino del podio nella classifica delle regioni italiane per ritmo di crescita, dietro il Veneto. Nel 2023 la stagnazione riallineerà la crescita delle regioni italiane, che sarà guidata dal Lazio, seguito dalla Lombardia, ma l'Emilia-Romagna si confermerà al terzo posto. Anche a causa dell'aumento dei prezzi di beni essenziali, come alimentari ed energia, nel 2022 la crescita dei consumi delle famiglie (+5,5 per cento) supererà la dinamica del Pil imponendo una riduzione dei risparmi. Lo stesso avverrà anche nel 2023 (+0,5 per cento), ma con una dinamica decisamente inferiore a seguito della necessità di effettuare tagli ad altre voci di spesa. Gli effetti sul tenore di vita saranno evidenti. Nel 2022 i consumi privati aggregati risulteranno ancora inferiori del 2,1 per cento rispetto a quelli del 2019 antecedenti la pandemia. Rispetto ad allora, il dato complessivo cela anche un aumento della disuguaglianza, derivante dalle asimmetrie degli effetti dell'inflazione sul reddito disponibile di specifiche categorie lavorative e settori sociali. Anche nel 2022, grazie alla ripresa dell'attività produttiva, gli investimenti fissi lordi registreranno una crescita prossima alle due cifre (+9,8 per cento), continuando a trainare la ripresa nonostante l'aumentata incertezza. L'atteso stop del ritmo di crescita dell'attività, in un quadro di notevole incertezza

sull'evoluzione futura, bloccherà anche lo sviluppo dell'accumulazione nel 2023 (+0,2 per cento). Nonostante la rapida crescita dei livelli di accumulazione dell'economia per l'anno corrente essi risulteranno superiori del 20 per cento a quelli del 2019, ma ancora inferiori del 7,5 per cento rispetto a quelli del massimo risalente ormai al 2008, prima del declino del settore delle costruzioni. Il rallentamento dell'attività nei paesi che costituiscono i principali mercati di sbocco delle esportazioni regionali ne conterrà la crescita prevista per quest'anno (+5,4 per cento), che comunque offrirà un sostanziale sostegno alla ripresa. Nonostante un atteso rallentamento della dinamica delle vendite all'estero nel 2023 (+2,3 per cento), le esportazioni continueranno a fornire un contributo positivo alla crescita. Al termine del 2022 il valore reale delle esportazioni regionali dovrebbe risultare superiore del 9,6 per cento rispetto a quello del 2019 e, addirittura, del 40,4 per cento rispetto al livello massimo precedente la lontana crisi finanziaria, toccato nel 2007. Si tratta di un chiaro indicatore dell'importanza assunta dai mercati esteri, ma anche della maggiore dipendenza da questi, nel sostenere l'attività e i redditi regionali a fronte di una minore capacità di produzione di valore aggiunto. Nel 2022, esaurita la spinta derivante dal recupero dei livelli di attività precedenti, le difficoltà nelle catene di produzione internazionali, l'aumento delle materie prime, ma soprattutto dei costi dell'energia ridurranno decisamente la crescita del valore aggiunto reale prodotto dall'industria in senso stretto regionale allo 0,6 per cento. Il settore non sfuggirà alla recessione nel 2023 subendo una riduzione dell'1,1 per cento del valore aggiunto. Al termine dell'anno corrente, il valore aggiunto reale dell'industria risulterà superiore di solo lo 0,7 per cento rispetto a quello del 2019 e del 6,0 per cento rispetto al massimo del 2007 precedente la crisi finanziaria. Grazie ai piani di investimento pubblico e alle misure di incentivazione adottate dal governo a sostegno del settore, della sicurezza sismica e della sostenibilità ambientale anche nel 2022, si sta registrando una notevole crescita del valore aggiunto reale delle costruzioni (+13,8 per cento), che trainerà la crescita complessiva, anche se con una dinamica inferiore a quella dello scorso anno. La tendenza positiva subirà un decisissimo rallentamento nel 2023 (+1,4 per cento), con lo scadere delle misure adottate a sostegno del settore e il rallentamento del complesso dell'attività. Al termine del corrente anno il valore aggiunto delle costruzioni risulterà superiore del 28,8 per cento a quello del 2019. Ciò nonostante, sarà ancora inferiore del 24,5 per cento rispetto agli eccessi del precedente massimo del 2007. Purtroppo, il modello non permette di osservare in dettaglio i settori dei servizi che hanno attraversato la recessione e la successiva ripresa in modi decisamente diversi. La dinamica dell'inflazione e l'aumentata incertezza hanno posto un freno alla ripresa dei consumi che però conterrà solo leggermente la tendenza positiva dei servizi nel 2022 (+4,1 per cento). Ma nel 2023 il deciso rallentamento della dinamica dei consumi e la variazione della loro composizione a favore di quelli essenziali, soprattutto da parte delle fasce della popolazione a basso reddito, dovrebbero ridurre decisamente il ritmo di crescita del valore aggiunto dei servizi (+0,7 per cento), che solo al termine del prossimo anno recupererà i livelli del 2019 (+0,2 per cento) e risulterà superiore di solo il 3,1 per cento rispetto al massimo antecedente la crisi finanziaria toccato nel 2008, soprattutto per effetto della compressione dei consumi e dell'aumento della disuguaglianza. Nel 2022 le forze di lavoro cresceranno solo modestamente (+0,2 per cento) e non potranno ancora compensare il calo subito nel 2020 nemmeno nel 2023, quando la loro crescita accelererà ulteriormente (+0,8 per cento) sotto la spinta della necessità di impiego. Il tasso di attività, calcolato come quota della forza lavoro sulla popolazione presente in età di lavoro, si manterrà al 72,4 per cento nel 2022 e si riprenderà nel 2023 salendo al 72,9 per cento, ma sarà ancora 1,2 punti percentuali al di sotto del livello del 2019. Nonostante le misure di salvaguardia adottate, la pandemia ha inciso sensibilmente sull'occupazione, colpendo particolarmente i lavoratori non tutelati e con effetti protratti nel tempo. Nell'anno in corso si avrà una leggera accelerazione della crescita dell'occupazione (+0,9 per cento), contenuta dall'aumento delle ore lavorate, ma gli occupati a fine anno rimarranno ancora al di sotto del livello del 2019 di un punto e mezzo percentuale. Nel 2023 si avrà una decelerazione della crescita dell'occupazione (+0,7 per cento), una previsione soggetta a notevoli incertezze. Il tasso di occupazione (calcolato come quota degli occupati sulla popolazione presente in età di lavoro) nel 2022 risalirà al 69,0 per cento, un punto e due decimi al di sotto del livello del 2019, e nel 2023 nonostante la ripresa non dovrebbe risalire oltre il 69,4 per cento un livello ancora inferiore a quello del 2019. Il tasso di disoccupazione era pari al 2,8 per cento nel 2002, è salito fino all'8,5 per cento nel 2013 per poi gradualmente ridiscendere al 5,5 per cento nel 2019. Le misure di sostegno all'occupazione e l'ampia fuoriuscita dal mercato del lavoro ne hanno

contenuto l'aumento nel 2020. Nel 2022, nonostante la crescita dell'attività e dell'occupazione, il progressivo rientro sul mercato del lavoro, evidenziato dall'aumento delle forze di lavoro, conterrà la riduzione del tasso di disoccupazione che dovrebbe scendere al 4,8 per cento. Nel 2023, l'aumento dell'offerta di lavoro e il contenimento della crescita dell'occupazione sosterranno il tasso di disoccupazione che risalirà al 4,9 per cento.

3.6.2. Contesto esterno – Descrizione del profilo criminologico del territorio

Le altre attività rilevanti delle mafie in Emilia-Romagna riguardano l'edilizia pubblica e privata, il movimento terra e autotrasporti, l'usura, il recupero crediti, la gestione e il controllo illegale del gioco d'azzardo, le estorsioni, l'intestazione fittizia di beni e il riciclaggio.

La ricerca sul territorio pone in evidenza l'importanza assunta da elementi di origine locale nel favorire l'ingresso di attività criminali organizzate nel territorio regionale. 'Ndranghetisti e casalesi, le due organizzazioni più significative in Emilia-Romagna, puntano entrambe alla mimetizzazione sociale, a non richiamare l'attenzione ed a passare inosservati. In altre parole, le organizzazioni mafiose hanno adottato meccanismi di infiltrazione diversi da quelli tradizionali al fine di rendersi assai più invisibili e quindi anche più difficilmente decifrabili. La loro azione in tal modo si confonde spesso con quella di operatori che si muovono nella legalità.

Le realtà più vulnerabili, ma anche quelle più studiate e conosciute, sono quelle di Reggio Emilia e Modena, dove le indagini confermano la presenza di 'ndranghetisti e casalesi nei cantieri edili. È l'edilizia, infatti, il settore più vulnerabile all'infiltrazione mafiosa in Emilia-Romagna e dove i processi di corruzione e di radicamento della criminalità organizzata sono più visibili e consolidati, come dimostrato anche dall'inchiesta Aemilia, il cui impianto accusatorio è stato recentemente confermato nel primo grado di giudizio.

Come si legge nel contributo regionale, si è scelto di focalizzare l'attenzione sui delitti contro la Pubblica amministrazione e di tralasciare altre forme di criminalità non attinenti (ad esempio, la criminalità violenta o predatoria). Considerato lo stretto legame che diversi osservatori hanno riscontrato tra il reato di corruzione - tra i più esecrabili tra tutti quelli commessi ai danni della Pubblica amministrazione - e il riciclaggio, un focus sarà dedicato appunto anche al riciclaggio di capitali illeciti. Di questi delitti ne sono stati selezionati alcuni anche in ragione della disponibilità dei dati pubblicati dall'Istituto nazionale di statistica. Si tratta, in particolare, dei delitti commessi da pubblici ufficiali di cui le forze di polizia sono venute a conoscenza. Tali dati, come è possibile immaginare, restituiscono un'immagine parziale del fenomeno della delittuosità ai danni della Pubblica amministrazione, e ciò dipende non solo dal fatto che, come appena detto, si riferiscono a una selezione dei possibili delitti contro l'amministrazione pubblica, ma perché una quota di essi, così come accade per qualsiasi tipo di reato - e nel caso specifico probabilmente più di altre forme di delittuosità - sfugge al controllo delle istituzioni penali perché non viene denunciata o scoperta dagli organi investigativi. Benché una quota sfugga al controllo del sistema penale, i reati commessi ai danni della pubblica amministrazione costituiscono una minima parte della massa complessiva dei delitti denunciati ogni anno nella nostra regione così come nel resto dell'Italia (In media i reati contro la pubblica amministrazione costituiscono meno dello 0,2% delle denunce, mentre ad esempio i furti e le rapine sono quasi il 60%, i danneggiamenti superano il 10% e i reati violenti il 5%). Trattandosi di eventi con bassa numerosità, quando è necessario la grandezza di questi fenomeni sarà espressa con i valori assoluti, evitando pertanto di utilizzare le percentuali per non incorrere in interpretazioni fallaci). negli ultimi tredici anni in Emilia-Romagna ne sono stati denunciati meno di cinquemila - in media 400 ogni anno -, corrispondenti al 4% di quelli denunciati nell'intera Penisola e a quasi la metà di quelli denunciati nel Nord-Est. Più di due terzi di essi si riferiscono a violazioni agli articoli 334 e 335 del Codice penale, due delitti, questi, che si concretizzano con la sottrazione o il danneggiamento di cose sottoposte a sequestro da parte di chi ne ha la custodia allo scopo di favorire intenzionalmente il proprietario o che per negligenza ne provoca la distruzione o agevola la sottrazione. Volendo dare una misura complessiva dell'incidenza di questi reati nei tre contesti territoriali, si dirà che l'Emilia-Romagna esprime un tasso generale di delittuosità contro la Pubblica amministrazione di 8,6 reati ogni 100 mila

abitanti, l'Italia di 14,6 e il Nord Est di 6,8 ogni 100 mila abitanti. Riguardo invece alla tendenza, si osserva una generale diminuzione dei reati in questione sia in Emilia-Romagna che nel resto dell'Italia e del Nord Est; fanno eccezione alcuni reati corruttivi, i reati di concussione, l'abuso di ufficio, i reati di rifiuto e omissione di atti d'ufficio, il peculato e l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, che, al contrario, nel periodo considerato sono aumentati. Riassumendo le principali evidenze, l'abuso di funzione in Emilia-Romagna è un fenomeno che incide meno rispetto alla gran parte delle regioni. In genere i reati che lo connotano sono più diffusi nelle regioni del Centro-Sud, meno in quelle del Nord Italia. Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è infatti pari a 1,6 ogni 100 mila abitanti - un valore, questo, in linea con il resto delle regioni del Nord-Est - mentre quello dell'Italia è di 3,1 ogni 100 mila abitanti. Le province della regione dove questo valore risulta apprezzabilmente più elevato della media regionale sono Parma (2,8 ogni 100 mila abitanti) e Forlì-Cesena (2,2 ogni 100 mila abitanti). In queste due province, inoltre, al pari di quanto è avvenuto a Piacenza, Reggio Emilia, Modena Ravenna e Rimini, la tendenza di tale forma di criminalità è cresciuta nel tempo, registrando naturalmente valori diversi da un territorio all'altro. Le uniche province dove, al contrario, si è contratta, trainando così la tendenza regionale, sono rispettivamente Bologna e Ferrara; **l'appropriazione indebita** nella nostra regione incide meno che nel resto della Penisola. Solo la Sardegna, infatti, presenta valori dell'indice inferiori a quelli dell'Emilia-Romagna. In termini generali, il valore di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è pari a 0,7 ogni 100 mila abitanti mentre quello dell'Italia è di 1,3 ogni 100 mila abitanti. La provincia dove si registra un valore decisamente superiore alla media regionale è Ravenna, il cui tasso è pari a 2,1 ogni 100 mila abitanti. Fatta eccezione delle province di Ferrara e di Forlì-Cesena, dove tale fenomeno registra una tendenza in flessione, nel resto della regione, invece, nel tempo è aumentato; la **corruzione** in Emilia-Romagna incide meno che in gran parte del resto della Penisola. Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale per l'Emilia-Romagna è pari a 0,5 ogni 100 mila abitanti - un valore, questo, in linea con il resto delle regioni del Nord-Est - mentre quello dell'Italia è di 0,9 ogni 100 mila abitanti. Le province della regione dove il valore dell'indice risulta apprezzabilmente più elevato della media regionale sono Ferrara (0,9 ogni 100 mila abitanti) e Rimini (1,0 ogni 100 mila abitanti). Le province di Parma, Reggio Emilia, Modena, Ferrara e Forlì-Cesena registrano una tendenza in crescita di questo fenomeno, tutte le altre una tendenza contraria, trainando in questo modo la tendenza regionale che infatti è in flessione; **gli altri reati contro la P.A.** in Emilia-Romagna incidono meno che nel resto dell'Italia, ma in misura più elevata rispetto alle altre regioni del Nord-Est. Il valore dell'indice di questa fattispecie criminale, infatti, per l'Emilia-Romagna è pari a 5,8 ogni 100 mila abitanti mentre quello dell'Italia è di 9,3 e del Nord-Est di 3,9 ogni 100 mila abitanti. La tendenza di questi reati è in diminuzione in tutti i contesti territoriali presi in esame.

3.6.3. Contesto esterno – Focus sul riciclaggio

La rilevanza del rischio di riciclaggio nel nostro Paese ha posto in evidenza come, tra i reati che producono proventi da riciclare, la corruzione costituisca una minaccia significativa. Un'efficace azione di prevenzione e di contrasto della corruzione può pertanto contribuire a ridurre il rischio di riciclaggio. Per altro verso, l'attività di antiriciclaggio costituisce un modo efficace per combattere la corruzione: ostacolando il reimpiego dei proventi dei reati, essa tende infatti a rendere anche la corruzione meno vantaggiosa. Poiché la corruzione possa qualificarsi come un reato presupposto del riciclaggio, è lecito in questa sede esaminare i due reati congiuntamente. Nel corso degli ultimi decenni l'attività di contrasto alla criminalità organizzata e ai corrotti si è molto concentrata sull'attacco ai capitali di origine illecita e ciò è avvenuto anche grazie al supporto di un sistema di prevenzione che ha costituito un importante complemento all'attività di repressione dei reati, intercettando e ostacolando l'impiego e la dissimulazione dei relativi proventi. In questo sistema di prevenzione l'Unità di Informazione Finanziaria (UIF), istituita presso la Banca d'Italia col d.lgs. n. 231/2007 (che è la cornice legislativa dell'antiriciclaggio in Italia), è l'autorità incaricata di acquisire i flussi finanziari e le informazioni riguardanti ipotesi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo principalmente attraverso le segnalazioni di operazioni sospette trasmesse da intermediari finanziari, professionisti e altri operatori. Di queste informazioni l'UIF effettua l'analisi finanziaria,

utilizzando l'insieme delle fonti e dei poteri di cui dispone, e ne valuta la rilevanza ai fini della trasmissione agli organi investigativi e della collaborazione con l'autorità giudiziaria per l'eventuale sviluppo dell'azione di repressione. Negli anni 2008-2021 sono giunte all'UIF dall'Emilia-Romagna circa 76 mila segnalazioni di operazioni sospette, corrispondenti al 7% delle segnalazioni arrivate nello stesso periodo da tutta la Penisola. Sia in Emilia-Romagna che nel resto delle regioni il numero di segnalazioni è sensibilmente aumentato nel tempo (in Emilia-Romagna mediamente del 22,5% annuo), un segnale, questo, che può essere interpretato come una crescita di attenzione verso tale fenomeno da parte dei soggetti qualificati a collaborare con l'UIF. Le denunce rilevate dalle forze di polizia riguardo ai reati di riciclaggio confermano tale tendenza. Come si può osservare nella tabella sottostante, nel periodo 2008-2021 l'Emilia-Romagna ha riportato circa mille e cinquecento denunce, seguendo l'andamento in crescita riscontrabile nel resto dell'Italia. Più di un terzo delle denunce ha riguardato la sola provincia di Modena, un territorio, questo, dove tale reato ha inciso ed è cresciuto in misura sensibilmente più alta rispetto al resto della Regione. Le altre province, infatti, hanno registrato un tasso di delittuosità inferiore alla media regionale e italiana benché la tendenza, anche in queste province, così come è avvenuto nel resto dell'Italia, sia da diversi anni in crescita.

Anche nel mercato immobiliare si segnala nella regione un notevole attivismo delle cosche mafiose. Si tratta di un settore strategico, che consente di reinvestire capitali illeciti ed acquisire patrimoni immobiliari, in genere utilizzando acquirenti fittizi. Anche in questo caso si rivela fondamentale il ruolo giocato da "faccendieri" locali e prestanome nel mondo delle professioni. Il riciclaggio risulta così essere una delle attività più fiorenti della criminalità organizzata in Emilia-Romagna e si manifesta attraverso acquisti di attività commerciali, imprese ed immobili.

Il riciclaggio dei capitali illeciti è infatti l'attività terminale per bonificare i capitali provenienti da tutta una serie di attività criminali e che avviene attraverso più fasi e una molteplicità di canali che si vanno sempre di più affinando e moltiplicando man mano che aumentano gli strumenti per contrastarlo: dalla immissione dei capitali nel circuito finanziario attraverso banche, società finanziarie, uffici di cambio, centri off-shore e altri intermediari, alla loro trasformazione in oro, preziosi, oggetti di valore, assegni derivanti da false vincite al gioco, ecc., fino appunto all'investimento in attività lecite a ripulitura avvenuta.

3.6.4. Contesto interno – Ospedale di Sassuolo

Il Nuovo Ospedale di Sassuolo è una delle strutture più moderne, attrezzate ed accoglienti dell'intera regione Emilia-Romagna; è composto da un edificio circolare su 3 livelli, da un edificio lineare di 5 piani adibito alla funzione ospedaliera vera e propria e da uno stabile destinato a Poliambulatorio. Nel corpo circolare, dove si trova l'ingresso, hanno sede i servizi di accoglienza ed informazione, la direzione sanitaria e amministrativa.

Si sviluppa su circa 40 mila metri quadrati di terreno nella prima cintura urbana a ridosso delle colline; dispone di oltre 250 posti letto, impiega circa 800 persone e serve prevalentemente gli oltre 110 mila residenti nei Comuni del distretto sanitario di Sassuolo e, per alcune discipline specifiche, anche quelli dei distretti di Pavullo e Vignola. L'integrazione con la rete ospedaliera provinciale permette di utilizzare la rete informatica per il rapido trasferimento di alcune importanti informazioni cliniche.

All'interno della società, l'Azienda Usl ha il ruolo di indirizzo e controllo sulla gestione, nomina il direttore sanitario, è proprietaria dell'immobile e determina il contratto di fornitura in coerenza con la programmazione sanitaria provinciale.

La sperimentazione gestionale ha quindi la finalità di applicare concretamente modalità di gestione innovativa ad un ospedale pubblico, data la connotazione e le finalità di servizio pubblico della struttura, la sua collocazione nell'ambito della rete ospedaliera provinciale, la necessità di garantire una stretta integrazione con il territorio di riferimento.

Fin dalla sua costituzione, la società di gestione ha effettuato importanti investimenti in tecnologie biomediche e realizzato importanti sinergie in ambito informatico con l'AUSL di riferimento come l'adozione di un innovativo Sistema Informativo Ospedaliero sulla frontiera clinico-sanitaria. Gli sforzi dell'Ospedale si stanno pertanto concentrando verso il raggiungimento di un'autonomia nella gestione amministrativa della struttura in modo digitale.

L'apertura e l'integrazione con la rete dei Servizi Sanitari distrettuali e provinciali caratterizza la nuova struttura ospedaliera con possibilità di scambio di competenze e di interrelazione con servizi territoriali, Medici di Medicina Generale ed altre realtà ospedaliere. I modelli organizzativi e gli assetti logistici portano ad un unico percorso clinico diagnostico, favorendo la presa in carico del paziente per gli accertamenti e le valutazioni polispecialistiche; in tale ottica è stata pensata la collocazione delle aree dedicate ad attività specialistica ambulatoriale in una sede unica, la palazzina del poliambulatorio, e la concentrazione in aree omogenee per l'attività di day hospital polispecialistico e day service.

L'Ospedale di Sassuolo svolge quindi un servizio pubblico all'interno della rete dei servizi sanitari provinciali coerentemente con gli indirizzi di programmazione definiti e risponde alle esigenze di primo livello di attività ospedaliere (in regime ordinario e di ospedalizzazione diurna) ed ambulatoriali rappresentate dal Distretto di riferimento e, per alcune discipline specifiche, dall'intera area sud della provincia di Modena; per tali ambiti l'ospedale deve tendere ad assicurare il maggior livello di autosufficienza possibile, in una logica di integrazione all'interno della rete ospedaliera provinciale e con i servizi territoriali del Distretto. In alcune discipline (e/o nell'ambito di attività altamente specialistiche) l'ospedale di Sassuolo può rappresentare un punto di riferimento anche a valenza aziendale (Azienda USL). Eroga prestazioni sanitarie per i cittadini e l'utenza del territorio di riferimento in larga parte in convenzione ma anche, per alcuni ambiti specialistici, per pazienti di altre province e regioni e verso pazienti paganti in proprio o mediante assicurazioni, mutue integrative, ecc.

Dal 2022 l'Ospedale di Sassuolo è una società per azioni a socio unico, l'Azienda USL di Modena detiene infatti la totalità delle quote azionarie e ha il ruolo di indirizzo e controllo sulla gestione, è proprietaria dell'immobile e determina il contratto di fornitura in coerenza con la programmazione sanitaria della provincia di Modena.

Con riguardo all'esistenza di cause penali eventualmente in corso e/o che hanno coinvolto direttamente l'Ospedale di Sassuolo e/o il suo personale, ad oggi pende una causa penale nei confronti di una dipendente Ausl in comando, denunciata dall'Ospedale di Sassuolo S.p.A. nel 2008 per aver alterato un referto medico allo scopo di favorire un conoscente ai fini assicurativi. Allo stato attuale pendono, altresì, alcune cause civili e penali per richieste di risarcimento danni avanzate da parte di utenti. Per tali cause, nello specifico, si faccia riferimento ad atti interni alla Società.

3.7. La struttura organizzativa di Ospedale di Sassuolo S.p.A.

Per una dettagliata analisi della struttura organizzativa di Ospedale di Sassuolo si rinvia a quanto indicato nella parte speciale "B" del Modello 231 "Struttura organizzativa e sistema delle deleghe e dei poteri".

Nel dicembre 2020, è stato definito un nuovo organigramma di primo e secondo livello, che è stato recepito nell'ambito del Modello 231 e nel presente Piano.

4. Risk Assessment

Le attività di analisi del contesto e di valutazione del rischio sono propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure di prevenzione della corruzione.

La revisione complessiva della mappatura dei processi e delle aree a rischio di Ospedale di Sassuolo s.p.a. è stata effettuata in sede di implementazione del Modello 231 e successivi aggiornamenti.

Non si sono registrate modifiche significative in grado di impattare su detta mappatura.

La metodologia utilizzata per tali attività è quella già individuata in fase di predisposizione del piano di prevenzione della corruzione, ovvero:

- i rischi sono stati individuati seguendo le indicazioni contenute nell'allegato n. 3 del PNA 2013 e nell'aggiornamento 2015 del Piano Nazionale Anticorruzione;
- per ciascun processo è stato stimato il valore della probabilità e il valore dell'impatto di eventuali eventi corruttivi;
- la stima della probabilità tiene conto, tra gli altri fattori, della discrezionalità e della complessità del processo e dei controlli vigenti, mentre l'impatto è misurato in termini economici, organizzativi e reputazionali;
- la valutazione del rischio è stata effettuata secondo la metodologia di cui all'allegato 5) del PNA 2013, nonché secondo le indicazioni contenute nel PNA 2019.

La mappatura dei processi è un modo efficace di individuare e rappresentare le attività dell'amministrazione e comprende l'insieme delle tecniche utilizzate per identificare e rappresentare i processi organizzativi, nelle proprie attività componenti e nelle loro interazioni con altri processi. In questa sede, la mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso viene identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

Seguendo le indicazioni metodologiche già attuate nell'ambito dei Piani precedenti, l'attività di individuazione dei comportamenti a rischio è stata guidata da un principio di analiticità, seguendo l'impostazione prescelta nell'ambito del Modello 231.

Come primo passaggio, sono stati identificati i potenziali comportamenti che individuano un fenomeno di corruzione e/o riportato le azioni finalizzate a ottenere vantaggi illeciti attraverso corruzione o abusi di ruolo/funzione indicandone anche le finalità. Successivamente sono stati individuati i fattori abilitanti che agevolano lo stesso verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione.

Si è proceduto, quindi, alla misurazione del rischio alla luce delle analisi svolte, utilizzando la metodologia di analisi che si descriverà nel prosieguo, in cui il valore del rischio di un evento di corruzione è stato calcolato come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto.

La fase successiva, relativa al trattamento del rischio, "è la fase tesa a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi" (Allegato 1 al PNA 2019).

Occorre, cioè individuare aposite misure di prevenzione della corruzione che, da un lato siano efficaci nell'azione di mitigazione del rischio, dall'altro siano sostenibili da un punto di vista economico ed organizzativo (altrimenti il PTPC sarebbe irrealistico e rimarrebbe inapplicato) e siano, infine, calibrate in base alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

La fase di individuazione delle misure deve essere impostata avendo cura di contemperare la sostenibilità anche della fase di controllo e di monitoraggio delle stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non realizzabili.

L'identificazione della concreta misura di trattamento del rischio deve rispondere ai principi di:

- neutralizzazione dei fattori abilitanti del rischio corruttivo;
- sostenibilità economica e organizzativa delle misure;
- adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

4.1 Mappatura dei processi

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

4.2 Individuazione delle Aree a Rischio

Pilastro fondamentale su cui si regge l'intera impalcatura del P.T.P.C. è l'individuazione dei possibili rischi corruttivi che si annidano in alcune azioni, nonché nei procedimenti e nei processi nei quali si concretizza l'attività di Ospedale di Sassuolo S.p.A., in qualità di soggetto esercente "funzioni pubblicistiche" sul piano "oggettivo-contenutistico", ovvero come soggetto chiamato a svolgere attività aventi ad oggetto la cura di interessi pubblici in modo diretto ed immediato, in quanto gestore di servizio pubblico.

Concretamente l'analisi, presupposto indispensabile per una corretta gestione del rischio, passa attraverso più fasi che così si possono sintetizzare: a) Individuare il contesto nel quale è insito il rischio; b) Identificare i rischi; c) Analizzare i rischi, contestualizzandoli "nell'ambiente" nel quale essi si manifestano; d) Valutare i rischi ed individuare le strategie giuste per contrastarlo; e) Monitorare i rischi e le azioni di contrasto approntate; f) Aggiornare costantemente la mappatura dei rischi e delle azioni di contrasto.

Su questo sfondo, sono state individuate, sulla base delle informazioni fornite dai responsabili delle varie funzioni, nonché sulla base dell'attività di monitoraggio condotta all'OdV della società, le seguenti due categorie di aree oggetto di analisi:

- *AREE DI RISCHIO GENERALI*, ossia aree/settori di attività sensibili nell'ambito dei quali sussistono, in generale, pericoli attinenti al sistema complessivo della prevenzione della corruzione all'interno della realtà di Ospedale di Sassuolo S.p.A.
- *AREE DI RISCHIO SPECIFICHE*, ossia aree/settori specifici, relativi all'attività tipica svolta da Ospedale di Sassuolo S.p.A., rispetto ai quali sussiste il pericolo del verificarsi di condotte corruttive. Tali aree di rischio specifiche sono state individuate tenendo in considerazione, in particolare, la determinazione ANAC del 28 ottobre 2015.

Aree di rischio generali per Ospedale di Sassuolo S.p.A.:

- Contratti di appalto;
- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- Selezione e assunzione del personale;
- Incarichi e nomine.

Aree di rischio specifiche per Ospedale di Sassuolo S.p.A.

- Attività libero professionale e liste di attesa;
- Approvvigionamento di farmaci e dispositivi medici;
- Gestione delle sperimentazioni scientifiche;
- Attività conseguenti al decesso in ambito intraospedaliero;
- Corretta gestione della cartella clinica;
- Corretta gestione e trasparenza delle liste di attesa;
- Attività di libera professione.

4.2. La valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

La valutazione del rischio si articola in tre fasi: l'identificazione, l'analisi e la ponderazione.

Ai fini dell'identificazione dei rischi è necessario:

- a) definire l'oggetto di analisi;
- b) utilizzare opportune tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative;
- c) individuare i rischi associabili all'oggetto di analisi e formalizzarli nel PTPCT.

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo. Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione. Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

L' Allegato 5 del P.N.A., prevede che un rischio sia analizzato secondo due dimensioni:

- la probabilità di accadimento, cioè la stima di quanto è probabile che il rischio si manifesti in quel processo, in relazione ad esempio alla presenza di discrezionalità, di fasi decisionali o di attività esterne a contatto con l'utente;
- l'impatto dell'accadimento, cioè la stima dell'entità del danno – materiale o di immagine – connesso all'eventualità che il rischio si concretizzi.

L'indice di rischio si ottiene moltiplicando tra loro questa due variabili. Più è alto l'indice di rischio, pertanto, più è critico il processo dal punto di vista dell'accadimento di azioni o comportamenti non in linea con i principi di integrità e trasparenza.

Il *Risk Assessment* è un processo "on going" e richiede, pertanto, periodici adattamenti per riflettere i cambiamenti del business e dei rischi, dell'entità dei rischi e del loro impatto sul relativo sistema di controllo interno.

Il processo di valutazione del rischio è stato realizzato attraverso i seguenti tre step operativi:

Fase 1: Valutazione del Rischio Inerente

La *Valutazione del Rischio Inerente* si ottiene dalla combinazione tra la *probabilità di manifestazione* e la *significatività dell'impatto*.

Il *Rischio Inerente* è definito come "il rischio connesso ad una attività e/o processo aziendale a prescindere dal livello di controllo presente nello stesso".

L'entità del *Rischio Inerente* (esprimibile in bassa/media/alta entità) è data dalla relazione tra la *frequenza di realizzazione* dell'attività/processo a rischio e l'*impatto negativo potenziale* generato dal verificarsi dell'evento.

La significatività dell'impatto viene valutata utilizzando criteri differenti, in funzione della tipologia dei rischi considerati.

Fase 2: Valutazione del Sistema di Controllo

La *Valutazione del Sistema di Controllo* si ottiene attraverso la verifica della presenza di opportuni *presidi di controllo* (c.d. *protocolli preventivi*) adottati dall'Azienda.

Essa viene effettuata in base all'applicazione degli standard di controllo elencati – in relazione ad ogni “area a rischio generale” e ad ogni “area a rischio specifica” – e tenendo conto della complessità connessa alle eventuali azioni di miglioramento da implementare:

- Contesto interno ed esterno
- Congruità del Sistema delle deleghe, dei poteri e delle procure;
- Adeguata segregazione delle attività;
- Adeguatazza delle procedure;
- Tracciabilità delle attività/processi;
- Esistenza e adeguatezza di flussi informativi verso il management e verso l'Organismo di Vigilanza e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione;
- Adeguatazza dei sistemi informativi aziendali a supporto dei processi.

Il sistema di Controllo Interno deve essere monitorato con un'attività che ne valuti nel tempo:

- l'effettività;
- l'adeguatezza (in termini di funzionalità ed efficienza);
- le eventuali necessità di aggiornamento.

Fase 3: Determinazione del Rischio Residuo

La *Determinazione del Rischio Residuo* si ottiene dalla combinazione tra il *rischio inerente* e la *valutazione del sistema di controllo*.

Il *Rischio Residuo* si determina in base alla relazione tra l'*entità del rischio inerente* e la *valutazione dei controlli* che l'Azienda ha posto in essere per la mitigazione del rischio stesso.

Il processo di *Risk Assessment* – realizzato attraverso le tre fasi operative sopra descritte – ha condotto, pertanto, all'identificazione, alla valutazione e alla determinazione delle entità (esprimibile in **bassa/media/alta** entità) sia del **rischio inerente**, sia del **rischio residuo** in relazione ad ogni “area a rischio” corruzione.

AREE DI RISCHIO GENERALI PER OSPEDALE DI SASSUOLO S.P.A.

<u>AREE A RISCHIO GENERALI</u>	<u>RISCHIO INERENTE</u>	<u>RISCHIO RESIDUO</u>
CONTRATTI DI APPALTO	ALTO	MEDIO
GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO	MEDIO	BASSO
SELEZIONE E ASSUNZIONE DEL PERSONALE	ALTO	MEDIO
INCARICHI E NOMINE	MEDIO	BASSO

AREE DI RISCHIO SPECIFICHE PER OSPEDALE DI SASSUOLO S.P.A.

<u>AREE A RISCHIO SPECIFICHE</u>	<u>RISCHIO INERENTE</u>	<u>RISCHIO RESIDUO</u>
ATTIVITA' LIBERO PROFESSIONALE E LISTE DI ATTESA	ALTO	MEDIO
APPROVVIGIONAMENTO DI FARMACI E DISPOSITIVI MEDICI	ALTO	MEDIO
GESTIONE DELLE SPERIMENTAZIONI SCIENTIFICHE	MEDIO	BASSO
ATTIVITA' CONSEGUENTI AL DECESSO IN AMBITO INTRAOSPEDALIERO	ALTO	MEDIO
CORRETTA GESTIONE DELLA CARTELLA CLINICA	ALTO	MEDIO

<u>AREE A RISCHIO SPECIFICHE</u>	<u>RISCHIO INERENTE</u>	<u>RISCHIO RESIDUO</u>
CORRETTA GESTIONE E TRASPARENZA DELLE LISTE DI ATTESA	ALTO	MEDIO
ATTIVITA' DI LIBERA PROFESSIONE	ALTO	MEDIO

Come sopra specificato, Ospedale di Sassuolo S.p.A. in qualità di soggetto privato potenzialmente in grado di compiere reati contro la Pubblica Amministrazione, aveva già provveduto alla “mappatura del rischio” con il Modello di Organizzazione e Controllo ex d.lgs. n. 231/2001, adottato tenendo conto, oltre che delle fattispecie di reato sanzionate nel citato Decreto Legislativo (Cfr. “*risk assessment* Modello 231”) anche degli orientamenti della giurisprudenza e della dottrina prevalente, avvalendosi del supporto di professionisti esterni con comprovata esperienza nel settore.

5. Le misure per la gestione del rischio

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. In tale fase, non ci si deve limitare a proporre delle misure astratte o generali, ma si deve progettare l’attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

Conformemente a quanto richiesto dalla legge n. 190 del 2012, Ospedale di Sassuolo S.p.A. adotta misure finalizzate alla prevenzione della corruzione con riferimento sia alla fase di formazione che di attuazione delle decisioni relative alle attività maggiormente esposte a rischio.

Le anzidette misure, come sottolinea l’Autorità Nazionale Anticorruzione, possono essere distinte in due differenti categorie: misure di prevenzione “generali” e misure di prevenzione “specifiche”. Le prime sono rivolte principalmente al sistema complessivo della prevenzione della corruzione e intervengono in maniera trasversale sull’intero sistema organizzativo dell’ente. Le seconde, invece, attengono a problemi specifici concernenti l’attività sanitaria, individuati nella fase di analisi dei rischi in Ospedale di Sassuolo S.p.A.

La seconda fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell’amministrazione. La programmazione delle misure rappresenta un contenuto fondamentale del PTPCT.

La programmazione delle misure consente, inoltre, di creare una rete di responsabilità diffusa rispetto alla definizione e attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, principio chiave perché tale strategia diventi parte integrante dell’organizzazione e non diventi fine a se stessa.

5.1 Monitoraggio e riesame

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

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

- il monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio;
- il monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio

Il monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure individuate dal Piano triennale di prevenzione della corruzione è il vero obiettivo degli strumenti anti-corruzione, in quanto evidenzia che cosa la società sia concretamente in grado di attuare, in termini di prevenzione dei comportamenti corruttivi.

Per questa ragione, rilevata anche la necessità delle figure interne di avvalersi di esperti in materia e di risorse dedicate all'attività di monitoraggio, per il PTCPT 2023-2025, si è deciso di supportare l'attività del RPCT con l'ausilio di consulenti esperti in ambito anticorruzione.

Come già ricordato, oltre alle verifiche svolte dall'OdV, il RPCT – contando anche sul supporto continuativo dei consulenti esterni – svolgerà verifiche con cadenza periodica, in ordine all'applicazione delle misure per la mitigazione del rischio corruzione.

L'obiettivo delle verifiche è quello di accertare la corretta applicazione delle misure predisposte, secondo le modalità e nei tempi previsti, e la reale efficacia delle stesse in termini di prevenzione del rischio di fenomeni corruttivi o di *mala gestio*, attraverso l'attuazione di condizioni che ne rendano più difficile la realizzazione.

5.2 Esiti del monitoraggio

Per quanto riguarda le misure di carattere generale, è emerso che nel complesso presentano un buon grado di attuazione. Restano da implementare alcune misure, la cui attuazione non è stato possibile nel periodo di riferimento anche a fronte di una importante riorganizzazione societaria.

Sul piano delle misure di carattere generale si segnala l'attività della piattaforma *whistleblowing* per la gestione delle segnalazioni anonime e riservate.

Per quanto riguarda le misure di carattere specifico, si è rilevata generalizzata attuazione e un buon livello di realizzazione.

In primo luogo perché prevalentemente si tratta di misure già presenti ed attuate nella/e passata/e programmazione/i; in secondo luogo perché la maggior parte sono misure poste in essere in modo strutturale e continuativo all'interno degli uffici.

Il principale punto di debolezza riscontrato è stato, invece, un difetto nella fase della loro programmazione e rendicontazione.

In questo senso, il supporto di consulenti esterni all'attività del RPCT potrà garantire il supporto necessario per superare questo rilievo.

Sempre per quanto riguarda le misure di carattere specifiche e nell'ottica di superare questo rilievo, è stata implementata, nell'ambito del presente PTPCT 2023-2025, una specifica mappatura dei processi e delle attività

sensibili, recante, tra le altre cose, l'indicazione delle misure di trattamento del rischio e la programmazione delle attività. La tabella costituisce un allegato al presente PTPCT 2023-2025.

5.3 Riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema

Il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso.

Il processo di gestione del rischio, le cui risultanze confluiscono nel PTPCT, deve essere organizzato e realizzato in maniera tale da consentire un costante flusso di informazioni e *feedback* in ogni sua fase e deve essere svolto secondo il principio guida del "miglioramento progressivo e continuo".

Il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema nonché degli organi da coinvolgere nel riesame è svolto con frequenza annuale, anche al fine di supportare la redazione del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio successivo e il miglioramento delle misure di prevenzione.

Il riesame periodico della funzionalità del sistema di gestione del rischio è un momento di confronto e dialogo tra i soggetti coinvolti nella programmazione dell'amministrazione affinché vengano riesaminati i principali passaggi e risultati al fine di potenziare gli strumenti in atto ed eventualmente promuoverne di nuovi. In tal senso, il riesame del Sistema riguarda tutte le fasi del processo di gestione del rischio al fine di poter individuare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio.

Il riesame periodico è coordinato dal RPCT ed è realizzato con il contributo metodologico dell'Organismo di Vigilanza – che svolge anche funzioni di OIV – e/o delle strutture di vigilanza e *audit* interno.

Relativamente all'anno 2022, è stata avviata a fine anno l'attività di riesame contestualmente all'attività di aggiornamento dei processi. I primi esiti di tale verifica hanno evidenziato quanto segue:

- è stata svolta un'attività di riesame in relazione alle aree di maggiore interesse, con specifico focus su: (i) rapporti con Agenzie Funebri; (ii) attività libero professionale; (iii) gare e contratti di appalto;
- sono stati adottati i seguenti regolamenti: (i) regolamento per la gestione delle attività libero professionali; (ii) gestione delle attività di selezione del personale; (iii) regolamento acquisti
- è prevista, in sede di conferimento incarichi, la compilazione di un modulo al fine di verificare il rispetto delle disposizioni normative in materia di inconferibilità ed incompatibilità;

Pertanto, con riferimento al periodo oggetto di riesame, si ritiene che il livello di organizzazione e realizzazione del processo di gestione del rischio sia tale da consentire un costante flusso di informazioni e *feedback* in ogni sua fase. Non si rilevano, inoltre, ulteriori rischi emergenti e/o processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura.

5.4 Pianificazione per il triennio 2023-2025

2023

- Formazione in materia di anticorruzione
 - Formazione su risk assessment, conflitto di interesse, pantouflage
 - Formazione sul fenomeno del riciclaggio per determinate aree

(amministrazione, controllo di gestione)

- Messa a regime del sistema di monitoraggio interno di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza – valutazione circa la previsione di indicatori ovvero di modalità specifiche di monitoraggio di attuazione delle singole misure di contrasto
- Verifica assenza conflitto di interessi e pantouflage in sede di colloqui (Responsabile della procedura)
- Verifica di assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità riguardo l'attribuzione di incarichi
- Valutazione adeguatezza MOG 231 in relazione alle raccomandazioni PNA 2022
- Avvio allineamento con normativa nazionale su recepimento direttiva europea sul whistleblowing
- Avvio valutazione integrata gestione del rischio anticorruzione /MOG231, in collaborazione con ODV 231

2024

- Sulla base del sistema di monitoraggio implementato nell'anno precedente, avvio della definizione di un set di indicatori per la valutazione dell'efficacia e sostenibilità delle misure
- Affinamento del risk assessment per le aree di rischio specifiche, già comunque oggetto di valutazione nell'ambito del MOG 231;
- Sviluppo ulteriori indicatori di Red Flags

2025

- Azioni e attività di controllo delle prestazioni delle misure adottate al fine di apportare miglioramenti al sistema di gestione di rischio.

5.5 Misure di Prevenzione generali

1) CONTRATTI DI APPALTO

Si rinvia al Modello 231 e alle procedure interne per la descrizione dei protocolli di gestione del rischio

<i>Esistenza di procedure definite che regolano il processo</i>	Si (MOG 231 – parte speciale E)
<i>Esistenza di regole generali</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Segregazione delle funzioni - Rotazione degli operatori con ruolo attivo nei processi di acquisto Viene perseguita, compatibilmente con le esigenze organizzative e le necessarie competenze specialistiche, per il RUP, i componenti dei gruppi tecnici e per i Commissari di gara. - Corretta gestione dei conflitti di interesse - Procedure informatizzate
<i>Esistenza di regole specifiche</i>	<p>Recepite all'interno del Modello 231 e sopra riportate nell'ambito dei "protocolli preventivi"</p> <p>Nel corso dell'anno 2022 è stata implementata la procedura PGS 15 "Regolamento per la gestione degli acquisiti di beni e servizi e lavori"</p>
<i>I dati sono oggetto di pubblicazione in sezione società trasparente?</i>	Si
<i>Eventi di rischio – indicatori</i>	Già definito nel MOG – parte speciale E
<i>Misure per eliminare o ridurre il rischio</i>	Misure già implementate: protocolli generali e specifici MOG 231.
<i>Sistema di monitoraggio delle misure</i>	Controlli OdV - RPC
<i>Aggiornamento – programmazione di nuove misure</i>	L'aggiornamento e la programmazione di nuove misure verrà valutata anche alla luce delle indicazioni e dei suggerimenti provenienti dalle verifiche condotte dell'OdV e dal RPCT

2) GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO

Si rinvia al Modello 231 e alle procedure interne per la descrizione dei protocolli di gestione del rischio

<i>Esistenza di procedure definite che regolano il processo</i>	Si (MOG 231 – parte speciale E)
<i>Esistenza di regole generali</i>	- Segregazione delle funzioni - Procedure informatizzate
<i>Esistenza di regole specifiche</i>	Recepite all'interno del Modello 231 e sopra riportate nell'ambito dei "protocolli preventivi"
<i>I dati sono oggetto di pubblicazione in sezione società trasparente?</i>	si
<i>Eventi di rischio – indicatori</i>	Già definito nel MOG – parte speciale E
<i>Misure per eliminare o ridurre il rischio</i>	Misure già implementate: protocolli generali e specifici MOG 231;
<i>Sistema di monitoraggio delle misure</i>	Controlli OdV - RPC
<i>Aggiornamento – programmazione di nuove misure</i>	L'aggiornamento e la programmazione di nuove misure verrà valutata anche alla luce delle indicazioni e dei suggerimenti provenienti dalle verifiche condotte dell'OdV e dal RPCT

3) SELEZIONE E ASSUNZIONE DEL PERSONALE

Si rinvia al Modello 231 e alle procedure interne per la descrizione dei protocolli di gestione del rischio

<i>Esistenza di procedure definite che regolano il processo</i>	Si (MOG 231 – parte speciale E)
<i>Esistenza di regole generali</i>	- Segregazione delle funzioni - Corretta gestione dei conflitti di interesse - Previsioni in tema <i>pantouflage</i> e <i>revolving doors</i>

	- Nel corso dell'anno 2022 è stata aggiornata la procedura PGS08 "gestione delle attività di selezione del personale"
<i>Esistenza di regole specifiche</i>	Recepte all'interno del Modello 231 e sopra riportate nell'ambito dei "protocolli preventivi"
<i>I dati sono oggetto di pubblicazione in sezione società trasparente?</i>	si
<i>Eventi di rischio – indicatori</i>	Già definito nel MOG – parte speciale E
<i>Misure per eliminare o ridurre il rischio</i>	Misure già implementate: protocolli generali e specifici MOG 231;
<i>Sistema di monitoraggio delle misure</i>	Controlli OdV - RPC
<i>Aggiornamento – programmazione di nuove misure</i>	L'aggiornamento e la programmazione di nuove misure verrà valutata anche alla luce delle indicazioni e dei suggerimenti provenienti dalle verifiche condotte dell'OdV e dal RPCT

4) INCARICHI E NOMINE

Si rinvia al Modello 231 e alle procedure interne per la descrizione dei protocolli di gestione del rischio

<i>Esistenza di procedure definite che regolano il processo</i>	Si (MOG 231 – parte speciale E)
<i>Esistenza di regole generali</i>	- Segregazione delle funzioni - Verifica su cause di inconferibilità e incompatibilità nell'attribuzione degli incarichi - da implementare
<i>Esistenza di regole specifiche</i>	Recepte all'interno del Modello 231 e sopra riportate nell'ambito dei "protocolli preventivi"
<i>I dati sono oggetto di pubblicazione in sezione società trasparente?</i>	si
<i>Eventi di rischio – indicatori</i>	Già definito nel MOG – parte speciale E

Misure per eliminare o ridurre il rischio	Misura da implementare: formalizzazione del prospetto attraverso l'utilizzo di form excel a contenuto predefinito entro cui i responsabili di unità possono effettuare le indicazioni ma senza incappare in errori di scelta
Sistema di monitoraggio delle misure	Verifica e controllo dell'uso della form. Controlli OdV - RPC
Aggiornamento – programmazione di nuove misure	L'aggiornamento e la programmazione di nuove misure verrà valutata anche alla luce delle indicazioni e dei suggerimenti provenienti dalle verifiche condotte dell'OdV e dal RPCT. Nello specifico nel corso del triennio 2023-2025 si darà seguito al nuovo regolamento sull'attribuzione delle nomine e degli incarichi e alle verifiche conseguenti alle cause di incoferibilità e incompatibilità

5.2. Ulteriori misure di prevenzione generali

Oltre alle misure sopra riportate, sono previste ulteriori misure generali – compendiate anche nel successivo paragrafo n. 6 e 7) – che riguardano in particolare:

- la trasparenza (si veda il paragrafo 7);
- la diffusione del Codice Etico ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e del Codice di comportamento AUSL e delle buone pratiche e valori, fra cui l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
- le incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali (da attuarsi nel corso del 2023);
- le attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro “*revolving doors*” (da attuarsi nel corso del 2023);
- la nomina di commissioni di gara e concorso, assegnazioni a uffici e conferimento incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la PA;
- la tutela del dipendente che effettua segnalazioni (c.d. *whistleblower*);
- la formazione in materia di anticorruzione e in materia di d.lgs. n. 231/2001;
- autorizzazioni allo svolgimento di incarichi di ufficio – attività ed incarichi extra istituzionali;
- patti di integrità

Misure	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile
Diffusione del codice Etico e del codice di comportamento AUSL	Prosecuzione della divulgazione del Codice Etico e del Codice di comportamento di AUSL, recepito da Ospedale di Sassuolo s.p.a. ne. Gennaio 2019.	Effettuato, si ritiene opportuno proseguire nella divulgazione	Direzione generale
Inserimento di clausole contrattuali in materia di d.lgs. n. 231/2001	Inserimento all'interno di tutti i contratti di specifica clausola contrattuale in materia di d.lgs. n. 231/2001	Già in essere	Direzione Amministrativa

Misure	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile
Formazione	Formazione generale e specifica in materi di anticorruzione	Sono stati definiti i contenuti di un corso di formazione in ambito anticorruzione e trasparenza per il personale dipendente. Nell'anno 2023 si procederà a completare il percorso di formazione per il personale dipendente, prevedendo che il corso sia altresì somministrato anche al personale neoassunto	Direzione Risorse umane
	Formazione generale e specifica in materia di d.lgs. n. 231/2001	Effettuato, si ritiene opportuno proseguire nell'implementazione	Direzione Risorse umane
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	Nei contratti di assunzione del personale prevedere la clausola del divieto di prestare attività lavorativa per i 3 anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale dello stesso	Da implementare	Direzione Risorse umane
	Nota informativa a tutti i dipendenti	Da implementare	
	Prevedere nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti la condizione di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto PA nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.	Da implementare	Ufficio acquisti
Piattaforma whistleblowing Analisi delle segnalazioni	Tutti coloro i quali intendono corrispondere con il Responsabile della prevenzione della corruzione al fine di segnalare condotte e comportamenti sintomatici di episodi o fenomeni corruttivi imputabili a strutture e al personale (quali ad esempio: richieste di documenti che	È stata implementata una specifica piattaforma per la gestione delle segnalazioni in materia di whistleblowing, che è in via di attivazione	Responsabile anticorruzione OdV

Misure	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile
	<p>appaiono pretestuosamente volte a far appesantire inutilmente i procedimenti amministrativi oppure che evidenziano ritardi inammissibili per l'adozione dei provvedimenti richiesti tali da occultare richieste illecite da parte dei dipendenti) possono farlo mediante utilizzando l'apposita procedura di segnalazione, pubblicata sul sito internet.</p> <p>Per le segnalazioni da parte del personale dipendente, sono previste varie misure di protezione del segnalante, anch'esse disciplinate nell'ambito della procedura di segnalazione</p>	<p>È stata altresì adottata una specifica procedura di segnalazione, recante specifiche misure di tutela per il whistleblower.</p> <p>Nel corso dell'anno 2022 è pervenuta una segnalazione che è stata oggetto di uno specifico approfondimento da parte del RCPT e dell'OdV</p> <p>Nel corso del 2023 si procederà ad adeguare l'assetto al Decreto Legislativo di attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, comunemente nota come Direttiva Whistleblowing.</p>	
Analisi sezione del sito web denominata "Amministrazione Trasparente"	Attraverso la periodica consultazione della sezione del sito web denominata "Amministrazione trasparente", viene verificato lo stato di attuazione delle misure di trasparenza previste nel Piano.	Già in essere Nel corso degli anni 2021/2022 è stata effettuata una specifica attività di aggiornamento della sezione	Responsabile anticorruzione e trasparenza
Controllo sui precedenti penali ai fini dell'assegnazione degli incarichi dirigenziali	L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/2000 e pubblicata sul sito della Società. In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 39/2013, l'incarico è nullo	Da implementare	Direzione Risorse Umane
Controllo circa la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui	L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/2000 e pubblicata sul sito della Società (art. 20 del decreto legislativo n. 39/2013).	Già in essere	Direzione Risorse Umane

Misure	Misura di prevenzione	Tempi di attuazione	Responsabile
l'organo di indirizzo politico intende conferire incarichi dirigenziali			
Controllo circa la sussistenza di eventuali incompatibilità in capo ai titolari di incarichi dirigenziali	L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/20 00 e pubblicata sul sito della Società (art. 20 del decreto legislativo n. 39/2013), all'atto del conferimento dell'incarico e annualmente (e su richiesta).	Da implementare	Direzione Risorse Umane
Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi di ufficio Attività ed incarichi extraistituzionali	Implementare e pubblicizzare una Regolamento sul regime degli incarichi esterni conferiti ai dipendenti di Ospedale di Sassuolo s.p.a.	Da implementare	Direzione Risorse Umane
Patti di integrità	Redazione di patti di integrità da inserire negli atti di gara e applicazione a tutte le procedure di gara	Implementati nel corso dell'anno 2022 nell'ambito del Regolamento degli acquisti	Direzione amministrativa
Indicatori di Red Flags	Implementazione di un elenco di indicatori di Red Flags (segnali di allarme) nell'ambito dei contratti, da diffondere tra il personale, anche nell'ottica di una oggettività nelle attività di controllo	Da implementare	Direzione amministrativa RPCT OdV

5.3. Misure di prevenzione specifiche

Come già ricordato, per quanto riguarda le misure di carattere specifiche, è stata implementata, nell'ambito del presente PTPCT 2023-2025, una specifica mappatura dei processi e delle attività sensibili, recante, tra le altre cose, l'indicazione delle misure di trattamento del rischio e la programmazione delle attività.

La tabella costituisce un allegato al presente PTPCT 2023-2025 e costituisce una declinazione più specifica – anche nell'ottica della programmazione - delle misure di seguito riportate.

1) ATTIVITA' LIBERO PROFESSIONALE E LISTE DI ATTESA

Si rinvia al Modello 231 e alle procedure interne per la descrizione dei protocolli di gestione del rischio

<i>Esistenza di procedure definite che regolano il processo</i>	Si (MOG 231 – parte speciale E)
<i>Esistenza di regole generali</i>	- Segregazione delle funzioni - Procedure informatizzate
<i>Esistenza di regole specifiche</i>	Recepite all'interno del Modello 231 e sopra riportate nell'ambito dei "protocolli preventivi" Nel corso dell'anno 2022 è stata implementata la procedura PG 80 in tema di Regolamento per la gestione delle attività libero professionali.
<i>I dati sono oggetto di pubblicazione in sezione società trasparente?</i>	si
<i>Eventi di rischio – indicatori</i>	Già definito nel MOG – parte speciale E
<i>Misure per eliminare o ridurre il rischio</i>	1. Misure già implementate: protocolli generali e specifici MOG 231;
<i>Sistema di monitoraggio delle misure</i>	Controlli OdV - RPC
<i>Aggiornamento – programmazione di nuove misure</i>	L'aggiornamento e la programmazione di nuove misure verrà valutata anche alla luce delle indicazioni e dei suggerimenti provenienti dalle verifiche condotte dell'OdV e RPC

2) APPROVVIGIONAMENTO DI FARMACI E DISPOSITIVI MEDICI

Si rinvia al Modello 231 e alle procedure interne per la descrizione dei protocolli di gestione del rischio

<i>Esistenza di procedure definite che regolano il processo</i>	Si (MOG 231 – parte speciale E)
<i>Esistenza di regole generali</i>	- Segregazione delle funzioni - Rotazione degli operatori con ruolo attivo nei processi di acquisto Viene perseguita, compatibilmente con le esigenze organizzative e le necessarie competenze specialistiche, per il RUP, i componenti dei gruppi tecnici e per i Commissari di gara. - Corretta gestione dei conflitti di interesse - Procedure informatizzate

	Nel corso del 2022 è stata avviata una riorganizzazione del servizio Farmacia che ha previsto la gestione dello stesso da parte del Dipartimento di Farmacia interaziendale AUSL- Azienda Ospedaliera.
<i>Esistenza di regole specifiche</i>	Recepte all'interno del Modello 231 e sopra riportate nell'ambito dei "protocolli preventivi"
<i>I dati sono oggetto di pubblicazione in sezione società trasparente?</i>	si
<i>Eventi di rischio – indicatori</i>	Già definito nel MOG – parte speciale E
<i>Misure per eliminare o ridurre il rischio</i>	Misure già implementate: protocolli generali e specifici MOG 231;
<i>Sistema di monitoraggio delle misure</i>	Controlli OdV - RPC
<i>Aggiornamento – programmazione di nuove misure</i>	L'aggiornamento e la programmazione di nuove misure verrà valutata anche alla luce delle indicazioni e dei suggerimenti provenienti dalle verifiche condotte dell'OdV e RPC

3) GESTIONE DELLE SPERIMENTAZIONI SCIENTIFICHE

Si rinvia al Modello 231 e alle procedure interne per la descrizione dei protocolli di gestione del rischio

<i>Esistenza di procedure definite che regolano il processo</i>	Si (MOG 231 – parte speciale E)
<i>Esistenza di regole generali</i>	- Segregazione delle funzioni - Procedure informatizzate
<i>Esistenza di regole specifiche</i>	Recepte all'interno del Modello 231 e sopra riportate nell'ambito dei "protocolli preventivi"
<i>I dati sono oggetto di pubblicazione in sezione società trasparente?</i>	si
<i>Eventi di rischio – indicatori</i>	Già definito nel MOG – parte speciale E
<i>Misure per eliminare o ridurre il rischio</i>	Misure già implementate: protocolli generali e specifici MOG 231;

<i>Sistema di monitoraggio delle misure</i>	Controlli OdV - RPC
<i>Aggiornamento – programmazione di nuove misure</i>	L'aggiornamento e la programmazione di nuove misure verrà valutata anche alla luce delle indicazioni e dei suggerimenti provenienti dalle verifiche condotte dell'OdV e RPC

4) ATTIVITA' CONSEGUENTI AL DECESSO IN AMBITO INTRAOSPEDALIERO

Si rinvia al Modello 231 e alle procedure interne per la descrizione dei protocolli di gestione del rischio

<i>Esistenza di procedure definite che regolano il processo</i>	Si (MOG 231 – parte speciale E)
<i>Esistenza di regole generali</i>	- Segregazione delle funzioni
<i>Esistenza di regole specifiche</i>	Recepite all'interno del Modello 231 e sopra riportate nell'ambito dei "protocolli preventivi"
<i>I dati sono oggetto di pubblicazione in sezione società trasparente?</i>	no
<i>Eventi di rischio – indicatori</i>	Già definito nel MOG – parte speciale E
<i>Misure per eliminare o ridurre il rischio</i>	Misure già implementate: protocolli generali e specifici MOG 231; A fronte di una segnalazione pervenuta, in base alle verifiche effettuate dall'OdV e dal RPCT, si è ritenuto, allo stato, si procedere con una attività di formazione specialistica con riguardo al personale coinvolto nell'area a rischio in questione. Verranno altresì implementati appositi indicatori di Red Flags.
<i>Tempistica dell'implementazione delle misure</i>	Anno 2022
<i>Sistema di monitoraggio delle misure</i>	Controlli OdV - RPC
<i>Aggiornamento – programmazione di nuove misure</i>	L'aggiornamento e la programmazione di nuove misure verrà valutata anche alla luce delle indicazioni e dei suggerimenti provenienti dalle verifiche condotte dell'OdV e RPC

5) CORRETTA GESTIONE DELLA CARTELLA CLINICA

Si rinvia al Modello 231 e alle procedure interne per la descrizione dei protocolli di gestione del rischio

<i>Esistenza di procedure definite che regolano il processo</i>	Si (MOG 231 – parte speciale E)
<i>Esistenza di regole generali</i>	- Segregazione delle funzioni - Procedure informatizzate
<i>Esistenza di regole specifiche</i>	Recepte all'interno del Modello 231 e sopra riportate nell'ambito dei "protocolli preventivi"
<i>I dati sono oggetto di pubblicazione in sezione società trasparente?</i>	no
<i>Eventi di rischio – indicatori</i>	Già definito nel MOG – parte speciale E
<i>Misure per eliminare o ridurre il rischio</i>	Misure già implementate: protocolli generali e specifici MOG 231;
<i>Sistema di monitoraggio delle misure</i>	Controlli OdV - RPC
<i>Aggiornamento – programmazione di nuove misure</i>	L'aggiornamento e la programmazione di nuove misure verrà valutata anche alla luce delle indicazioni e dei suggerimenti provenienti dalle verifiche condotte dell'OdV e RPC

6) CORRETTA GESTIONE E TRASPARENZA DELLE LISTE DI ATTESA

Si rinvia al Modello 231 e alle procedure interne per la descrizione dei protocolli di gestione del rischio

<i>Esistenza di procedure definite che regolano il processo</i>	Si (MOG 231 – parte speciale E)
<i>Esistenza di regole generali</i>	- Segregazione delle funzioni - Procedure informatizzate
<i>Esistenza di regole specifiche</i>	Recepte all'interno del Modello 231 e sopra riportate nell'ambito dei "protocolli preventivi"

<i>I dati sono oggetto di pubblicazione in sezione società trasparente?</i>	Si
<i>Eventi di rischio – indicatori</i>	Già definito nel MOG – parte speciale E
<i>Misure per eliminare o ridurre il rischio</i>	Misure già implementate: protocolli generali e specifici MOG 231;
<i>Sistema di monitoraggio delle misure</i>	Controlli OdV – RPC
<i>Aggiornamento – programmazione di nuove misure</i>	L'aggiornamento e la programmazione di nuove misure verrà valutata anche alla luce delle indicazioni e dei suggerimenti provenienti dalle verifiche condotte dell'OdV e RPC

7) ATTIVITA' DI LIBERA PROFESSIONI

Si rinvia al Modello 231 e alle procedure interne per la descrizione dei protocolli di gestione del rischio

<i>Esistenza di procedure definite che regolano il processo</i>	Si (MOG 231 – parte speciale E)
<i>Esistenza di regole generali</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Segregazione delle funzioni - Corretta gestione dei conflitti di interesse - Procedure informatizzate
<i>Esistenza di regole specifiche</i>	Recepite all'interno del Modello 231 e sopra riportate nell'ambito dei "protocolli preventivi" Nel corso dell'anno 2022 è stata implementata la procedura PG 80 in tema di Regolamento per la gestione delle attività libero professionali.
<i>I dati sono oggetto di pubblicazione in sezione società trasparente?</i>	si
<i>Eventi di rischio – indicatori</i>	Già definito nel MOG – parte speciale E
<i>Misure per eliminare o ridurre il rischio</i>	Misure già implementate: protocolli generali e specifici MOG 231;
<i>Sistema di monitoraggio delle misure</i>	Controlli OdV - RPC

<p>Aggiornamento – programmazione di nuove misure</p>	<p>L'aggiornamento e la programmazione di nuove misure verrà valutata anche alla luce delle indicazioni e dei suggerimenti provenienti dalle verifiche condotte dell'OdV e RPC</p>
---	--

6. Altre iniziative per la prevenzione della corruzione

6.1 Inconferibilità e incompatibilità ex d.lgs. n. 39/2013

Il d.lgs. 39/2013 recante “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”, ha introdotto, una serie articolata e minuziosa di cause di inconferibilità e incompatibilità con riferimento agli incarichi amministrativi di vertice, agli incarichi dirigenziali o di responsabilità, interni e esterni, nelle Pubbliche Amministrazioni e negli enti di diritto privato in controllo pubblico ed agli incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico. Scopo della norma è evitare che incarichi che richiedono imparzialità e distanza da interessi particolari siano affidati a soggetti che, per la provenienza o per precedenti comportamenti tenuti, possano far dubitare della propria personale imparzialità.

Ai sensi dell'art. 17 del citato decreto, gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni ivi contenute ed i relativi contratti sono nulli.

Il successivo art. 19, con riferimento, invece, ai casi di incompatibilità, prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto, di lavoro subordinato o autonomo, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del RPC, dell'insorgere della causa di incompatibilità.

Nei casi in cui siano stati conferiti incarichi dichiarati nulli ai sensi dell'art. 17 sopra richiamato, l'art. 18 prevede per coloro che si sono resi responsabili della violazione del divieto in parola, l'impossibilità per i tre mesi successivi alla dichiarazione di nullità dell'atto, di conferire gli incarichi di propria competenza. Detta sanzione inibitoria si accompagna alle responsabilità per le conseguenze economiche degli atti adottati, espressamente richiamate dalla disposizione de qua.

Come indicato dalla determina ANAC n. 833/2016, La vigilanza sull'osservanza delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità è demandata al responsabile della prevenzione della corruzione e alla Autorità nazionale anticorruzione.

Ospedale di Sassuolo S.p.A., in aggiunta alle prescrizioni della norma in esame, prevede statutariamente ulteriori cause di ineleggibilità/incompatibilità relativamente alla carica di amministratore, oltre a specifici limiti al cumulo delle cariche.

6.1.1 Inconferibilità (*in corso di implementazione*)

Nel quadro sopra delineato, l'inconferibilità viene introdotta come misura ai sensi della quale l'eventuale comportamento viziato da interessi impropri viene evitato con il divieto di accesso all'incarico. Il d.lgs. 39/2013 stabilisce, infatti, che per inconferibilità si debba intendere: la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal presente decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di

questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico.

E', dunque, una misura caratterizzata dalla temporaneità: essa, infatti, non mira ad un'esclusione permanente dal conferimento dell'incarico, ma ad impedire che il soggetto che si trovi in una posizione tale da comprometterne l'imparzialità, acceda all'incarico senza soluzione di continuità; invero, decorso un adeguato periodo di tempo fissato dalla norma (cd. "di raffreddamento"), la condizione ostativa viene meno e l'incarico torna solitamente conferibile a quel soggetto.

Trattasi, dunque, di misure generali e preventive, che Ospedale di Sassuolo S.p.A. sta implementando e continuerà ad implementare nel corso dell'annualità 2023:

- agli incarichi conferiti ai membri del Consiglio di Amministrazione
- ai Dirigenti con contratto di lavoro subordinato
- agli incarichi di consulenza e collaborazione di cui all'art. 3, c. 6, d.lgs. 39/2013.

Ai fini dell'accertamento della sussistenza o meno delle cause di inconferibilità i membri del Consiglio di Amministrazione, i Dirigenti, i Consulenti/Collaboratori all'atto dell'accettazione della carica all'atto dell'assunzione o della nomina all'atto della stipula del contratto forniscono alla struttura aziendale competente la dichiarazione sostitutiva di certificazione dell'insussistenza delle cause di inconferibilità di cui al d.lgs. 39/2013, resa nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. 445/2000.

Tali dichiarazioni sono rinnovate annualmente, entro il 31 gennaio di ogni anno per tutta la durata dell'incarico/contratto o su specifica richiesta del Responsabile della prevenzione della corruzione, il quale, al fine di effettuare le verifiche di competenza, può chiedere che la Società fornisca anche il certificato dei carichi pendenti e il certificato del casellario giudiziale del singolo Amministratore/Dirigente/Consulente o Collaboratore.

Le dichiarazioni sono inoltre pubblicate nella sezione Società Trasparente del sito internet della Società, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 39/2013 ed in ottemperanza a quanto definito in merito nel P.T.

In caso di sussistenza di cause di inconferibilità, la Società si astiene dal conferire l'incarico/stipulare il contratto.

Qualora la situazione di inconferibilità insorga successivamente:

- la Società da tempestiva comunicazione al R.P.C. in merito alla situazione di inconferibilità che dovesse emergere dalle dichiarazioni di cui sopra o di cui la Società stessa dovesse venire a conoscenza nel corso dello svolgimento dell'incarico/contratto;
- una volta ricevuta la comunicazione di cui al precedente punto o, comunque, qualora dovesse venire a conoscenza dell'esistenza/insorgenza della causa di inconferibilità, il R.P.C., previa informativa al Responsabile Risorse Umane, procede ad effettuare la contestazione formale ai sensi dell'art. 15, c. 1, del d.lgs. 39/2013;
- qualora, a seguito della contestazione e del contraddittorio che ne dovesse seguire, sia confermata la sussistenza della causa di inconferibilità, la Società, informandone contestualmente il R.P.C. che provvede a convocare l'organo competente affinché questo:
 - o prenda atto della mancata accettazione della carica o della rinuncia alla carica a causa della situazione di inconferibilità e proceda a nuova nomina, ovvero dichiari la decadenza dall'incarico e proceda a nuova nomina (Amministratori)
 - o in caso di inconferibilità temporanea o permanente, provvede ai sensi dell'art. 3, c. 4, d.lgs. 39/2013, eventualmente anche irrogando la sanzione disciplinare ritenuta più idonea (Dirigenti);
 - o in caso di inconferibilità permanente, provvede a risolvere il contratto di consulenza/collaborazione, ovvero in caso di inconferibilità temporanea, sospende l'incarico per

tutta la durata dell'inconferibilità, riservandosi eventuali ulteriori misure ai sensi dell'art. 3, c. 6, d.lgs. 39/2013 - per tutto il periodo della sospensione non spetta alcun trattamento economico (Consulenti/Collaboratori)

A queste ipotesi di inconferibilità si aggiunge quella prevista dall'art. 11, co. 11, del d.lgs. 175/2016, ai sensi del quale «Nelle società di cui amministrazioni pubbliche detengono il controllo indiretto, non è consentito nominare, nei consigli di amministrazione o di gestione, amministratori della società controllante, a meno che siano attribuite ai medesimi deleghe gestionali a carattere continuativo ovvero che la nomina risponda all'esigenza di rendere disponibili alla società controllata particolari e comprovate competenze tecniche degli amministratori della società controllante o di favorire l'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento».

6.1.2. Incompatibilità (in corso di implementazione)

Diversamente dall'inconferibilità, l'incompatibilità mira ad impedire che possa permanere nell'incarico chi si trovi in particolari situazioni di conflitto.

In particolare, la norma disciplina i casi di incompatibilità dei Dirigenti, del Direttore Generale e del Presidente, come di seguito riportato.

Direttore generale e Presidente

- incompatibili con lo svolgimento in proprio di un'attività professionale, se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dall'Amministrazione o dall'ente che conferisce l'incarico;
- incompatibili con l'assunzione, nel corso dell'incarico, delle seguenti cariche:
 - Presidente del Consiglio dei Ministri;
 - Ministro;
 - Vice Ministro;
 - Sottosegretario di Stato;
 - Commissario straordinario del Governo ex art. 11, L. 400/88;
 - Parlamentare;
- Incompatibili con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, delle seguenti cariche all'interno dell'ente di appartenenza:
 - membro del C.d.A.;
 - Presidente;
 - Amministratore Delegato;

Dirigenti

- incompatibili con l'assunzione, nel corso dell'incarico, delle seguenti cariche:
 - Presidente del Consiglio dei Ministri;
 - Ministro;
 - Vice Ministro;
 - Sottosegretario di Stato;
 - Commissario straordinario del Governo ex art. 11, L. 400/88;
 - Parlamentare.

Trattasi, dunque, di misure generali e preventive, che Ospedale di Sassuolo S.p.A. sta implementando e continuerà ad implementare nel corso dell'annualità 2023:

Ai fini dell'accertamento della sussistenza o meno delle cause di incompatibilità, tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, all'atto del conferimento della carica, nonché i dirigenti all'atto dell'assunzione, forniscono alla

struttura aziendale competente la dichiarazione sostitutiva di certificazione dell'insussistenza delle cause di incompatibilità ex d.lgs. 39/2013, resa nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. 445/2000.

Tali dichiarazioni sono rinnovate annualmente, entro il 31 gennaio di ogni anno per tutta la durata dell'incarico o su richiesta del R.P.C. e sono pubblicate nella sezione Società Trasparente del sito internet della Società, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 39/2013 ed in ottemperanza a quanto definito in merito nel P.T.

In caso di sussistenza di cause di incompatibilità:

- la Società da tempestiva comunicazione al R.P.C. in merito alla situazione di incompatibilità che dovesse emergere dalle dichiarazioni di cui sopra o di cui la Società stessa dovesse venire a conoscenza nel corso dello svolgimento dell'incarico/contratto;
- una volta ricevuta la comunicazione di cui al precedente punto o, comunque, qualora dovesse venire a conoscenza dell'esistenza/insorgenza di una causa di incompatibilità, il R.P.C. procede ad effettuare la contestazione formale ai sensi dell'art. 15, c. 1, del d.lgs. 39/2013, affinché l'interessato provveda alla sua rimozione (rinuncia all'incarico incompatibile) entro 15 (quindici) gg dal ricevimento della contestazione e ne dia comunicazione al Responsabile e alla Società entro il medesimo termine.

Nel caso in cui, trascorso tale termine, perduri la situazione di incompatibilità, la Società, informandone contestualmente il R.P.C., convoca l'organo competente affinché questo:

- prenda atto della mancata accettazione della carica o della rinuncia alla carica a causa della situazione di incompatibilità non sanata e proceda a nuova nomina (Amministratore)
- dichiarare la decadenza dall'incarico e proceda a nuova nomina, ai sensi dell'art. 19, c. 1, d.lgs. 39/2013 (Amministratore)
- risolva il contratto di lavoro ai sensi dell'art. 19, c. 1, d.lgs. 39/2013 (Dirigente)

In caso di contestazione della permanenza di una causa di incompatibilità, effettuata dalla Società ai fini della successiva risoluzione del contratto di lavoro (ex art. 19, c. 1, d.lgs. 39/2013) del Dirigente nominato R.P.C./R.T., la Società stessa:

- trasmette tempestivamente la contestazione motivata all'ANAC, sospendendo l'adozione delle decisioni per un termine di 30 gg dal ricevimento della stessa, affinché l'Autorità possa formulare una richiesta di riesame ai sensi dell'art. 15, c. 3, d.lgs. 39/2013;
- decorso tale termine senza che l'ANAC abbia dato seguito alla comunicazione ricevuta, risolve il contratto di lavoro.

6.1.3. Gli accertamenti del RPC

Inconferibilità

Come previsto dalla determina ANAC n. 833/2013, qualora, quindi, il RPC venga a conoscenza del conferimento di un incarico in violazione delle norme del d.lgs. n. 39 o di una situazione di incompatibilità, deve avviare un procedimento di accertamento. Nel caso di una violazione delle norme sulle inconferibilità la contestazione della possibile violazione va fatto nei confronti tanto dell'organo che ha conferito l'incarico quanto del soggetto cui l'incarico è stato conferito.

Detta contestazione costituisce solo l'atto iniziale di una attività che può essere ordinariamente svolta esclusivamente dal Responsabile e che comprende due distinti accertamenti: uno, di tipo oggettivo relativo alla

violazione delle disposizioni sulle inconferibilità; un secondo, successivo al primo, destinato, in caso di sussistenza della inconferibilità, a valutare l'elemento psicologico di cd colpevolezza in capo all'organo che ha conferito l'incarico, ai fini dell'eventuale applicazione della sanzione interdittiva di cui all'art. 18 del decreto.

Accertata, quindi, la sussistenza della causa di inconferibilità dell'incarico, il RPC dichiara la nullità della nomina e procede alla verifica dell'elemento soggettivo del dolo o della colpa, anche lieve, dei soggetti che all'atto della nomina componevano l'organo che ha conferito l'incarico, ai fini della applicazione della sanzione inibitoria prevista all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013.

Il procedimento avviato nei confronti del soggetto cui l'incarico è stato conferito deve svolgersi nel rispetto del principio del contraddittorio affinché possa garantirsi la partecipazione degli interessati. L'atto di contestazione, da portare a conoscenza anche dei soggetti che hanno conferito l'incarico, oltre a contenere una brevissima indicazione del fatto, della nomina ritenuta inconferibile e della norma che si assume violata, contiene anche l'invito a presentare memorie a discolora, in un termine congruo, tale da consentire, comunque, l'esercizio del diritto di difesa (non inferiore a cinque giorni).

Dichiarata la nullità dell'incarico inconferibile, prende avvio il distinto procedimento di accertamento dell'elemento soggettivo della colpevolezza in capo all'organo conferente l'incarico, che deve svolgersi nel rispetto del principio del contraddittorio, coinvolgendo tutti i componenti dell'organo conferente che erano presenti al momento della votazione.

A riguardo, si evidenzia come la sanzione inibitoria che vieta all'organo conferente di affidare incarichi di propria competenza per un periodo pari tre a mesi, è una sanzione personale, di natura interdittiva, fissa e non graduabile, che non può essere irrogata a prescindere da una indagine sull'elemento psicologico di chi deve subirla.

Incompatibilità

Nel caso della sussistenza di una causa di incompatibilità, l'art. 19 prevede la decadenza e la risoluzione del relativo contratto, di lavoro subordinato o autonomo, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del RPC, dell'insorgere della causa di incompatibilità.

Il RPC provvederà ad avviare un solo procedimento, per l'accertamento di eventuali situazioni di incompatibilità.

Una volta accertata la sussistenza di una situazione di incompatibilità, il RPC contesta all'interessato l'accertamento compiuto. Dalla data della contestazione decorrono i 15 giorni, che impongono, in assenza di una opzione da parte dell'interessato, l'adozione di un atto con il quale viene dichiarata la decadenza dall'incarico. Tale atto può essere adottato su proposta del RPC.

In questo caso l'accertamento è di tipo oggettivo: basta accertare la sussistenza di una causa di incompatibilità.

6.2. Divieto di Pantouflage (passaggio da settore pubblico a settore privato per chi ha esercitato poteri autoritativi o negoziali)

La legge 190/2012 ha introdotto una nuova disciplina delle attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro, il c.d. *pantouflage* o *revolving doors*, volta a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. L'art. 53, c. 16-ter, del d.lgs. 165/2001 stabilisce, infatti, che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri."

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

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

L'intento della norma è dunque di evitare che coloro che esercitano poteri autoritativi o negoziali sfruttino la posizione ricoperta all'interno della Società/Pubblica Amministrazione, al fine di ottenere un nuovo incarico (subordinato o autonomo) presso una società terza con la quale hanno intrattenuto rapporti di lavoro. Come correttamente specificato dal PNA, i limiti non sono estendibili a tutti i dipendenti/collaboratori, bensì unicamente a "coloro che, negli ultimi tre anni, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. I dipendenti interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura".

In sostanza, una volta cessato il rapporto di lavoro con la Società/Pubblica Amministrazione, tali soggetti non possono avere alcun tipo di rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi stipulati, derivanti dall'esercizio dei propri poteri.

In tale ambito gli "Indirizzi per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza nelle società controllate o partecipate dal Ministero dell'economia e delle finanze" del Mef, in linea con quanto parimenti indicato da ANAC, stabiliscono, infatti, che "Ai fini dell'applicazione dell'articolo 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, le società adottano le misure organizzative necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società stesse. Negli interpelli, o comunque nelle varie forme di selezione del personale presso le società, è inserita detta causa ostativa allo svolgimento di attività lavorativa o professionale e i soggetti interessati sono tenuti a rendere la dichiarazione di insussistenza di tale causa all'atto del conferimento del rapporto. Saranno inoltre effettuate verifiche, sia d'ufficio sia in seguito a segnalazione".

Ai fini dell'accertamento della sussistenza o meno delle cause ostative di cui all'art. 53, c. 16-ter del d.lgs. 165/2001 all'atto della stipula del contratto il candidato fornisce, dunque, alla struttura aziendale competente la dichiarazione sostitutiva di certificazione, resa nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. 445/2000, con la quale dichiara di non aver esercitato, negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali all'interno dell'Amministrazione di provenienza, di cui Ospedale di Sassuolo S.p.A. sia stato destinatari. Ai fini dell'accertamento e del monitoraggio delle predette cause ostative, è previsto:

- l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;
- la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto.

In caso di sussistenza della causa ostativa all'assunzione, la Società si astiene dallo stipulare il contratto. Nel caso in cui la Società venga a conoscenza della causa solo successivamente, provvede a risolvere il relativo contratto ed a darne comunicazione al R.P.C.T. A tal fine verranno inserite apposite clausole nei contratti stipulati a far data dall'adozione del presente P.T.P.C.T.

Data l'enfasi e la particolare attenzione che il PNA 2022 ripone sulla tematica, Ospedale di Sassuolo s.p.a.

stabilisce la seguente procedura per la verifica e controllo dell'effettività del divieto di *pantouflage*.

La verifica è di competenza del Responsabile della procedura di assunzione di personale dipendente e di conferimento di incarichi di lavoro autonomo, con diverse modalità visto il differente numero delle relative figure professionali e le differenti modalità di selezione.

Assunzioni di personale dipendente e procedure di incarico di lavoro autonomo con avviso pubblicato sul sito web

- a. La verifica avviene in occasione della prima seduta di apertura delle candidature, dopo la verifica di completezza della domanda, e consiste nella verifica del CV circa l'indicazione di potenziali situazioni di *pantouflage*
- b. In caso di emersione di potenziale situazione di *pantouflage* in base a quanto emerso dal CV il Responsabile della procedura provvede ad inviare una mail ai responsabili delle unità e delle funzioni trasversali richiedendo conferma o meno della situazione evidenziata e richiedendo la sussistenza o meno della fattispecie (dipendenti che hanno lavorato per la PA con poteri autoritativi e negoziali)
- c. Nel caso di conferma di situazione effettiva di *pantouflage* ne dà comunicazione immediata al RPCT che valuta la situazione di specie, provvede ad ulteriori verifiche anche consultando l'interessato e procede con la segnalazione ad ANAC

Sono responsabili di attuazione della misura i dipendenti che assumono la funzione di Responsabile della procedura. Il monitoraggio è effettuato come meglio sopra specificato e con la procedura indicata. Il controllo prevede il coinvolgimento del RPCT con le prerogative che la normativa gli riconosce (valutazione; segnalazione).

6.3. Conferimento ed autorizzazione incarichi

La legge 190/2012 introduce alcune modifiche all'art. 53 del d.lgs. 165/2001 in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi. Come infatti esplicitato anche dal PNA "il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale.

La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente stesso. Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario, può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi".

In sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, vanno dunque accuratamente valutati tutti gli aspetti ed i profili di potenziale incompatibilità/conflitto di interessi, in relazione al ruolo/funzioni svolte dal dipendente, tenendo tuttavia in considerazione che "talvolta lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali costituisce per il dipendente un'opportunità, in special modo se dirigente, di arricchimento professionale utile a determinare una positiva ricaduta nell'attività istituzionale ordinaria; ne consegue che [...] la possibilità di svolgere incarichi va attentamente valutata anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente".

La Società, ispirandosi ai principi sopra enunciati, intende dunque disciplinare il conferimento e l'autorizzazione di alcune tipologie di incarichi.

6.3.2. Incarichi conferiti dalla Società ai dipendenti

La Società può conferire ai propri dipendenti, dirigenti e non, incarichi non compresi nelle ordinarie attività lavorative, purché normativamente o statutariamente previsti, previa verifica:

- del possesso da parte del dipendente dei requisiti e della specifica professionalità richiesti;
- dell'assenza di cause di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, e/o di situazioni di conflitto di interessi;

Non vi rientrano, invece, gli incarichi di membro di commissione di gara o di responsabile del procedimento e simili, in quanto compresi negli ordinari compiti e doveri d'ufficio e per i quali le verifiche sulle cause di incompatibilità e l'eventuale sussistenza del conflitto di interessi vengono effettuate sulla base della specifica normativa di riferimento e delle procedure aziendali.

6.3.3. Incarichi autorizzati dalla Società

Incarichi a titolo oneroso

I dipendenti, dirigenti e non, sono tenuti a richiedere la preventiva autorizzazione alla Società con riguardo all'accettazione di incarichi a titolo oneroso, provenienti da altre società/persone fisiche che svolgono attività d'impresa o commerciale o da enti/Pubbliche Amministrazioni.

Il dipendente, informato il Direttore di riferimento, inoltra formale richiesta al Direttore Generale, affinché questi – con il supporto delle competenti Funzioni aziendali – valuti l'eventuale sussistenza di cause di incompatibilità, sia di fatto che di diritto, o situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, e comunichi tempestivamente e motivatamente al dipendente l'autorizzazione o il diniego allo svolgimento dell'incarico, anche in relazione ad eventuali rischi reputazionali per la Società.

Sono esclusi dalla richiesta di autorizzazione gli incarichi a titolo oneroso che non implicano il coinvolgimento del dipendente in considerazione delle competenze o del ruolo che lo caratterizza all'interno della Società.

Incarichi a titolo gratuito

Ancorché non siano oggetto di pubblicazione, i dipendenti, dirigenti e non, sono inoltre tenuti a comunicare alla Società l'attribuzione di incarichi gratuiti che rientrano nelle ordinarie attività del dipendente e che implicano il coinvolgimento professionale del medesimo. In tal caso il dipendente informato il Direttore di riferimento, invia la comunicazione al Direttore Generale, che – con il supporto delle competenti Funzioni aziendali – deve valutare tempestivamente l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale o eventuali rischi reputazionali per la Società e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego o i limiti allo svolgimento dell'incarico.

Sono esclusi dalla comunicazione gli incarichi a titolo gratuito che non implicano il coinvolgimento del dipendente in considerazione delle competenze o del ruolo che lo caratterizza all'interno della Società.

6.4. Conflitto di Interesse e cause di astensione

La tutela anticipatoria di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso la individuazione e la gestione del conflitto di interessi. La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente. Si tratta dunque di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria.

Occorre tener presente che le disposizioni sul conflitto di interessi, nel prosieguo specificate, fanno riferimento a

un'accezione ampia attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale.

La Legge 190/2012 presta una particolare attenzione alle misure di prevenzione di carattere soggettivo, con le quali la tutela è anticipata al momento di individuazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle Pubbliche Amministrazioni.

Di seguito si riporta una sintesi delle cause di astensione obbligatoria e facoltativa che la normativa stabilisce con riguardo ai membri delle commissioni di gara, laddove sorgano situazioni di incompatibilità/conflicto di interessi

ASTENSIONE OBBLIGATORIA ex art. 77, d.lgs. 50/2016:

- i commissari non devono aver svolto né possono svolgere alcun'altra funzione o incarico tecnico o amministrativo relativamente al contratto del cui affidamento si tratta
- coloro che nel biennio precedente hanno rivestito cariche di pubblico amministratore non possono essere nominati commissari giudicatori relativamente a contratti affidati dalle amministrazioni presso le quali hanno esercitato le proprie funzioni di istituto
- sono esclusi da successivi incarichi di commissario coloro che, in qualità di membri delle commissioni giudicatrici, abbiano concorso, con dolo o colpa grave accertati in sede giurisdizionale con sentenza non sospesa, all'approvazione di atti dichiarati illegittimi
- si applicano ai commissari e ai segretari delle commissioni le cause di astensione previste dall'articolo 51 c.p.c., dall'art. 35-bis d.lgs. 165/2001, nonché dall'art. 42 del d.lgs. 50/2016.

ASTENSIONE OBBLIGATORIA ex art. 51, c. 1, c.p.c.

il commissario ha l'obbligo di astenersi:

- se ha interesse nella causa o in altra vertente su identica questione di diritto
- se egli stesso o la moglie è parente fino al quarto grado o legato da vincoli di affiliazione, o è convivente o commensale abituale di una delle parti o di alcuno dei difensori
- se egli stesso o la moglie ha causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito con una delle parti o alcuno dei suoi difensori
- se ha dato consiglio o prestato patrocinio nella causa, o ha deposto in essa come testimone, oppure ne ha conosciuto come magistrato in altro grado del processo o come arbitro o vi ha prestato assistenza come consulente tecnico
- se è tutore, curatore, amministratore di sostegno, procuratore, agente o datore di lavoro di una delle parti; se, inoltre, è amministratore o gerente di un ente, di un'associazione anche non riconosciuta, di un comitato, di una società o stabilimento che ha interesse nella causa

ASTENSIONE OBBLIGATORIA ex art. 35bis, lett. c) d.lgs. 165/01:

- coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (reati contro la P.A.) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere

ASTENSIONE FACOLTATIVA ex art. 51, c. 2, c.p.c.

- obbligo di astensione nel caso in cui esistono gravi ragioni di convenienza

Fermo restando il principio generale sancito dall'art. 25 del Codice etico a carico di tutti i Destinatari del Modello ex d.lgs. 231/01, in ragione del quadro normativo sopra delineato la Società sta implementando una verifica circa la presenza/assenza delle cause di conflitto di interessi/incompatibilità, così come indicate nel paragrafo precedente, per determinati incarichi:

- Presidente della commissione di gara, sia interno che esterno
- membro della commissione di gara, sia interno che esterno

Il soggetto individuato quale candidato per uno dei ruoli di cui sopra provvede, dunque, a fornire alla struttura aziendale competente, attraverso la compilazione di un'apposita scheda, la dichiarazione (i) sul rispetto dei principi contenuti nell'art. 25 del Codice etico; (ii) sulla sussistenza o meno delle cause di incompatibilità/conflitto di interessi.

Gli interessati sono tenuti, inoltre, a dichiarare la sopravvenienza di una causa di incompatibilità/conflitto di interessi, in qualsiasi fase essa intervenga, informando sia il responsabile gerarchico che l'O.d.V.

Le decisioni intraprese conseguentemente devono essere documentate e motivate.

L'O.d.V. viene informato in merito a ciascuno dei precedenti casi e, a sua volta, aggiorna periodicamente il R.P.C. in merito alle attività di cui sopra, segnalando tempestivamente le eventuali criticità che dovesse riscontrare.

Inoltre, secondo la definizione del PNA 2022, "Si ha conflitto d'interessi quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi - che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato - ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nell'ambito della procedura di appalto o di concessione".

Ospedale di Sassuolo ha adottato un sistema di acquisizione di dichiarazioni circa l'assenza di conflitto di interesse con particolare riferimento alle procedure di selezione di evidenza pubblica per incarichi di lavoro autonomo e per acquisizione di beni e servizi (sottoscrizione di dichiarazioni)

Ospedale di Sassuolo sta adottando un sistema di acquisizione di una dichiarazione di assenza da parte dei membri delle commissioni di valutazione nelle procedure di evidenza pubblica (messe a verbale a seguito della conoscenza dei partecipanti alle procedure – sedute della commissione)

Ospedale di Sassuolo prescrive la verifica preliminare dell'assenza di conflitto di interesse in capo ai Responsabili della procedura, secondo le modalità già indicate per la verifica del divieto di pantouflage.

Si precisa, che nel caso di conflitto di interesse, l'RPCT ha competenza sulla verifica della raccolta delle dichiarazioni e del monitoraggio delle misure in capo ai responsabili della procedura nonché a fornire supporto ai Responsabili delle procedure per la valutazione della specifica situazione che si è manifestata. Al RPCT spetta in ogni caso solo un potere di segnalazione agli uffici competenti per l'irrogazione di eventuali sanzioni in quanto violazione del MOG 231 o del codice etico (risorse umane, amministrazione, direzione).

Vista la raccomandazione contenuta nel PNA 2022 riguardante il Responsabile della Procedura, si provvederà a raccogliere la dichiarazione di assenza di conflitto di interesse da esprimere:

- in via in sede di accettazione della nomina, circa situazione potenziali di conflitto di interesse in merito all'oggetto della procedura di evidenza pubblica di cui si tratta

- in sede di seduta pubblica di valutazione di completezza delle candidature – da mettere a verbale della seduta, una volta conosciuti i nominativi dei candidati (procedure di acquisto di beni e servizi; procedure di selezione per incarichi di lavoro autonomo)
- In sede di ricevimento dei verbali della commissione di valutazione nel caso di procedure di selezione da Albo.

Nel corso del triennio si valuteranno le modalità di verifica delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interesse, sia dei vincitori delle procedure che del Responsabile della procedura, che sarà comunque effettuata a campione.

Sono responsabili di attuazione della misura i dipendenti che assumono la funzione di Responsabile della procedura. Il monitoraggio è effettuato come meglio sopra specificato e con la procedura indicata. Il controllo prevede il coinvolgimento del RPCT con le prerogative che la normativa gli riconosce (valutazione; segnalazione). Si può ipotizzare, fatto salvo approfondimento da realizzare nel corso del 2023, che la valutazione dell'assenza del conflitto di interesse in capo al Responsabile della Procedura sia di competenza del superiore gerarchico del dipendente che ha assunto le funzioni di Responsabile della Procedura. L'ipotesi sarà oggetto di valutazione e validazione successiva.

6.5. Conflitto di interessi e personale dipendente

Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Ogni qual volta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a una comunicazione tempestiva al responsabile dell'ufficio di appartenenza che valuta nel caso concreto la sussistenza del conflitto. Al fine di verificare e monitorare le situazioni di conflitto di interessi, occorre:

- acquisire e conservare le dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a RUP;
- monitorare della situazione, attraverso l'aggiornamento, con cadenza periodica, della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, ricordando con cadenza periodica a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate;
- definire esemplificazioni di casistiche ricorrenti di situazioni di conflitto di interessi (ad esempio situazioni di conflitto di interessi dei componenti delle commissioni di concorso o delle commissioni di gara);
- individuare in modo chiaro i soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali situazioni di conflitto di interessi dichiarate dal personale (ad esempio, il responsabile dell'ufficio nei confronti del diretto subordinato);
- individuare in modo chiaro i soggetti tenuti a ricevere e a valutare le eventuali dichiarazioni di conflitto di interessi rilasciate dai dirigenti, dai vertici amministrativi e politici, dai consulenti o altre posizioni della struttura organizzativa dell'amministrazione;
- predisporre appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva di dichiarazione di conflitto di interessi;
- svolgere attività di sensibilizzazione del personale al rispetto di quanto previsto in materia dalla l. 241 /1990 e dal codice di comportamento.

Il RUP, in merito a conflitto di interessi in materia di contratti pubblici, è il soggetto tenuto a:

- acquisire le dichiarazioni rese dai soggetti all'atto della partecipazione ad una procedura di gara;
- sollecitare il rilascio delle dichiarazioni ove non siano state ancora rese;
- effettuare una prima verifica di tali dichiarazioni controllando che siano state rese correttamente. La verifica sulla dichiarazione del RUP viene svolta in primo luogo dai soggetti che lo hanno nominato o dal superiore gerarchico. Resta fermo che gli uffici competenti dell'amministrazione - nell'ambito dei propri controlli a campione sulle dichiarazioni - possono comunque sottoporre a ulteriore verifica anche le dichiarazioni rese dal RUP;
- vigilare sul corretto svolgimento di tutte le fasi della procedura e, nel caso in cui rilevi un conflitto di interessi, segnalarlo al dirigente dell'ufficio del dipendente o agli uffici competenti per le successive valutazioni.

6.6. Conflitto di interessi e consulenti (*in corso di implementazione*)

Per quanto riguarda il tema della tutela dell'imparzialità dell'azione amministrativa nei casi di conferimento di incarichi a consulenti, è opportuno effettuare una previa verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi, prima del conferimento dell'incarico.

A tale riguardo, ai fini della verifica della insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ai fini del conferimento dell'incarico di consulente, occorre:

- predisporre un modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche;
- ottenere il rilascio della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte del diretto interessato, prima del conferimento dell'incarico di consulenza;
- procedere ad aggiornare, con cadenza periodica da definire (anche in relazione alla durata dell'incarico di consulenza) della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi;
- prevedere un dovere dell'interessato di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico;
- individuare il soggetto competente ad effettuare la verifica delle suddette dichiarazioni (es. organo conferente l'incarico o altro Ufficio);
- consultare banche dati liberamente accessibili ai fini della verifica;
- acquisire informazioni da parte dei soggetti (pubblici o privati) indicati nelle dichiarazioni presso i quali gli interessati hanno svolto o stanno svolgendo incarichi/attività professionali o abbiano ricoperto o ricoprono cariche, previa informativa all'interessato;
- procedere all'audizione degli interessati, anche su richiesta di questi ultimi, per chiarimenti sulle informazioni contenute nelle dichiarazioni o acquisite nell'ambito delle verifiche;
- prevedere un controllo a campione da parte del RPCT della avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e della relativa pubblicazione delle stesse.

6.7. Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione (*in corso di implementazione*)

Come indicato nel PNA (All. 1-par. B.5), "la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione [...]. L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il

rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione”.

In tale ottica, la normativa vigente in tema di anticorruzione ha richiamato questo concetto in più di un'occasione, stabilendo che:

- il Dipartimento della funzione pubblica (D.F.P.) deve definire criteri generali per assicurare □ la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, c. 4, lett. e), L. 190/2013);
- le Pubbliche amministrazioni centrali definiscono e trasmettono al D.F.P. procedure □ appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della Pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari (art. 1, c. 5, lett. b), L. 190/2013);
- il responsabile della prevenzione della corruzione procede alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, c. 10, lett. b), L. 190/2013);
- i dirigenti dispongono con provvedimento motivato la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva (art. 16, c. 1, lett. l)-quater, d.lgs. 165/2001).

Inoltre, l'ANAC, con la Delibera n. 13 del 4 febbraio 2015 ha esplicitato alcuni aspetti di carattere generale di un certo rilievo:

- la rotazione è rimessa alla autonoma determinazione delle amministrazioni, che in tal modo potranno adeguare la misura alla concreta situazione dell'organizzazione dei propri uffici;
- la rotazione incontra dei limiti oggettivi, quali l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Pertanto non si deve dare luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico;
- la rotazione incontra dei limiti soggettivi, con particolare riguardo ai diritti individuali dei dipendenti soggetti alla misura e ai diritti sindacali. Le misure di rotazione devono temperare le esigenze di tutela oggettiva dell'amministrazione (il suo prestigio, la sua imparzialità, la sua funzionalità) con tali diritti;
- i criteri di rotazione devono essere previsti nei P.T.P.C. e nei successivi atti attuativi e i provvedimenti di trasferimento devono essere adeguatamente motivati;
- sui criteri generali di rotazione deve essere data informazione alle OO.SS. Tale informazione consente alle organizzazioni sindacali di presentare proprie osservazioni e proposte, ma non apre alcuna fase di negoziazione in materia.

Successivamente, l'ANAC ha emanato le “Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici” - pubblicate per consultazione in data 25 marzo 2015 - al fine di meglio delineare l'ambito soggettivo di applicazione della predetta disciplina e, al contempo, di adeguare i contenuti di alcune norme ai soggetti di natura privatistica, evidenziando come “le Linee Guida sostituiscono integralmente i contenuti del PNA in materia di misure di prevenzione della corruzione che devono essere adottate dagli enti di diritto privato in controllo pubblico (...)”.

Ne deriva che l'ANAC - nel ribadire il concetto della rotazione quale strumento efficace per fronteggiare il rischio di corruzione costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza

nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti - afferma: “Al fine di ridurre tale rischio e avendo come riferimento la l. 190/2012 che attribuisce particolare efficacia preventiva alla rotazione, quest’ultima misura potrebbe essere attuata anche dalle società. Essa implica una più elevata frequenza del turnover di quelle figure preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione.

La rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico. Altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione, potrebbe essere quella della distinzione delle competenze, che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; b) attuare le decisioni prese c) effettuare verifiche”.

Del pari gli “Indirizzi per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza nelle società controllate o partecipate dal Ministero dell’economia e delle finanze”, pubblicati in pari data per consultazione, indicano quale misura alternativa alla rotazione, nel caso in cui emerga l’esigenza di salvaguardare la funzionalità di attività ad elevato contenuto tecnico, la distinzione delle competenze, che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; b) attuare le decisioni prese; c) effettuare verifiche.

Su questo sfondo la Società ha avviato le necessarie valutazioni onde analizzare la possibilità di attuare la rotazione del personale e le connesse criticità che, se trascurate e non correttamente calibrate, potrebbero poi inficiare l’effettiva applicazione della misura preventiva; nello specifico:

- la normativa applicabile alle società per azioni
- eventuali criticità di natura giuslavoristica
- particolari esigenze organizzative e gestionali tali da garantire la continuità dell’azione operativa
- l’esigenza di salvaguardare la funzionalità di attività ad elevato contenuto tecnico/professionale/specialistico
- il complessivo sistema dei controlli aziendali ed i presidi previsti dal presente Piano, ivi inclusa la segregazione delle funzioni, già attuati dalla Società, ritenuti idonei a governare efficacemente i rischi per i quali è prevista la rotazione del personale

Inoltre la Società adotta già la misura ulteriore della segregazione delle funzioni – ritenuta dall’ANAC del pari efficace rispetto alla rotazione – finalizzata alla suddivisione delle attività di un dato processo aziendale tra più utenti e funzioni diverse.

La segregazione delle funzioni è sostanzialmente applicata attraverso l’adeguata separazione dei poteri e delle responsabilità fra le diverse funzioni aziendali e, soprattutto, attraverso il coinvolgimento nei vari processi di distinti soggetti muniti di diversi poteri/risponsabilità, affinché nessuno possa disporre di poteri illimitati e svincolati dalla verifica altrui.

La segregazione dei poteri, dunque, consente di distribuire le facoltà e le responsabilità a seconda delle competenze di ciascun soggetto coinvolto nell’attività aziendale: pertanto, poiché le fasi in cui si articola un processo vengono ricondotte a soggetti diversi, allora nessuno di questi può essere dotato di poteri illimitati, favorendo in tal modo l’attività di controllo sulle fasi più sensibili di ciascun processo.

Le modalità di rotazione adottate dalla Società contemperano le esigenze dettate dalla legge con quelle dirette a garantire il buon andamento e la continuità dell’azione della Società stessa; nello specifico la rotazione viene effettuata:

- nel pieno rispetto delle norme vigenti applicabili alle società per azioni e/o alle società controllate dallo Stato

- nel pieno rispetto delle norme giuslavoristiche in materia e dei diritti sindacali dei □ lavoratori
- considerando l'effettiva fungibilità delle mansioni affidate e le competenze specifiche necessarie per ricoprire/svolgere determinati ruoli/attività; si da luogo a misure di rotazione solo se esse non comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico
- in base all'organico disponibile
- tenuto conto delle risorse economiche disponibili e nel rispetto del budget approvato dal □ Consiglio di Amministrazione

6.8. Codice di comportamento

«Secondo quanto previsto dall'art. 54, comma 5, d.lgs. 165/2001 e dell'art. 1, comma 2, del Codice, ciascuna amministrazione deve definire [...] un proprio codice di comportamento. A tal fine, la ANAC definisce criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione. In ogni caso, i Codici settoriali dovranno individuare regole comportamentali differenziate a seconda delle specificità professionali, delle aree di competenza e delle aree di rischio».

L'adozione di tali codici da parte delle amministrazioni pubbliche e degli ulteriori destinatari dei precetti della l. 190/2012 e del P.N.A. deve tenere conto, in via primaria, così come previsto dalla delibera n. 75/2013 della CIVIT (linee guida per la redazione dei codici di comportamento), delle regole contenute nel d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62, intitolato "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" ("Regolamento").

Tale regolamento, che rappresenta, dunque, il codice di comportamento generalmente applicabile nel pubblico impiego privatizzato, deve costituire la base minima e inderogabile di ciascun codice di comportamento adottato dalle varie amministrazioni e dagli altri soggetti tenuti ad uniformarsi alle norme sopracitate.

In via preliminare pertanto si fa espresso richiamo, a quanto previsto dal regolamento n. 62/2013, ed a tal fine anch'esso viene allegato al presente Modello.

In conseguenza di ciò pertanto, ciascun dipendente:

- rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza;
- non potrà chiedere, sollecitare o accettare, per sé o per altri, regali o altre utilità salvo quelli di modico valore nell'ambito delle normali relazioni di cortesia. Per regali di modico valore si intendono quelli di importo non superiore a 150 euro annui. Tale limite deve considerarsi inteso anche come cumulo di più regali ed omaggi di valore inferiore fatti o ricevuti dalla medesima persona. Le singole direzioni sono tenute a rendere noto, anche in forma orale, ai terzi i quali a vari fini intrattengano i contatti con la Società dell'esistenza di tale limite. Nel caso, nonostante le avvertenze di cui al precedente paragrafo, dovesse essere ricevuto un regalo e/o un omaggio di valore superiore a tale ammontare, il singolo dipendente dovrà avvisare la Direzione di appartenenza, che a sua volta ne darà notizia al R.P.C. il quale ne curerà la restituzione;
- pur nel rispetto del principio di libertà di associazione, non potrà far parte di associazioni o organizzazioni (esclusi partiti e sindacati) in conflitto di interesse con l'ente pubblico. In ogni caso il dipendente comunicherà al proprio responsabile gerarchico l'avvenuta partecipazione/o iscrizione ad organizzazione e/o ad associazioni i cui fini potrebbero apparire in conflitto con quelli della Società;
- all'atto dell'assegnazione dell'ufficio, dovrà informare per iscritto la Società di tutti i rapporti, diretti o

- indiretti, di collaborazione retribuita intrattenuti con soggetti privati negli ultimi tre anni;
- si asterrà dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. 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;
 - utilizzare e/o diffondere informazioni conosciute, direttamente e/o indirettamente, per ragioni d'ufficio a fini privati e/o comunque in maniera tale da ledere gli interessi della Società;
 - utilizzare, salvi i casi di urgenza, per fini personali telefono e collegamento a internet dell'amministrazione;
 - utilizzare, salvi i casi di urgenza, per fini personali il parco auto aziendale;
 - diffondere notizie non vere sulla Società, sull'attività e sugli altri dipendenti.

Parte integrante e fondamentale del presente Codice di comportamento nonché del Modello, è il poi Codice etico adottato da Ospedale di Sassuolo S.p.A., adottato con delibera del CdA del 6 febbraio 2014.

In relazione al presente allegato ed ai noti fini anti corruttivi, si richiamano le regole di comportamento previste dall'articolo 17 del Codice etico Codice Etico di Ospedale di Sassuolo S.p.A.:

“L'Ospedale di Sassuolo S.p.A. garantisce piena trasparenza e completezza informativa nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e individua e definisce i canali di comunicazione con tutti gli interlocutori (a titolo meramente esemplificativo, i Ministeri, le Regioni, l'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, l'Agenzia delle Entrate, etc.) sia a livello locale, sia a livello nazionale ed internazionale.

In particolare, l'assunzione di impegni nei confronti della Pubblica Amministrazione (di seguito, anche PA) è riservata alle funzioni aziendali a ciò preposte ed autorizzate, le quali sono tenute ad assolvere ai propri compiti con integrità, indipendenza e correttezza. I rapporti sono, altresì, improntati alla massima collaborazione, dovendo in ogni caso evitare di ostacolarne l'attività istituzionale e sono svolti preservando, nelle relazioni intrattenute con le stesse, corretti ambiti di reciproca indipendenza, evitando ogni azione o atteggiamento che possa essere interpretato quale tentativo di influenzarne impropriamente le decisioni.

Con riferimento ai rapporti con la PA, è fatto divieto ai Destinatari di promettere od offrire a Pubblici Ufficiali ovvero Incaricati di Pubblico Servizio o a dipendenti, in genere, della Pubblica Amministrazione doni (non solo sotto forma di somme in denaro, ma anche beni), benefici o altre utilità per promuovere o favorire gli interessi della Società in sede di assunzione di impegni e/o di gestione dei rapporti di qualsivoglia natura con la Pubblica Amministrazione. In particolare, è vietato:

- esibire documenti falsi e/o alterati alla PA, ovvero sottrarre e/o omettere l'esibizione, qualora dovuta, di documenti, informazioni o dati di qualsiasi tipo, ovvero dal tenere una condotta tendente a trarre in inganno la PA, in particolare per ciò che riguarda la gestione delle attività relative ai ricoveri ed alle pratiche terapeutiche e/o ambulatoriali per conseguire in modo indebito rimborsi per attività erogate in convenzione con il SSN e/o per ottenere contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo da parte dello Stato, delle Comunità europee o di altri enti pubblici.
- offrire ai soggetti sopra citati, anche in occasioni di festività, omaggi, fatta eccezione per regalie di valore simbolico direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia commerciale e, comunque, tali da non poter ingenerare, nell'altra parte ovvero in un terzo estraneo ed imparziale, l'impressione che esse siano finalizzate ad acquisire dalla Società o concedere alla Società indebiti vantaggi, ovvero tali da ingenerare comunque l'impressione di illegalità o immoralità;
- esaminare o proporre strumentalmente opportunità di impiego di dipendenti della Pubblica Amministrazione (o parenti ed affini) e/o opportunità commerciali di qualsiasi altro genere che potrebbero indebitamente avvantaggiarli, al di fuori dell'ordinario trattamento riservato alla clientela;
- effettuare spese di rappresentanza ingiustificate o non previste contrattualmente e con finalità diverse dalla mera promozione dell'immagine aziendale;

- fornire o promettere di fornire, sollecitare od ottenere informazioni e/o documenti riservati o comunque tali da poter compromettere l'integrità o la reputazione di una o entrambe le parti;
- favorire, nei processi d'acquisto, fornitori e sub-fornitori solo perché indicati dai dipendenti stessi della Pubblica Amministrazione come condizione per lo svolgimento successivo delle attività;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errore nella valutazione tecnico-economica dei prodotti e servizi offerti/forniti, o influenzare indebitamente la decisione della Pubblica Amministrazione;

I Destinatari sono tenuti a verificare che le erogazioni pubbliche, i contributi o i finanziamenti agevolati, erogati in favore della Società, siano utilizzati per lo svolgimento delle attività o la realizzazione delle iniziative per le quali sono stati concessi; qualsiasi utilizzo diverso da quello per il quale sono stati erogati è vietato.

Chiunque riceva richieste esplicite o implicite o proposte di benefici di qualsiasi natura da Pubblici Ufficiali ovvero Incaricati di Pubblico Servizio deve immediatamente:

- sospendere ogni rapporto con gli stessi;
- informare tempestivamente l'Amministrazione della Società e, per iscritto, l'Organismo di Vigilanza.

I dipendenti hanno l'obbligo di comunicare all'amministrazione la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio.

In data 18 gennaio 2019, Ospedale di Sassuolo s.p.a. ha inoltre adottato le previsioni del Codice di Comportamento implementato nell'ambito dell'AUSL di Modena.

6.9. Red Flags – contratti pubblici (in corso di implementazione)

Con Red flags si intendono gli indici di rischio, ovvero i segnali di allarme che possono manifestarsi, in alcune situazioni, rispetto al rischio corruzione.

In generale, nell'ambito dei contratti pubblici, i principali rischi corruttivi sorgono:

- nella fase di scelta del contraente da parte della stazione appaltante;
- nella fase di esecuzione del contratto.

Nella prima (procedure di selezione), la corruzione si concretizza sia violando le normali procedure di selezione, sia abusando della infungibilità del servizio o delle procedure di urgenza, sia prorogando illegittimamente situazioni in essere, o a causa del conflitto di interessi.

Nella seconda (erogazione del servizio), la corruzione serve ad evitare controlli su cosa viene erogato, ad ottenere pagamenti non dovuti, ovvero indebite variazioni contrattuali o per raggiungere accordi extra-contrattuali.

I meccanismi corruttivi per conseguire la fornitura di beni e servizi a scapito di aziende concorrenti generalmente possono essere raggruppati nei seguenti macro-schemi.

Accesso alle informazioni

La corruzione del funzionario è finalizzata ad ottenere informazioni in possesso della Pubblica Amministrazione così da acquisire un vantaggio rispetto agli altri attori competitori.

“Cucito su misura”

La corruzione è finalizzata ad influenzare la procedura di selezione della Pubblica Amministrazione in modo da avvantaggiare un privato a scapito degli altri, inserendo condizioni in grado di limitare la concorrenza.

Aggiramento delle procedure

La corruzione è finalizzata ad eludere le procedure di gara attraverso l'urgenza dell'acquisto, lo spaccettamento del servizio in più appalti sotto-soglia e il mascheramento dell'accordo sotto altra forma.

Tra le varie forme di aggiramento delle procedure, il conflitto di interesse è la più insidiosa perché difficile da rintracciare.

In altri casi ancora, infine, il rischio corruttivo potrebbe essere connesso all'utilizzo di fornitori, sub-appaltatori, sub-contraenti, consulenti legati a figure della stazione appaltante.

Erogazione del servizio

Una volta individuata l'azienda fornitrice, il passaggio successivo è la concreta fornitura dei prodotti e lo svolgimento dei servizi.

La criticità che emerge in questa fase è la mancata corrispondenza tra le prestazioni ricevute e quanto pattuito.

Con specifico riferimento al settore dei contratti pubblici, anche sulla scorta delle indicazioni fornite da ANAC, sono stati individuati i seguenti indicatori di corruzione, che devono essere considerati alla stregua di segnali di allarme, con la conseguente attivazione dei necessari canali di approfondimento.

In particolare:

- utilizzo di una procedura di scelta del contraente apparentemente anomala, alla luce dell'importo a base d'asta;
- termini concessi ai concorrenti non conformi alle previsioni normative;
- accettazione di offerte dopo la scadenza del bando, ovvero riapertura dei termini;
- rapporti caratterizzati da rilevanti modifiche dell'offerta contrattuale;
- inserimento nel contratto di elementi non inseriti nel bando, con conseguenti modifiche sostanziali nell'oggetto/importo del bando;
- mancata comunicazione ai concorrenti dei risultati della gara;
- anomalie nella redazione del bando/capitolato che non rendono chiara la comprensione degli elementi essenziali della prestazione.

Le informazioni e i dati relativi ai contratti pubblici devono essere registrati e conservati in maniera tale da consentire un'agevole individuazione di eventuali *Red flags*.

6.10. Sistema Sanzionatorio

La violazione e/o l'inosservanza delle disposizioni contenute nel piano di prevenzione della Corruzione da luogo a responsabilità disciplinare nelle forme e nei modi previsti dalla Parte Speciale B “Sistema Sanzionatorio” del presente Modello, a cui interamente si rinvia, con la doverosa precisazione che la fase pre-istruttoria e quella istruttoria all'irrogazione della sanzione sarà gestita dal R.P.C. e non dall'OdV.

6.11. Segnalazioni al Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Attualmente Ospedale di Sassuolo S.p.A., nell'ambito del Modello ex d.lgs. 231/01, ha previsto alcuni canali per consentire la comunicazione da e verso l'O.d.V., sia relativamente ai dipendenti che ai soggetti esterni alla Società:

- ha creato una casella istituzionale di posta elettronica (odv@ospedalesassuolo.it), a cui far confluire eventuali segnalazioni; tale indirizzo è pubblicato sul sito internet della Società, nella sotto- sezione dedicata all'Organismo di Vigilanza
- è stato implementato un apposito canale per le segnalazioni anonime, anche in via informatica, ai sensi del novellato art. 6 d.lgs. n. 231/2001.
- ha costruito sulla intranet aziendale, nell'Area Società, una sezione dedicata all'Organismo di Vigilanza dove sono presenti, oltre alla normativa 231 e al Modello, anche tutti i riferimenti utili per contattare l'Organismo stesso.

Dato il tenore della norma ed il ruolo che viene riconosciuto al *whistleblowing* quale importante strumento di prevenzione della corruzione, Ospedale di Sassuolo S.p.A. intende proseguire nel percorso già avviato:

- implementando un sistema di segnalazione ad uso dei dipendenti, che consenta la gestione delle segnalazioni stesse sia da parte dell'O.d.V. che del R.P.C., ciascuno per quanto di rispettiva competenza, ed al tempo stesso garantisca la figura del *whistleblower*,
- consentendo anche ai soggetti esterni di effettuare comunicazioni/segnalazioni attraverso il medesimo sistema, andando così a sostituire le due caselle istituzionali di posta elettronica dell'O.d.V. e del R.P.C., ai fini di una maggiore efficienza nella gestione delle comunicazioni/segnalazioni in generale da parte dei citati organi.

Recentemente si è provveduto all'aggiornamento del Modello 231 anche con riferimento all'introduzione del sistema di *whistleblowing*.

È stata implementata una specifica piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni in ambito *whistleblowing*.

Nell'ottica di integrare i due sistemi di segnalazione – oggi parificati anche per quanto riguarda la tutela del dipendente che segnala gli illeciti – è stata pertanto creata un'unica procedura di segnalazione – recante altresì disposizioni in tema di tutela del segnalante –, alla quale si rinvia.

Comunicazioni/segnalazioni ad opera di esterni

Le informazioni per consentire le comunicazioni/segnalazioni da parte di soggetti esterni verranno fornite tramite il sito internet della Società, all'interno delle sotto-sezioni dedicate all'O.d.V. e al R.P.C. nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Segnalazioni ad opera di dipendenti – disciplina del *whistleblowing*

Dell'implementazione del sistema di segnalazione ad uso dei dipendenti verrà data comunicazione a tutto il personale, fornendo tutte le indicazioni e le informazioni necessarie.

L'identità del segnalante verrà protetta dagli organi destinatari della segnalazione in ogni contesto successivo alla

segnalazione, salvo i casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non possa essere opposto (ad es. in caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.).

Inoltre, in caso di procedimento disciplinare che dovesse derivare in seguito ad una segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata a chi irroga la sanzione disciplinare e al destinatario della stessa, nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;
- se la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione stessa e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa del destinatario della sanzione disciplinare.

È stata attivata una specifica procedura di segnalazione verso l'OdV ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 e una apposita piattaforma informatica per la gestione della segnalazione.

Divieto di discriminazione

Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il dipendente che segnala all'O.d.V. e/o al R.P.C. 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.

Per misure discriminatorie si intendono le irrogazioni di sanzioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Azioni successive

Il R.P.C., unitamente all'O.d.V. se competente, in tutti i casi in cui ha conoscenza di una violazione del P.T.P.C. (ivi incluso il P.T. e il Codice etico), per effetto di una segnalazione ritenuta fondata, svolge un'attività istruttoria sui contenuti della segnalazione stessa con le modalità indicate nel sistema sanzionatorio.

L'utilizzo del sistema di *whistleblowing* sopra rappresentato, si considera adottato in via sperimentale e potrà, dunque, essere oggetto di revisione successivamente alla prima fase di avvio - seppur nel rispetto di tutti i principi sopra enunciati.

6.12. Monitoraggio e reportistica

In base all'art. 1, c. 10 della L. 190/2012, il R.P.C. ha, tra gli altri, il compito di verificare l'efficace attuazione del P.T.P.C. e la sua idoneità a prevenire il rischio di corruzione, anche al fine di proporre al C.d.A. le modifiche che, all'esito dei controlli, si rendesse necessario apportare al Piano stesso. L'attività di verifica consiste, dunque, nell'accertamento del rispetto delle misure preventive previste nel P.T.P.C. da parte della struttura aziendale oggetto di analisi.

A tal fine il R.P.C. definisce un piano dei controlli per monitorare le aree maggiormente critiche.

Al fine di garantire un'azione sinergica fra il Modello ex d.lgs. 231/01 e il P.T.P.C., le prescrizioni e i piani di azione identificati nel Piano saranno considerati, ove applicabili, come presidi di controllo relativi alla prevenzione delle fattispecie di reato ex d.lgs. 231/2001 e costituiranno nuovi protocolli di controllo.

Nell'espletamento dei propri compiti l'O.d.V. e il R.P.C. garantiranno il necessario coordinamento; le attività di controllo saranno condotte in un'ottica di integrazione e di coordinamento anche con le verifiche disposte

dall'O.d.V. ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Nell'ambito dell'attività di monitoraggio il R.P.C. si può avvalere del supporto dei Referenti per l'anticorruzione, ciascuno per quanto di rispettiva competenza; ove lo ritenga necessario, il R.P.C. può avvalersi, informato il relativo Referente per l'anticorruzione, anche della collaborazione degli addetti della struttura aziendale di riferimento per attività tecniche di verifica, oltre che del supporto motivato di consulenti esterni, nell'ambito delle risorse assegnate dalla Società.

Per quanto riguarda le misure di monitoraggio e di vigilanza degli obblighi di trasparenza, si richiama integralmente quanto specificatamente indicato nel P.T.

Il R.P.C. riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta in relazione all'incarico conferito. La relazione viene inviata, per quanto di rispettiva competenza, anche al Collegio sindacale, all'O.d.V. e al R.T., nel caso differisca dal R.P.C.

Anche l'OdV riferisce periodicamente al Consiglio di amministrazione sull'attività svolta.

Attualmente, data la scelta della Società di individuare in un unico soggetto i due ruoli di Responsabile per la trasparenza e di Responsabile della prevenzione della corruzione, l'obbligo di reportistica trimestrale di fine esercizio è assolto ai sensi dell'art. 1, comma 14 della L. 190/2012, in base al quale il R.P.C., entro il 15 dicembre di ogni anno, pubblica nella sezione Società Trasparente della Società e trasmette al C.d.A. una relazione recante i risultati dell'attività svolta, con le modalità e di contenuti specificatamente indicati dall'ANAC.

Eventuali criticità che dovessero essere segnalate dai Referenti o rilevate dal R.P.C. nell'ambito della propria attività di controllo vengono evidenziate all'interno della relazione trimestrale e sono oggetto di tempestiva valutazione da parte del gruppo di lavoro unitamente al Responsabile stesso, al fine di individuare la più opportuna risoluzione.

6.13. Strumenti specifici di controllo

Ospedale di Sassuolo s.p.a. ha implementato e/o sta implementando una serie di strumenti di controllo, con un focus specifico e ulteriore rispetto alle verifiche condotte dall'OdV, così articolata:

Strumenti di controllo	Descrizione	Responsabile
Monitoraggio sui tempi di conclusione dei procedimenti	Il monitoraggio sulla conclusione dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi è effettuato: - nell'ambito dell'attività del controllo di regolarità amministrativa; - attivando forme di controllo a campione.	Segretaria amministrativa/Direttore Amministrativo

Strumenti di controllo	Descrizione	Responsabile
L'analisi delle segnalazioni	<p>Tutti coloro i quali intendono corrispondere con il Responsabile della prevenzione della corruzione al fine di segnalare condotte e comportamenti sintomatici di episodi o fenomeni corruttivi imputabili a strutture e al personale (quali ad esempio: richieste di documenti che appaiono pretestuosamente volte a far appesantire inutilmente i procedimenti amministrativi oppure che evidenziano ritardi inammissibili per l'adozione dei provvedimenti richiesti tali da occultare richieste illecite da parte dei dipendenti) possono farlo mediante utilizzando l'apposita procedura di segnalazione, pubblicata sul sito internet.</p> <p>Per le segnalazioni da parte del personale dipendente, sono previste varie misure di protezione del segnalante, anch'esse disciplinate nell'ambito della procedura di segnalazione</p>	Responsabile anticorruzione
Analisi sezione del sito web denominata "Amministrazione Trasparente"	Attraverso la periodica consultazione della sezione del sito web denominata "Amministrazione trasparente", viene verificato lo stato di attuazione delle misure di trasparenza previste nel Piano.	Responsabile anticorruzione OIV
Controllo sui precedenti penali ai fini dell'assegnazione degli incarichi dirigenziali	L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/2000 e pubblicata sul sito della Società. In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 39/2013, l'incarico è nullo.	Ufficio risorse umane <i>(da implementare)</i>
Controllo circa la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarichi dirigenziali	L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/2000 e pubblicata sul sito della Società (art. 20 del decreto legislativo n. 39/2013).	Ufficio risorse umane <i>(da implementare)</i>
Controllo circa la sussistenza di eventuali incompatibilità in capo ai titolari di incarichi dirigenziali	L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/2000 e pubblicata sul sito della Società (art. 20 del decreto legislativo n. 39/2013), all'atto del conferimento dell'incarico e annualmente (e su richiesta).	Ufficio risorse umane <i>(da implementare)</i>

Tra le attività generali di monitoraggio rientrano, a titolo esemplificativo:

- l'analisi e la successiva verifica di segnalazioni relative alla commissione di reati di corruzione pervenute

tramite le segnalazioni all'ODV – procedura prevista nel MOG 231 o attraverso fonti esterne;

- la verifica dell'adeguatezza delle misure previste dal Piano sulla base di eventuali segnalazioni pervenute al RPCT da parte di soggetti esterni o interni o attraverso gli esiti dell'attività di monitoraggio. Qualora emergessero criticità significative, si appronteranno misure per loro superamento, che verranno adottate nel piano triennale successivo; solo in caso di particolare gravità di emersione del rischio corruttivo si procederà ad una revisione in corso d'anno;
- l'esame delle informazioni sulle modalità di svolgimento dei processi a rischio.

Il RPCT riferisce all'Organo di indirizzo politico ogni 6 mesi (ove prevedibile), come modalità di rafforzamento organizzativo e di processo. Le attività di monitoraggio si affiancano a quelle realizzate dall'ODV in sede di esercizio della vigilanza di attuazione del MOG 231, in ottemperanza all'esigenza di creare forme di integrazione fra attività del RPCT e dell'ODV espressa dalle linee guida ANAC.

Strumenti di monitoraggio di attuazione delle misure

Ospedale di Sassuolo ha previsto specifici strumenti di monitoraggio di attuazione delle misure per il tramite di un'apposita procedura denominata "Riesame della Direzione", a cui si fa espresso rinvio (*All. 1*).

Ospedale di Sassuolo sta adottando tutte le misure necessarie affinché tale procedura sia attuata nel corso dell'anno 2023.

Reportistica e ciclo virtuoso della programmazione

Contribuiranno alla redazione della relazione annuale del RPCT e saranno comunque oggetto di specifico capitolo nel Piano Anticorruzione (attuazione delle misure e attuazione annualità precedente)

L'RPCT si impegna a valutare le segnalazioni e ad approntare le soluzioni che si rendono opportune (pur essendo libero di adottare soluzioni anche diverse da quelle proposte dai destinatari e responsabili delle misure, nell'ambito dell'autonomia e indipendenza del ruolo che ricopre). In caso di particolare urgenza si provvederà immediatamente, mentre ordinariamente le misure saranno recepite nel Piano Anticorruzione successivo a quello relativo all'anno in cui sono emerse.

Altri accorgimenti attuativi

Di seguito si illustrano altri accorgimenti attuativi, la cui predisposizione sarà valutata con la direzione nel corso del 2023 e dalle rispettive Funzioni trasversali che ivi si citano:

- Inserire nella lettera di assunzione di un nuovo dipendente l'impegno alla presa visione (quando entrerà in servizio) del PCPCT e del MOG231. Una volta entrato in servizio sarà inviata una mail con la richiesta di dichiarazione di avvenuta presa visione del PTPCT e del MOG;
- Comunicare al RPCT l'avvenuta assunzione in modo che RPCT possa comunicare dove può leggere PTPCT, MOG (intranet) e prendere visione della sezione "Società trasparente" del sito di Ospedale di Sassuolo La comunicazione al RPCT avviene a cura del Responsabile delle Risorse Umane;
- In caso di attivazione di un nuovo profilo "responsabile dalla procedura" nei sistemi informativi dell'ANAC viene inviato all'interessato il materiale formativo disponibile sulle procedure di evidenza pubblica nonché la sezione dell'intranet aziendale nella quale sono predisposti i materiali, documenti e modelli in uso per la gestione delle procedure di evidenza pubblica. L'invio viene curato dalla Funzione Procedure, che segue anche la profilazione nei sistemi informativi ANAC.

6.14. Formazione in materia di anticorruzione

La legge 190/2012 attribuisce un ruolo fondamentale all'attività formativa nell'ambito della realizzazione del sistema di prevenzione della corruzione. Per pretendere il rispetto delle regole occorre, infatti, creare un ambiente di diffusa percezione della necessità di tale osservanza: pertanto, affinché l'attività di prevenzione della corruzione sia davvero efficace, è fondamentale la formazione della cultura della legalità, rendendo residuale la funzione di repressione dei comportamenti difforni.

Ospedale di Sassuolo S.p.A., consapevole del valore del momento formativo, intende operare allo scopo di garantire la conoscenza, da parte di tutto il personale, del contenuto della normativa in tema di anticorruzione e trasparenza, nonché degli elementi posti a presidio dell'attuazione della stessa. Le finalità che la Società ritiene opportuno perseguire per mezzo della formazione, tendono, dunque, in primo luogo a creare consapevolezza sulla responsabilità/obblighi definiti dalla normativa, nonché ad aumentare l'attenzione sui temi dell'etica e della legalità, quali elementi determinanti per costruire e implementare il sistema di prevenzione della corruzione della Società.

In tale contesto Ospedale di Sassuolo S.p.A. si è dotata di procedure interne finalizzate alla definizione di un Piano annuale della formazione, idoneo a garantire la corretta selezione e formazione del personale anche con riguardo alle tematiche relative all'anticorruzione e alla trasparenza.

La formazione, con riferimento al personale da inserire nei vari percorsi formativi, le attività di sensibilizzazione e quelle di informazione del personale nei settori di interesse sono gestite dal Responsabile della Formazione (Direzione Risorse Umane), sulla base dei fabbisogni individuati dal R.P.C., in coordinamento con l'O.d.V. per le correlate tematiche di competenza. In particolare il Responsabile Formazione fornisce il supporto organizzativo e logistico per l'erogazione degli interventi formativi.

L'attività di formazione riguarda tutto il personale e dovrà essere prevista e realizzata sia al personale neo-inserito sia in occasione di modifiche del P.T.P.C., del P.T. e del Modello ex d.lgs. 231/01 o di ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità.

Il corso di formazione presenta un modulo di base comune a tutto il personale e due moduli specifici, uno destinato al comparto sanitario, l'altro al settore amministrativo.

Le attività formative potranno riguardare i seguenti argomenti e saranno definite, sul triennio 2023-2025, nell'apposito piano formativo:

- Formazione del RPCT e della struttura di supporto, con particolare riferimento al risk management
- Formazione relativa al MOG 231 per tutto il personale dipendente
- Misure generali e specifiche di prevenzione della corruzione per tutto il personale dipendente
- Formazione specifica per i responsabili delle aree, divisioni, unità e funzioni a maggiore rischio corruttivo (budget holder) articolate per le aree di rischio della mappatura dei processi del PTPCT.
- Formazione specifica su pantouflage e conflitto di interessi
- Formazione specifica per le aree e funzioni deputate alla gestione economica della società (Amministrazione, Controllo di gestione) circa il fenomeno del riciclaggio, concepito come elemento di rischio strettamente connesso alla corruzione
- Informazione e "Autoformazione" dei dipendenti attraverso incontri annuali interni alla società, gestiti dal RPCT e dalla struttura di supporto, a seguito dell'approvazione del PTPCT, a cui potranno essere invitati anche esperti esterni, qualora ritenuto opportuno.

7. Piano della Trasparenza

7.1. Premessa

La trasparenza è un obiettivo e uno strumento trasversale affermatosi progressivamente negli ultimi anni e recentemente codificato nel Decreto legislativo n. 33 del 20 aprile 2013, “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”. La normativa recente definisce la trasparenza come l’accessibilità totale delle informazioni concernenti l’organizzazione e l’attività delle pubbliche amministrazioni, per favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e dell’utilizzo delle risorse pubbliche. Principi coerenti con quanto affermato dall’articolo 9 del Codice Etico Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Ospedale di Sassuolo S.p.A. del 6 febbraio 2014.

Il decreto n. 33/2013 introduce inoltre nuovi e rilevanti obblighi di pubblicazione che si estendono all’intera attività e si ripercuotono sulla stessa organizzazione della società chiamata a fare propria la cultura e la pratica della trasparenza. La trasparenza richiama un’etica della responsabilità, poiché oltre ad efficienza ed efficacia, i cittadini richiedono oggi maggiore correttezza e coerenza nel comportamento della pubblica amministrazione e delle proprie partecipate al fine di assicurare una funzione continuativa e strutturata in una logica di *accountability*.

Il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità, è previsto dall’articolo 10 del Decreto trasparenza (d.lgs. n. 33/2013), come modificato dal DL 90/2014 convertito dalla L. 114/2014 e dal d.lgs. 97/2016 che prevede che tutte le amministrazioni pubbliche e le società partecipate da enti pubblici redigano e approvino un Programma, che deve tra l’altro definire le misure, i modi e le iniziative volti all’attuazione degli obblighi di pubblicazione, ivi comprese le misure organizzative e le procedure tecniche volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

La Mappa degli obblighi di pubblicazione è basata sulla struttura indicata nell’allegato alla Delibera ANAC 1134/2017 (Allegato 5 MAPPATURA DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA) e tenendo conto delle modifiche relative alle pubblicazioni riguardante i contratti (allegato 9 al PNA 2022); per ogni singolo obbligo di pubblicazione vengono indicati:

- i contenuti di dettaglio dell’obbligo;
- la tempistica di pubblicazione e di aggiornamento del dato;
- il soggetto che deve produrre il dato e fornirlo al Responsabile della pubblicazione o al RPCT per la sua pubblicazione (soggetti coinvolti nell’adempimento degli obblighi di pubblicazione e dei loro specifici ruoli, in relazione all’organizzazione della società ed all’attribuzione delle responsabilità).

Il **Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità 2023-2025** di Ospedale di Sassuolo S.p.A. è redatto, tenuto conto di quanto previsto:

- dalla Delibera Civit n. 50/2013 - Linee guida per l’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2014.2016 ed i suoi allegati;
- l’Orientamento n. 31 del 28 maggio 2014 dell’ANAC concernente l’interpretazione dell’art. 22, c. 2, del d.lgs. n. 33/2013, secondo il quale per “incarichi di amministratore” degli enti e delle società - di cui alle

lettere da a) a c) del comma 1 del medesimo articolo - si intendono quelli di Presidente e di componente del Consiglio di Amministrazione, o di altro organo con analoghe funzioni comunque denominato, e di amministratore delegato. Per ciascuno di essi devono essere pubblicati il nominativo dell'amministratore, il tipo di incarico e il relativo trattamento economico complessivo.

- la Determinazione ANAC n 8/2015, pubblicata su G.U. s.g. n. 152 del 3/7/2015, avente ad oggetto «Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici»
- l'orientamento n. 24 del 23 settembre 2015 dell'ANAC, con il quale l'Autorità ha formulato indicazioni in merito all'applicazione della sanzione disposta dall'art. 22, co. 4 del d.lgs. n. 33/2013 consistente nel divieto per le pubbliche amministrazioni di erogare somme a qualsiasi titolo in favore di enti pubblici vigilati, enti di diritto privato in controllo pubblico e società partecipate come individuati nel co. 1 dell'art. 22 citato, nei casi di omessa o incompleta pubblicazione dei dati indicati nel medesimo articolo 22 del decreto;
- dal Piano nazionale anticorruzione 2016;
- Delibera n. 1309/2016 "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2 del d.lgs. n. 33/2013";
- Delibera n. 1310/2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. n. 33/2013 come modificato dal d.lgs. n. 97/2016";
- Piano Nazionale Anticorruzione 2017;
- Delibera n. 1134/2017 "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici".

7.2. La società

Dal punto di vista organizzativo, Ospedale di Sassuolo S.p.A. si avvale di una struttura imperniata sul principio della separazione delle funzioni.

L'Assemblea dei Soci, oltre alle competenze previste dallo statuto, ha il compito di nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale.

Il Consiglio di Amministrazione ha un ruolo di governo e di indirizzo strategico; più in dettaglio, svolge la funzione di definizione degli indirizzi strategici, di approvazione del budget e verifica degli andamenti (anche in termini reddituali), di garanzia di coerenza con la programmazione sanitaria locale e regionale e di garante nei confronti della AUSL della coerente integrazione della struttura all'interno della rete di servizi sanitari nella quale è collocata; il Presidente è il Legale rappresentante e mantiene i rapporti istituzionali con l'esterno. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del socio pubblico, ha il compito di nominare il Direttore Sanitario.

Alle sedute del Consiglio di Amministrazione partecipano, di norma, il Direttore Generale, il Direttore Sanitario e il Direttore Amministrativo e il Direttore Risorse Umane.

Il Direttore Generale (risponde gerarchicamente al Consiglio di Amministrazione) deve assicurare il corretto fluire della diurna gestione della società, nel rispetto dei ruoli e nelle mansioni stabiliti nell'organigramma approvato dall'organo amministrativo, è responsabile della gestione e del budget assegnato e, mediante l'attuazione delle

deleghe conferite, persegue il raggiungimento degli obiettivi gestionali e strategici definiti dal Consiglio di Amministrazione.

Il Direttore Sanitario (risponde gerarchicamente al Direttore Generale) è responsabile del governo clinico e della produzione delle attività sanitarie delle strutture aziendali e, nell'ambito dell'autonomia tecnico-professionale, raggiunge gli obiettivi assegnati dal Direttore Generale, oltre a concorrere all'attuazione delle strategie e degli obiettivi gestionali definiti dal Consiglio di Amministrazione.

Il Direttore Amministrativo (risponde gerarchicamente al Direttore Generale) è responsabile delle funzioni amministrative, della gestione economica e del raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Direttore Generale, oltre a concorrere all'attuazione delle strategie e degli obiettivi gestionali definiti dal Consiglio di Amministrazione.

Il Direttore Risorse Umane assicura la elaborazione delle politiche e delle strategie relative all'acquisizione, alla gestione e sviluppo delle risorse umane. Garantisce le attività di segreteria per la direzione.

Il Responsabile Sistemi Informativi assicura la impostazione e lo sviluppo del sistema informativo aziendale, la sua gestione, il necessario supporto ai responsabili aziendali per i necessari adeguamenti ed implementazioni.

A supporto del Direttore Risorse Umane e Segreteria Generale vi sono le seguenti funzioni:

- Amministrazione e Contrattualistica;
- Sviluppo Organizzativo;
- Formazione;
- Comunicazione;
- Servizi Generali.

A supporto dei Sistemi informativi vi sono le seguenti funzioni:

- Assistenza Software;
- Infrastruttura Hardware e Sicurezza;
- Innovazione e Digitalizzazione.

A supporto del Direttore Amministrativo vi sono le seguenti funzioni:

- Controllo di Gestione;
- Amministrazione e Bilancio;
- Finanza;
- Acquisti e Fornitura;
- Tecnologie e Infrastrutture.

A supporto del Direttore Sanitario vi sono le seguenti funzioni:

- Segreteria di direzione URP
- Gestione rischio e qualità
- Codifica Monitoraggio ricoveri
- Comfort e logistica
- Pianificazione ricoveri
- Percorsi chirurgici e materno infantile
- Percorsi Emergenze e internistico
- Percorsi Ambulatoriali Servizi

La parte operativa clinica si articola in quattro aree di coordinamento:

- Area medica
- Area chirurgica
- Area Materno Infantile
- Area Diagnostiche

Inoltre è presente una Direzione delle Professioni Sanitaria per il coordinamento di tutto il personale,

infermieristico e tecnico e assistenziale

Per una più dettagliata individuazione della struttura organizzativa di Ospedale di Sassuolo S.p.A. si rinvia alla parte speciale "B" del Modello 231 della società.

7.3. Procedimento di elaborazione e adozione del programma

7.3.1. Programmazione della trasparenza

Come indicato nella delibera ANAC 831/2016 e ribadito dalla successiva delibera n. 1310/2016 appare opportuno optare per piena integrazione del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità nel Piano triennale di prevenzione della corruzione.

7.3.2. Nomina del Responsabile della trasparenza e elaborazione del programma

In data 15 febbraio 2021 il Consiglio di Amministrazione di Ospedale di Sassuolo S.p.A. ha nominato la dott.ssa Mariangela Vitone quale Responsabile per la trasparenza e Responsabile della prevenzione della corruzione, in ossequio a quanto stabilito dall'art. 43 del citato d.lgs., il quale prevede che tali ruoli possano coincidere nel medesimo soggetto.

In favore della coincidenza dei ruoli depone anche la delibera ANAC n. 1310/2017.

Il Responsabile per la trasparenza della Società ha il compito di:

- redigere e aggiornare il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di Ospedale di Sassuolo s.p.a., che viene adottato dal Consiglio di Amministrazione;
- effettuare una costante attività di controllo sull'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- riferire al Consiglio di Amministrazione della Società e segnalare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione al Consiglio stesso, all'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/01, all'ANAC e al Responsabile Risorse Umane, ai fini dell'eventuale attivazione delle azioni più opportune e/o del procedimento disciplinare;
- controllare e garantire la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal d.lgs. 33/13.

Il Progetto Trasparenza è stato strutturato in fasi – identificate sotto il profilo della consequenzialità logico-metodologica piuttosto che dell'effettiva successione temporale – che si riassumono sinteticamente nel seguito:

- Fase 1: Start up
 - o individuazione referenti delle Direzioni impattate dal Progetto
 - o definizione Progetto nella sua complessità e delle modalità operative di esecuzione del progetto stesso
 - o raccolta ed analisi della documentazione rilevante
- Fase 2: Analisi
 - o verifica articolazione sezione Amministrazione Trasparente
 - o individuazione interventi correttivi

- o attività di adeguamento
- Fase 3: Mappatura dati
 - o mappatura dati pubblicati
 - o individuazione dati da pubblicare nelle sezioni/contenuti
 - o condivisione dati/contenuti
 - o individuazione responsabile trasmissione e responsabile pubblicazione dei dati
 - o avvio attività di immissione/pubblicazione dati
 - o definizione flussi vs sezione
 - o definizione tempistica pubblicazione/aggiornamento
 - o definizione misure di monitoraggio a supporto dell'attività di controllo dell'adempimento da parte del Responsabile
- Fase 4: Obiettivi
 - o definizione obiettivi in materia di trasparenza posti dagli organi di vertice / dati ulteriori che la Società si impegna a pubblicare entro la fine dell'anno e nel triennio
 - o definizione iniziative e strumenti di comunicazione per la diffusione dei contenuti del Programma e dei dati
- Fase 5: Programma
 - o redazione Programma triennale per la trasparenza e l'integrità
 - o condivisione con le Direzioni interessate e il vertice
 - o sottoposizione del Programma al CdA per l'approvazione
 - o pubblicazione del Programma

7.4. Obiettivi strategici e obiettivi di periodo in materia di trasparenza

Il Programma viene adottato con il duplice obiettivo strategico posto dal Consiglio di Amministrazione di:

- promuovere il concetto di trasparenza all'interno della Società con particolare attenzione al ruolo di strumento di prevenzione della corruzione; in tal senso il Programma è parte integrante del Piano triennale di prevenzione della corruzione;
- assicurare l'alimentazione costante e continua dei dati da pubblicare nella sezione Amministrazione Trasparente, secondo il modello e la tempistica individuate nel Processo di attuazione del Programma.

In tale ambito, gli obiettivi di breve periodo sono:

- miglioramento complessivo della qualità della sezione Amministrazione Trasparente, con particolare attenzione alla visibilità e completezza dei dati (Settori interessati: tutti)
- implementazione del sistema di archiviazione dei dati pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente, che consenta l'archiviazione periodica del dato nella sotto-sezione "Archivio", in base a quanto definito in tema dall'art. 9 del d.lgs. 33/13 (Settori interessati: Amministrazione; Risorse umane; SIA)

Gli obiettivi di lungo periodo sono:

- assicurare l'informatizzazione della gestione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente, da utilizzare anche ai fini del monitoraggio;
- garantire la massima trasparenza nella pubblicazione dei dati, avviando a tale scopo riflessioni e confronti all'interno del gruppo di lavoro coordinato dal Responsabile per la trasparenza, al fine di individuare e pubblicare dati ulteriori;
- assicurare la formazione del personale interno al fine di una maggiore sensibilizzazione sul tema e la diffusione della cultura della trasparenza;
- individuare le più opportune modalità di coinvolgimento degli *stakeholder*;
- definizione degli strumenti informatici idonei alla rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione Amministrazione Trasparente;

Per il Consiglio di amministrazione della società la comunicazione e la trasparenza devono costituire un elemento culturale e comportamentale, sia all'interno dell'Ospedale che nei confronti dei cittadini utenti.

All'interno dell'organizzazione, la trasparenza dovrà presiedere e connotare i rapporti tra gli organi, la struttura amministrativa e sanitaria, tra la Dirigenza ed i collaboratori, i percorsi di carriera, il controllo di gestione e la valutazione dei risultati, il sistema informativo, la comunicazione, l'attività negoziale, le procedure di aggiudicazione e tutte le scelte da qualsiasi livello operate.

All'esterno dell'Istituto la trasparenza dovrà caratterizzare tutta la comunicazione, sia nei confronti degli utenti che della stampa.

Tra gli obiettivi principali del presente aggiornamento del Piano, figura quello di migliorare la fase relativa alla pubblicazione dei dati e alla qualità degli stessi.

In particolare, nell'ambito di tale obiettivo, sarà da valutare la previsione di azioni volte al miglioramento:

- della fase di pubblicazione, individuando espressamente i nominativi dei soggetti e degli uffici responsabili delle specifiche attività di pubblicazione;
- della qualità dei dati pubblicati nel senso che, oltre alla necessità di pubblicare i dati in formato di tipo aperto, deve essere garantito, anche, il costante aggiornamento, la tempestività, la completezza, la semplicità di consultazione, la facile accessibilità e la comprensibilità dei dati e delle informazioni pubblicate. Dovrà essere inoltre garantita la conformità ai documenti originali, nonché l'indicazione della provenienza e della riutilizzabilità.

Altro obiettivo posto dal presente aggiornamento del Piano è quello di implementare gli strumenti di accesso civico e di accesso generalizzato, in ossequio alle previsioni di cui alla delibera ANAC n. 1309/2016.

Infine, ulteriore obiettivo che si pone il presente aggiornamento è quello di strutturare in maniera sistematica la disciplina dell'accesso civico e dell'accesso generalizzato nell'ambito di Ospedale di Sassuolo, anche creando un apposito regolamento interno sull'accesso che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili relativi alle tipologie di accesso.

La Società prevede un monitoraggio periodico – ogni 6 mesi – sui dati relativi ai contratti pubblici, pagamenti del personale, consulenti e collaboratori nonché sugli interventi di emergenza.

7.5. Termini di adozione del programma

Il Responsabile per la trasparenza sottopone il Programma all'attenzione del Consiglio di Amministrazione della Società ai fini della sua adozione entro il 31 gennaio di ogni anno o comunque entro il termine stabilito da ANAC (31 marzo 2023) in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 10 del d.lgs 33/2013.

Conseguentemente alla delibera:

- il Programma viene pubblicato sul sito internet della Società, all'interno della sezione Amministrazione Trasparente;
- viene data comunicazione della pubblicazione a tutto il personale della Società ed all'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/01.

7.6. Iniziative di comunicazione della trasparenza

Ospedale di Sassuolo S.p.A. ha inserito nel proprio sito istituzionale la sezione "Amministrazione Trasparente", in costante aggiornamento sotto la supervisione del Responsabile per la trasparenza e con il supporto del gruppo di lavoro, come già in precedenza segnalato.

Al fine di sensibilizzare le strutture aziendali e diffondere la cultura della trasparenza, è cura del Responsabile per la trasparenza programmare – in collaborazione con l'ufficio Risorse Umane nell'ambito della formazione prevista in materia di prevenzione della corruzione – un ciclo di sessioni formative rivolto a tutto il personale dipendente, anche con lo scopo di illustrare gli obiettivi che il Consiglio di Amministrazione ha stabilito di adottare in tale ambito.

In attesa dell'avvio delle sessioni formative, la Società attua comunque altre forme di comunicazione/informazione interna, tra le quali si segnalano: (i) la pubblicazione nella intranet aziendale della normativa in materia di trasparenza e anticorruzione, incompatibilità e inconfiribilità di incarichi (L. 190/2012 – d.lgs. 33/2013 – d.lgs. 39/2013); (ii) la segnalazione dell'avvio del Progetto trasparenza e del Progetto anticorruzione; (iii) la segnalazione della costituzione della nuova sezione Amministrazione Trasparente e della pubblicazione dei vari dati.

La condivisione e la partecipazione ai processi agevola la cultura della trasparenza e dell'integrità, per tale motivo Ospedale di Sassuolo S.p.A. si impegna a coinvolgere tutto il personale nelle iniziative volte a diffondere i contenuti del Programma.

Al fine di ottemperare agli obiettivi strategici oggetto del presente aggiornamento, dovranno essere promosse idonee iniziative formative finalizzate a favorire una partecipazione attiva in primo luogo da parte dei Responsabili di tutte gli uffici cui è attribuito l'onere del costante aggiornamento delle informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, con l'obiettivo di divulgare le principali novità introdotte dal Programma.

Dovrà essere inoltre effettuata apposita segnalazione tramite email personale a ciascun dipendente e collaboratore. Analoga modalità andrà adottata in occasione della prima assunzione in servizio.

7.7. Processo di attuazione del programma

Ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. 33/2013, il tempestivo e regolare flusso dei dati da pubblicare è garantito dai responsabili delle funzioni in cui è articolata l'organizzazione della Società, in base alle rispettive competenze e con le modalità qui indicate; in tale ambito i Responsabili verificano e garantiscono l'esattezza e la completezza dei dati.

In questa sezione, sono individuate le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, prevedendo uno specifico sistema delle responsabilità e indicando i

nominativi dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti.

7.7.1. Mappa degli obblighi di comunicazione

La Mappa degli obblighi di pubblicazione è basata sull'allegato alla delibera Civit n. 50/2013 ("Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014.2016") e riprende l'articolazione in sottosezioni e livelli prevista per le sezioni Amministrazione trasparente dei portali istituzionali.

Per ogni singolo obbligo di pubblicazione vengono indicati:

- i contenuti di dettaglio dell'obbligo;
- la tempistica di pubblicazione e di aggiornamento del dato.

Essa indica inoltre:

- se c'è modifica "strutturale" rispetto al precedente programma
- come deve avvenire l'aggiornamento del dato per il 2023-2025

7.7.2. Soggetti coinvolti nel processo di pubblicazione

Responsabile per la Trasparenza: svolge tutti i compiti previsti dalla legislazione nazionale inerenti a questa figura, ed in particolare:

- il Responsabile della trasparenza svolge un'attività di stimolo per l'affermazione di una cultura della trasparenza e di controllo sull'adempimento da parte della società degli obblighi di pubblicazione previsti nella normativa vigente;
- assicura la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- provvede alla redazione e all'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- è altresì Responsabile dell'accesso civico previsto all'articolo 5 del decreto legislativo n.33 del 2013, del quale controlla e assicura la regolare attuazione.

Responsabile della pubblicazione del dato: provvede a pubblicare i dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale di Ospedale di Sassuolo S.p.A.

Responsabili di area, unità, strutture speciali e funzioni: provvedono a fornire le informazioni al responsabile della trasparenza ed all'incaricato della pubblicazione del dato necessarie secondo la propria competenza e collocazione all'interno della struttura societaria

Organismo di Vigilanza 231: è il soggetto che viene individuato per la vigilanza sull'adempimento degli obblighi di trasparenza.

7.7.3. Standard di pubblicazione

Come previsto dalla delibera ANAC 1310/2010 si ritiene opportuno conformarsi, quanto alle modalità operative per la pubblicazione, alle seguenti indicazioni:

- ove possibile, esposizione in tabelle dei dati oggetto di pubblicazione: modalità sintetica per aumentare il livello di comprensibilità e di semplicità di consultazione dei dati, assicurando agli utenti della sezione "Amministrazione trasparente" la possibilità di reperire informazioni chiare e immediatamente fruibili;

- indicazione della data di aggiornamento del dato, documento ed informazione: necessità, quale regola generale, di esporre, in corrispondenza di ciascun contenuto della sezione “Amministrazione trasparente”, la data di aggiornamento, distinguendo quella di “iniziale” pubblicazione da quella del successivo aggiornamento.

In ogni caso i dati dovranno essere pubblicati in maniera completa e in formato aperto.

La durata della pubblicazione del dato è fissata in 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione.

7.7.4. Definizione dei flussi informativi

Elenco dei produttori della documentazione e delle informazioni (titolarità della firma e delle responsabilità)

Si rinvia all'apposita tabella allegata al Piano.

7.7.5. Monitoraggio dei flussi e delle Responsabilità

Le azioni di monitoraggio costituiscono un importante indicatore per valutare la qualità dei dati e delle informazioni pubblicate, che saranno oggetto di controlli specifici, per verificare la loro esattezza, accuratezza e aggiornamento.

Le **attività di vigilanza sono attribuite all'ODV 231**, secondo quanto previsto dalla Det. ANAC 8/2015. Nello specifico, nel secondo dei tali atti è indicato che “Ciascuna società è tenuta inoltre ad individuare un soggetto che curi l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, in analogia a quanto avviene nelle pubbliche amministrazioni a carico degli Organismi Indipendenti di Valutazione.

Per omogeneità di comportamento, si ritiene debba essere individuato per tale funzione l'Organismo di Vigilanza”.

Inoltre, il C.d.A ha maggiori poteri di vigilanza perché il Responsabile non ha qualifica dirigenziale. Secondo quanto previsto dal verbale della seduta del C.d.A. di nomina del responsabile della prevenzione della corruzione, la maggiore vigilanza si esplicita nella richiesta di relazione al C.d.A. ogni 6 mesi delle attività svolte dal Responsabile per la prevenzione della corruzione unitamente al Responsabile della Trasparenza.

7.7.6. Attività di controllo del RPT

Le attività di controllo riguardano tutta la sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale di Ospedale di Sassuolo S.p.A.

Delle attività di controllo è redatto apposito atto del Responsabile, che viene trasmesso sia al Responsabile della Prevenzione della corruzione (forma di raccordo fra i due soggetti, richiesta da Det. ANAC 8/2015 e DGR 1175/205) che ad ODV 231, al quale il Programma affida i compiti di vigilanza.

Il RPCT ha un ruolo di coordinamento nel monitoraggio sull'effettiva pubblicazione e provvede a richiedere i dati ai Responsabili che detengono le informazioni, ovvero a comunicare al Responsabile della pubblicazione dei dati la pubblicazione delle informazioni che sono già disponibili o immediatamente recuperabili.

Il responsabile provvede a richiedere i dati ai Responsabili che detengono le informazioni, ovvero a comunicare al Responsabile della pubblicazione dei dati la pubblicazione delle informazioni che sono già disponibili o immediatamente recuperabili.

In seguito al monitoraggio effettuato in conclusione di ogni annualità verrà redatta e pubblicata nelle sezioni Amministrazione trasparente la relazione sullo stato d'attuazione del Programma triennale, specificando eventuali ritardi e/o scostamenti e le azioni correttive previste e/o attuate.

La relazione sull'attuazione del programma precedente da parte del Responsabile della Trasparenza è inserita come parte integrante dell'aggiornamento annuale del programma, in modo che anche questa venga approvata dall'Assemblea dei Soci, unitamente al Programma dell'anno di riferimento.

In caso di inadempienza alle richieste del Responsabile, esso è tenuto all'applicazione delle sanzioni indicate nel sistema sanzionatorio.

7.8. Accesso civico e Accesso generalizzato

7.8.2. Introduzione

Ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 così come novellato dal d.lgs. n. 97/2016 “chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'art. 5-bis”

La qual cosa si traduce, in estrema sintesi, in un diritto di accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ed avente ad oggetto tutti i dati e i documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione.

Nel novellato d.lgs. n. 33/2013 è la libertà di accedere ai dati e ai documenti, cui corrisponde una diversa versione dell'accesso civico, a divenire centrale nel nuovo sistema, in analogia agli ordinamenti aventi il *Freedom of Information Act* (FOIA), ove il diritto all'informazione è generalizzato e la regola generale è la trasparenza mentre la riservatezza e il segreto eccezioni.

In coerenza con il quadro normativo, il diritto di accesso civico generalizzato si configura - come il diritto di accesso civico disciplinato dall'art. 5, comma 1 - come diritto a titolarità diffusa, potendo essere attivato “*da chiunque*” e non essendo sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente (comma 3). A ciò si aggiunge un ulteriore elemento, ossia che l'istanza “*non richiede motivazione*”. In altri termini, tale nuova tipologia di accesso civico risponde all'interesse dell'ordinamento di assicurare ai cittadini (a “*chiunque*”), indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridiche soggettive, un accesso a dati, documenti e informazioni detenute da pubbliche amministrazioni e dai soggetti indicati nell'art. art. 2-bis del d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016.

Il soggetto incaricato, secondo la normativa vigente, del ricevimento delle istanze di accesso civico semplice è il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il potere sostitutivo in caso di inerzia è attribuito al Presidente, in quanto legale rappresentante dell'Organo di indirizzo politico della società.

7.8.3. Distinzione tra accesso civico e accesso generalizzato

L'accesso è circoscritto ai soli atti, documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione e costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge, sovrapponendo al dovere di pubblicazione, il diritto del privato di accedere ai documenti, dati e informazioni interessati dall'inadempienza.

L'accesso generalizzato si delinea come affatto autonomo ed indipendente da presupposti obblighi di pubblicazione e come espressione, invece, di una libertà che incontra, quali unici limiti, da una parte, il rispetto

della tutela degli interessi pubblici e/o privati indicati all'art. 5 bis, commi 1 e 2, e dall'altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni

7.8.4. Ambito applicativo dell'accesso generalizzato

L'accesso civico generalizzato è esercitabile relativamente "ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione", ossia per i quali non sussista uno specifico obbligo di pubblicazione.

7.8.5. Disciplina interna

Come previsto dalla delibera ANAC n. 1309/2016, Ospedale di Sassuolo intende dotarsi di:

- a) soluzioni organizzative al fine di coordinare la coerenza delle risposte sui diversi tipi di accesso.

In particolare, anche al fine di evitare comportamenti disomogenei tra gli uffici della struttura, verrà strutturato un apposito regolamento interno sull'accesso, che prevedrà sezioni dedicate alle varie tipologie di accesso. La sezione dedicata all'accesso generalizzato avrà cura di disciplinare anche gli aspetti procedurali interni per la gestione delle richieste, provvedendo a:

- individuare gli uffici competenti a decidere sulle richieste di accesso generalizzato;
- disciplinare la procedura per la valutazione caso per caso delle richieste di accesso.

- b) Disciplina interna sugli aspetti procedurali per esercitare l'accesso con i contenuti, adottando adeguate soluzioni organizzative - ad esempio la concentrazione delle richieste in unico ufficio dotato di risorse professionali adeguate - che ai fini istruttori dialoga con gli altri uffici che detengono i dati richiesti.

- c) un registro delle richieste di accesso presentate (per tutte le tipologie di accesso), che verrà pubblicato sul sito internet nella sezione "società trasparente".

Il registro dovrà riportare l'elenco delle richieste con l'oggetto e la data e il relativo esito con la data della decisione, oscurando i dati personali eventualmente presenti. Il registro dovrà essere aggiornato almeno ogni 6 mesi.

7.9. La trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR

Ospedale di Sassuolo s.p.a., in linea con le priorità per l'attuazione delle misure contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), garantisce che le risorse finanziarie stanziare siano immuni da gestioni illecite, nel rispetto dei principi di sana gestione finanziaria, assenza di conflitto di interessi, frodi e corruzione.

Con riferimento ai Soggetti attuatori degli interventi - in assenza di indicazioni della RGS sugli obblighi di pubblicazione sull'attuazione delle misure del PNRR - si ribadisce la necessità di dare attuazione alle disposizioni del d.lgs. n. 33/2013.

In ogni caso, tali soggetti, qualora lo ritengano utile, possono, in piena autonomia, pubblicare - in formato *open data* - dati ulteriori relativi alle misure del PNRR in una apposita sezione del sito istituzionale, secondo la modalità indicata dalla RGS per le Amministrazioni centrali titolari di interventi. Si raccomanda, in tale ipotesi, di organizzare le informazioni, i dati e documenti in modo chiaro e facilmente accessibile e fruibile al cittadino. Ciò nel rispetto dei principi comunitari volti a garantire un'adeguata visibilità alla comunità interessata dai progetti e dagli interventi

in merito ai risultati degli investimenti e ai finanziamenti dell'Unione europea.

Tale modalità di trasparenza consentirebbe anche una visione complessiva di tutte le iniziative attinenti al PNRR, evitando una parcellizzazione delle relative informazioni.

Anche i Soggetti attuatori, in un'ottica di semplificazione e di minor aggravamento, laddove i dati rientrino in quelli da pubblicare nella sezione "Amministrazione trasparente" ex d.lgs. n. 33/2013125, possono inserire in A.T., nella corrispondente sottosezione, un link che rinvia alla sezione dedicata all'attuazione delle misure del PNRR.

Prevedere la pubblicazione nella sezione "Attuazione Misure PNRR", per ognuna delle sotto-sezioni, gli atti legislativi adottati e gli atti amministrativi emanati per l'attuazione della misura di riferimento, specificando, per ogni atto riportato:

- la tipologia, numero e la data di emissione o adozione dell'atto, con il link ipertestuale al documento;
- data di pubblicazione e data di entrata in vigore;
- oggetto
- eventuale documentazione approvata con il link ipertestuale al documento e le eventuali note informative.

Inoltre, si fa presente che, al fine di garantire la piena conoscibilità degli interventi PNRR, sono posti a carico dei Soggetti attuatori degli interventi:

- l'obbligo di conservazione e archiviazione della documentazione di progetto, anche in formato elettronico. Tali documenti, utili alla verifica dell'attuazione dei progetti, dovranno essere sempre nella piena e immediata disponibilità dell'Amministrazione centrale stessa, della Ragioneria Generale dello Stato (Servizio centrale per il PNRR, Unità di missione e Unità di audit), della Commissione europea, dell'OLAF, della Corte dei Conti europea (ECA), della Procura europea (EPPO) e delle competenti Autorità giudiziarie nazionali, anche al fine di permettere il pieno svolgimento delle fasi di monitoraggio, verifica e controllo. Rispetto alla documentazione conservata relativa ai progetti finanziati, è importante rilevare che la stessa RGS sottolinea la necessità di garantire il diritto dei cittadini all'accesso civico generalizzato;
- l'obbligo di tracciabilità delle operazioni e la tenuta di apposita codificazione contabile per l'utilizzo delle risorse PNRR

MAPPA DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE PER SITO INTERNET

Sezioni / Sotto-sezioni	Contenuto	Spiegazione da inserire sul sito	Destinatario dell'Obbligo di pubblicazione	Tempistica
DISPOSIZIONI GENERALI				
Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> • Piano 2023-2025 • Piano 2022-2024 • Piano 2021-2023 • Delibera del c.d.a. di approvazione • Relazioni annuali del Responsabile della Prevenzione della Corruzione • Archivio piani triennali (caricare i piani Triennali degli anni precedenti) 	<p>Con la Legge 190 del 2012 "<i>Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione</i>" è stato introdotto il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p> <p>Il Piano risponde all'esigenza di individuare le attività nell'ambito delle quali è elevato il rischio di corruzione e le relative misure di contrasto. Prevede, inoltre, obblighi di informazione nei confronti del Responsabile anticorruzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.</p>	Direzione Risorse Umane	<p>Annuale per il Programma e per gli atti di adozione</p> <p>Una tantum per il verbale di nomina del responsabile</p>
Atti Generali	<ul style="list-style-type: none"> • Atto costitutivo di Ospedale di Sassuolo • Statuto di Ospedale di Sassuolo • Codice Etico di cui al d.lgs. n. 231/2001 • Parte generale versione internet Modello 231 • Sistema sanzionatorio Modello 231 		Direzione Risorse Umane	Tempestivo

	<ul style="list-style-type: none"> • Procedura di segnalazione Modello 231 • Codice di Comportamento per i dipendenti • Riferimenti normativi con i relativi link alla banca dati "Normattiva" su organizzazione e attività di Ospedale di Sassuolo 			
Oneri informativi per cittadini e imprese		Non applicabile a Ospedale di Sassuolo		
Attestazioni OIV	<ul style="list-style-type: none"> • Pubblicare per ogni anno la attestazione dell'OIV (pdf) e la relativa Griglia di Rilevazione (excel) 	<p>Gli OIV - Organismi indipendenti di Valutazione - hanno il compito di promuovere ed attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità e l'avvenuta pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" delle informazioni e dei dati per i quali sussistono specifici obblighi.</p> <p>Le attestazioni dell'OIV costituiscono lo strumento di cui si avvale l'ANAC (ex CIVIT) - Autorità Nazionale Anticorruzione e per la Valutazione e la Trasparenza delle amministrazioni pubbliche - per verificare l'effettività degli adempimenti in materia di trasparenza ai sensi della legge 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013.</p>	Direzione Risorse Umane	Tempestivo

		Nell'ambito di Ospedale di Sassuolo le funzioni di OIV sono state affidate all'Organismo di Vigilanza ("OdV") nominato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001		
ORGANIZZAZIONE				
<p>Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consiglieri di amministrazione in carica (anche se gratuiti) • Consiglieri di amministrazione cessati (anche se gratuiti) <ul style="list-style-type: none"> - Cv dei componenti (DRU) - Verbali di nomina e Delibere assembleari correlate (DRU) - Compensi percepiti in relazione alla carica e gli importi di viaggi di servizio e missioni (DA) - Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti (DRU) - Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica (DRU) - Copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sulle persone fisiche o del quadro riepilogativo (DRU) - Attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute 	<p>In questa sezione vengono pubblicati i dati relativi alla titolarità di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo, alle sanzioni per la mancata comunicazione dei dati, all'articolazione degli uffici e all'organigramma. Vengono, altresì, indicati i recapiti dell'Ente.</p> <p>Non si considerano in questa sezione le figure del Direttore Generale, Direttore Amministrativo e Direttore Sanitario, contemplati invece tra gli "incarichi amministrativi di vertice" della sezione "personale".</p>	<p>Direzione Umane</p> <p>Risorse</p>	<p>Tempestivo</p> <p>La dichiarazione ex art. 14 d.lgs. n. 33/2013 e la dichiarazione dei redditi vanno presentate una sola volta entro tre mesi dalla nomina e resta pubblicata fino alla cessazione</p> <p>La attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale vanno presentata annualmente</p>

	nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi (DRU)			
Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	<ul style="list-style-type: none"> Non sono state adottate sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi dirigenziali. 	<p>Art. 47 - D. Lgs 33/2013</p> <p>Sanzioni per casi specifici</p> <p>1. La mancata o incompleta comunicazione delle informazioni e dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione in carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie, del coniuge e dei parenti entro il secondo grado, nonché tutti i compensi cui da diritto l'assunzione della carica, dà luogo a una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della mancata comunicazione e il relativo provvedimento è pubblicato sul sito internet dell'amministrazione o organismo interessato.</p> <p>2. La violazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'articolo 22, comma 2, dà luogo ad una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della</p>	RPCT	Tempestivo

		<p>violazione. La stessa sanzione si applica agli amministratori societari che non comunicano ai soci pubblici il proprio incarico ed il relativo compenso entro trenta giorni dal conferimento ovvero, per le indennita' di risultato, entro trenta giorni dal percepimento.</p> <p>3. Le sanzioni di cui ai commi 1 e 2 sono irrogate dall'autorita' amministrativa competente in base a quanto previsto dalla legge 24 novembre 1981, n. 689.</p>		
Rendiconti Gruppi Consiliari Regionali / Provinciali		Non applicabile a Ospedale di Sassuolo		
Articolazione degli uffici	<ul style="list-style-type: none"> Organigramma 	Le informazioni relative all'articolazione degli uffici sono contenute nella sezione "Azienda" / "Governance"	Direzione Risorse Umane	Tempestivo
Telefono e posta elettronica	<ul style="list-style-type: none"> Elenco completo dei numeri di telefono e delle caselle di posta elettronica istituzionali e delle caselle di posta elettronica certificata dedicate 		Direzione Risorse Umane	Tempestivo
CONSULENTI E COLLABORATORI				

<p>Elenco Consulenze e collaborazioni attivate</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incarichi di consulenza esterna • Incarichi di collaborazione <p>- Elenchi che riportano i nominativi di coloro che hanno avuto da Ospedale di Sassuolo S.p.A. incarico di consulenza.</p> <p>- Per ogni incarico vengono forniti: estremi dell'atto di conferimento; oggetto dell'incarico; durata dell'incarico;; compensi con indicazione dei soggetti percettori; dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali (dichiarazione assenza conflitto interessi); CV aggiornato; Attestazione verifica insussistenza conflitti di interessi e cause di inconferibilità degli incarichi</p>	<p>In questa sezione vengono pubblicati i dati relativi ai titolari di incarichi di collaborazione o consulenza conferiti e affidati, a qualsiasi titolo (oneroso o gratuito), da Ospedale di Sassuolo s.p.a. a soggetti esterni, mentre gli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti vengono pubblicati nella sezione "Personale" - "Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti".</p>	<p>Direzione Risorse Umane (personale → DRU) (altri incarichi → DA) (Ufficio bandi e gare: Guendalina Berni)</p>	<p>Entro 30 giorni dal conferimento dell'incarico (da pubblicare in tabelle)</p>
<p>Amministratori ed esperti</p>		<p>Non applicabile a Ospedale di Sassuolo</p>		
<p>Amministratori ed esperti ex art. 32 d.l. 90/2014</p>		<p>Non applicabile a Ospedale di Sassuolo</p>		

Attestazioni della mancanza di conflitti di interessi e cause di inconferibilità degli incarichi	Le attestazioni sono raccolte in sede di firma del contratto di incarico. Nelle tabelle di pubblicazione dei contratti a persone fisiche sono indicati i risultati di verifica delle attestazioni.		Segreteria Amministrativa	Entro 30 giorni dal conferimento dell'incarico (da pubblicare in tabelle)
Attestazioni sul rispetto del divieto di pantouflage	<ul style="list-style-type: none"> Le attestazioni sono raccolte in occasione della prima seduta di apertura delle candidature, dopo la verifica di completezza della domanda, e consiste nella verifica del CV circa l'indicazione di potenziali situazioni di pantouflage 		Responsabile di Procedura	Tempestivo
PERSONALE				
Incarichi amministrativi di vertice	<ul style="list-style-type: none"> Direttore Generale Direttore Sanitario Direttore Amministrativo <p>- Per ciascun titolare di incarico: CV aggiornato; Atto di nomina; compensi; dichiarazione della insussistenza di una delle cause di inconferibilità; dichiarazione della insussistenza di una della cause di incompatibilità</p>	In questa sezione vengono pubblicati i dati relativi ai titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice, ai titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali), ai dirigenti cessati, alle sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi dirigenziali, alle posizioni organizzative, alla dotazione organica, al personale non a tempo indeterminato, ai tassi di assenza, agli incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti), alla contrattazione	Direzione Risorse Umane	Tempestivo La dichiarazione ex art. 14 d.lgs. n. 33/2013 e la dichiarazione dei redditi vanno presentate una sola volta entro tre mesi dalla nomina e resta pubblicata fino alla cessazione

		collettiva, alla contrattazione integrativa e all'OIV.		La attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale vanno presentata annualmente
Procedura di conferimento di incarichi di vertice		Ai sensi dello Statuto di Ospedale di Sassuolo s.p.a., il Direttore generale è nominato dall'Assemblea dei Soci; Sulla base dell'assetto di poteri e della struttura organizzativa della Società, la nomina del Direttore amministrativo e del Direttore sanitario è di competenza del Consiglio di Amministrazione		
Archivio incarichi di vertice	<ul style="list-style-type: none"> Archivio anno per anno dei titolari di incarichi dirigenziali di vertice 			
Titolari di incarichi dirigenziali	<ul style="list-style-type: none"> Direttori di strutture semplici e complesse <ul style="list-style-type: none"> Per ciascun titolare di incarico: CV aggiornato; Atto di nomina; compensi; dichiarazione della insussistenza di una delle cause di inconfiribilità; dichiarazione della insussistenza di una della cause di incompatibilità 	Sulla scorta della delibera ANAC n. 241/2017, si ritiene che il direttore generale, il direttore sanitario, il direttore amministrativo, il responsabile di dipartimento e di strutture semplici e complesse siano tenuti ad assolvere agli obblighi di trasparenza disposti dall'art. 14 d.lgs. n. 33/2013, mentre sono esclusi dagli obblighi di trasparenza previsti all'art. 14 i dirigenti del SSN, a qualunque ruolo appartengano, che non	Direzione Umane Risorse	Tempestivo La dichiarazione ex art. 14 d.lgs. n. 33/2013 e la dichiarazione dei redditi vanno presentate una sola volta entro tre mesi dalla nomina e resta

		rivestono le posizioni indicate all'art. 41, co. 2 d.lgs. n. 33/2013.		<p>pubblicata fino alla cessazione</p> <p>La attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale vanno presentata annualmente</p>
Procedura di conferimento degli incarichi dirigenziali	Deliberati dal c.d.a.; selezionati da DRU con una commissione multidisciplinare; portato al c.d.a.; contratto stipulato da DRU, dopo delibera c.d.a.			
Dirigenti cessati		Non applicabile a Ospedale di Sassuolo s.p.a.		
Dotazione Organica	<ul style="list-style-type: none"> • Numero del personale a tempo determinato e a tempo indeterminato in servizio • Costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio • Costo complessivo del personale a tempo determinato in servizio 		Direzione Umane Risorse	Annuale
Tassi di assenza	Tassi di assenza trimestrali da pubblicare in tabelle distinti per uffici di livello dirigenziale		Direzione Umane Risorse	Trimestrale
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	Elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente (dirigente e non dirigente), con indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso		Direzione umane risorse	Tempestivo

Contrattazione collettiva	<ul style="list-style-type: none"> CCNL di riferimento 		Direzione Umane	Risorse	Una tantum
Contrattazione integrativa	<ul style="list-style-type: none"> Contratti Integrativi stipulati Specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa 		Direzione Umane	Risorse	Annuale
BANDI DI CONCORSO E DI SELEZIONE					
Criteri e modalità	<ul style="list-style-type: none"> procedura in corso di aggiornamento 	In questa sezione vengono pubblicati i dati relativi ai bandi di concorso e di selezione del personale, criteri e modalità, procedure selettive, incarichi libero professionali e borse di studio.	Direzione Umane	Risorse	Tempestivo
Procedure selettive	<ul style="list-style-type: none"> Per ciascuna procedure selettiva: avviso di selezione, criteri di selezione; esito della selezione 		Direzione Umane	Risorse	Tempestivo
Bandi per incarichi libero professionali	<ul style="list-style-type: none"> Per ciascuna procedure selettiva: avviso di selezione, criteri di selezione; esito della selezione 		Direzione Umane	Risorse	
Borse di studio	<ul style="list-style-type: none"> Per ciascuna procedure selettiva: avviso di selezione, criteri di selezione; esito della selezione 		Direzione Umane	Risorse	
PERFORMANCE					
Sistema di misura e valutazione delle performance		Si ritiene che questa sezione non sia pertinente alla luce della natura di società controllata di Ospedale di Sassuolo s.p.a., in considerazione della delibera ANAC n. 1134/2017			
Piano delle performance		Si ritiene che questa sezione non sia pertinente alla luce della natura di società controllata di			

		Ospedale di Sassuolo s.p.a., in considerazione della delibera ANAC n. 1134/2017		
Relazione sulle performance		Si ritiene che questa sezione non sia pertinente alla luce della natura di società controllata di Ospedale di Sassuolo s.p.a., in considerazione della delibera ANAC n. 1134/2017		
Ammontare complessivo dei premi	<ul style="list-style-type: none"> • Criteri di distribuzione dei premi per personale dirigenziale e non dirigenziale • Ammontare aggregato dei premi effettivamente distribuiti per personale dirigenziale e non dirigenziale 	In questa sezione sono pubblicati i criteri di distribuzione dei premi al personale e l'ammontare aggregato di premi effettivamente distribuiti.	Direzione Risorse Umane	Annuale
Dati relativi ai premi		Si ritiene che questa sezione non sia pertinente alla luce della natura di società controllata di Ospedale di Sassuolo s.p.a., in considerazione della delibera ANAC n. 1134/2017		
Benessere Organizzativo		Dati non più soggetti a pubblicazione obbligatoria ai sensi del d.lgs. n. 97/2016		
ENTI CONTROLLATI				
Società partecipate	<ul style="list-style-type: none"> • Per ciascuna delle società partecipate: ragione sociale; misura della partecipazione; durata dell'impegno; onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio della società; numero dei rappresentati della società negli organi di governo e trattamento economico a ciascuno di essi 	<p>In questa sezione vengono pubblicati, anche attraverso la rappresentazione grafica, i dati relativi agli enti pubblici vigilati, alle società partecipate e agli enti di diritto privato controllati.</p> <p>Sezione ad oggi non applicabile a Ospedale di Sassuolo s.p.a. che</p>	Direzione amministrativa	<p>Annuale</p> <p>Tempestivo per le operazioni sulle partecipazioni</p>

	<p>spettante; risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi; incarichi di amministratore (link al sito dell'ente); collegamento il sito della controllata</p> <ul style="list-style-type: none"> • Provvedimenti in materia di costituzione di società a partecipazione pubblica, acquisto di partecipazioni in società già costituite, gestione delle partecipazioni pubbliche, alienazione di partecipazioni sociali • Rappresentazione grafica società controllate/partecipate 	non detiene partecipazioni societarie		
ATTIVITA' E PROCEDIMENTI				
Tipologie di procedimento		Sezione non applicabile ad Ospedale di Sassuolo s.p.a., che non svolge attività relativa a procedimenti amministrativi		
Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati		Sezione non applicabile ad Ospedale di Sassuolo s.p.a., che non svolge attività relativa a procedimenti amministrativi		
Dati aggregati attività amministrativa		Sezione non applicabile ad Ospedale di Sassuolo s.p.a., che non svolge attività relativa a procedimenti amministrativi		
Monitoraggio tempi procedurali		Sezione non applicabile ad Ospedale di Sassuolo s.p.a., che non svolge attività relativa a procedimenti amministrativi		
PROVVEDIMENTI				

<p>Provvedimenti Organi di indirizzo politico</p>		<p>Sezione non pertinente per Ospedale di Sassuolo S.p.A., come da delibera dell'A.N.AC. n. 1134 dell'08/11/2017 recante <i>“Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”</i>.</p>		
<p>Provvedimenti dirigenti amministrativi</p>		<p>Sezione non pertinente per Ospedale di Sassuolo S.p.A., come da delibera dell'A.N.AC. n. 1134 dell'08/11/2017 recante <i>“Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”</i>.</p>		
BANDI DI GARA E CONTRATTI				
<p>Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare (da tenere anno per anno, creando un archivio di quelli scaduti)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Codice CIG • Struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco operatori invitati presentare offerte, numero di offerenti che hanno partecipato, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell’opera servizio o 	<p>Publicazione ai sensi degli art. 37, c. 1 del d.lgs. n. 33/2013; art. 21, c. 7 e art. 29, c. 1 del d.lgs. n. 50/2016; art. 1, c. 32 della l. n. 190/2012</p> <p>In questa sezione vengono pubblicate le informazioni e gli atti relativi alle procedure per l’affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di</p>	<p>Responsabile Bandi e Gare: Guendalina Berni</p>	<p>Tempestivo</p> <p>Annuale per le tabelle riassuntive</p>

	<p>fornitura, importo delle somme liquidate</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto con informazioni sui contratti relative all'anno precedente (nello specifico: Codice Identificativo Gara (CIG), struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate) 	<p>concorsi pubblici di progettazione e di concorsi di idee e di concessioni, compresi quelli tra enti nell'ambito del settore pubblico di cui all'art. 5 del d.lgs. n. 50/2016. In particolare, l'art. 29, c. 1, del d.lgs. n. 50/2016, prevede che tutti gli atti delle amministrazioni aggiudicatrici relativi alle procedure per l'affidamento di contratti pubblici, ove non considerati riservati o secretati ai sensi degli artt. 53 e 162 del medesimo decreto, siano pubblicati e mantenuti aggiornati sul profilo del committente, nella sezione "Amministrazione trasparente", secondo le disposizioni di cui al d.lgs. n. 33/2013 (art. 9-bis e 37). Stante la peculiare natura di Ospedale di Sassuolo, la pubblicazione avviene altresì secondo le specifiche linee guida adottate dall'A.N.AC. con delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017 (Allegato 1).</p> <p>In adempimento alle prescrizioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2016 si rende noto che il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA) per il Ospedale di Sassuolo è il dott. Davide Lunati</p>		
Atti di Programmazione	<ul style="list-style-type: none"> • Documento in fase di redazione 		Responsabile Bandi e Gare: Guendalina Berni	Tempestivo

<p>Atti di aggiudicazione (da tenere anno per anno, creando un archivio di quelli scaduti)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Per ciascuna procedura: Avvisi di preinformazione, delibera a contrarre o atto equivalente; avvisi e bandi; avviso sui risultati della procedura di affidamento; avvisi sistema di qualificazione; affidamenti; informazioni ulteriori • Provvedimenti di esclusione e di ammissione • Composizione della commissione giudicatrice e curricula dei componenti • Testo integrale di tutti i contratti di acquisto di beni e di servizi di importo unitario stimato superiore a 1 mln di euro in esecuzione del programma biennale e suoi aggiornamenti • Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione 		<p>Responsabile Bandi e Gare: Berni Guendalina</p>	<p>Tempestivo</p>
SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, VANTAGGI ECONOMICI				
<p>Criteria e modalità</p>		<p>In questa sezione vengono pubblicati i dati relativi agli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed a enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro</p>		

		Ospedale di Sassuolo S.p.A. non ha obblighi di pubblicazione in merito a concessioni di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici		
Interventi PNRR	Pubblicazione di documentazione di progetto, anche in formato elettronico, degli interventi finanziati con i fondi del PNRR			Tempestivo
Atti di concessione		Ospedale di Sassuolo S.p.A. non ha obblighi di pubblicazione in merito a concessioni di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici		
BILANCI				
Bilancio	Bilancio di esercizio in forma integrale e semplificata, anche con ricorso a rappresentazioni grafiche	In questa sezione vengono pubblicati i dati relativi al bilancio di esercizio.	Direzione amministrativa (Responsabile amministrazione: Alessio Bulfamante)	Annuale (entro 30 giorni dalla data di approvazione)
BENI IMMOBILI E GESTIONE PATRIMONIO				
Patrimonio immobiliare	Elenco degli immobili posseduti da Ospedale di Sassuolo SpA e informazioni identificative degli immobili (tipo, dimensione, localizzazione, valore)	In questa sezione vengono pubblicati i dati relativi al patrimonio immobiliare a disposizione da Ospedale di Sassuolo S.p.a. posseduto in ragione di un titolo di proprietà o altro diritto reale di godimento o semplicemente detenuto, nonché	Direzione amministrativa (Responsabile amministrazione: Alessio Bulfamante)	Annuale

		ai canoni di locazione o di affitto versati o percepiti.		
Canoni di locazione o affitto	Elenco dei canoni di locazione o di affitto versati o percepiti da Ospedale di Sassuolo SpA		Direzione amministrativa (Responsabile amministrazione: Alessio Bulfamante)	Annuale
CONTROLLI E RILIEVI				
Organo di controllo che svolge le funzioni di OIV	<ul style="list-style-type: none"> Nominativi dei componenti dell'OdV Attestazione sull'assolvimento dell'obbligo di pubblicazione 	In questa sezione vengono pubblicati i dati relativi agli atti degli organi di controllo che svolgono le funzioni di OIV e degli organi di revisione amministrativa e contabile, riguardanti l'organizzazione e l'attività di Ospedale di Sassuolo s.p.a.	Direzione Risorse Umane	Tempestiva Annuale per quanto riguarda l'attestazione
Revisione dei conti	<ul style="list-style-type: none"> Relazione dei revisori 		Direzione amministrativa (Responsabile amministrazione: Alessio Bulfamante)	Tempestiva
SERVIZI EROGATI				
Carta dei Servizi	<ul style="list-style-type: none"> Carta dei servizi o documento concernente gli standard di qualità (documento in corso di redazione a opera del servizio qualità) 		Direzione sanitaria	Annuale
Costi contabilizzati dei servizi erogati agli utenti, sia finali che intermedi, e il relativo	<ul style="list-style-type: none"> Costi contabilizzati dei servizi erogati agli utenti, sia finali che intermedi, e il relativo andamento nel tempo 		Direzione amministrativa	Annuale

andamento nel tempo			(Responsabile controllo di gestione: Gianluca Bagnoli)	
Liste di attesa	<ul style="list-style-type: none"> Liste di attesa e criteri di formazione delle stesse, tempi medi effettivi di attesa per ciascuna tipologia di prestazione erogata Agende di prenotazione relative alle liste di attesa Link esterno tempi di attesa ambulatoriali in Regione Emilia Romagna Programmi attuativi aziendali per le liste di attesa 	<p>Per il monitoraggio dei tempi di attesa delle visite e degli esami, la Regione Emilia-Romagna ha predisposto un sistema di rilevazione che coinvolge le Aziende sanitarie con cadenza settimanale.</p> <p>L'Azienda AUSL di Modena in collaborazione con l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena e l'Ospedale di Sassuolo SpA ha predisposto un proprio programma attuativo provinciale per il triennio 2019-2021, sulla base del Piano Nazionale di Governo delle Liste di Attesa, recepito a livello regionale dal DGR 603/2019. Di seguito si riportano i criteri di priorità per l'accesso alle prestazioni di specialistica ambulatoriale applicati da Ospedale di Sassuolo, in coerenza con quanto definito dalla Regione Emilia - Romagna:</p> <p>Menu Contenuto della pagina Servizi erogati Liste di attesa Specialistica Ambulatoriale</p>	Direzione Sanitaria (referente liste di attesa: Giulia Ciancia)	Tempestiva

		<p>Per il monitoraggio dei tempi di attesa delle visite e degli esami, la Regione Emilia-Romagna ha predisposto un sistema di rilevazione che coinvolge le Aziende sanitarie con cadenza settimanale.</p> <p>Tempi di attesa ambulatoriali in Regione Emilia-Romagna (link esterno)</p> <p>Qui di seguito i documenti con i criteri della formazione e gestione delle liste di attesa.</p> <p>Delibera Regione Emilia-Romagna 748/2011 (583.19 KB) Delibera Regione Emilia-Romagna 925/2011 (504.78 KB) Delibera Regione Emilia-Romagna 1056/2015 (453.22 KB)</p> <p>Programmi attuativi aziendali per le liste di attesa L'Azienda AUSL di Modena in collaborazione con l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Modena e l'Ospedale di Sassuolo SpA ha predisposto un proprio programma attuativo provinciale per il triennio 2019-2021, sulla base del Piano Nazionale di Governo delle Liste di Attesa, recepito a livello regionale dal DGR 603/2019. Di seguito si riportano i criteri di priorità per l'accesso alle</p>		
--	--	---	--	--

		<p>prestazioni di specialistica ambulatoriale applicati da Ospedale di Sassuolo in coerenza con quanto definito dalla Regione Emilia - Romagna:</p> <p>Priorità D (programmabile): prestazioni da eseguire entro 30 giorni per le visite e 60 giorni per gli esami strumentali, ad eccezione della mammografia e della visita senologica, per le quali il tempo massimo di attesa è di 90 giorni</p> <p>Priorità P (programmata): prestazioni da effettuare entro 120 giorni</p> <p>Priorità B (urgente differibile): prestazioni da effettuare entro 10 giorni</p> <p>Priorità U (urgente): prestazioni da effettuare entro 72 h</p>		
Servizi in rete		Ad oggi non sono presenti servizi in rete specifici per Ospedale di Sassuolo. Si rinvia sul punto a quelli approntati dall'AUSL di Modena		
Class Action		Non sono presenti sentenze di class action che riguardano Ospedale di Sassuolo s.p.a.. Riferimenti normativi: D. Lgs. n. 198/2009 (art. 1, comma 2 e art. 4, commi 2 e 6)		
PAGAMENTI DELL'AMMINISTRAZIONE				
Dati sui pagamenti	<ul style="list-style-type: none"> Dati sui pagamenti in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, 	In questa sezione vengono pubblicati i dati relativi ai pagamenti eseguiti da Ospedale	Direzione amministrativa	Trimestrale

	all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	di Sassuolo S.p.a. in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari, oltre all'indicatore di tempestività dei pagamenti	(Direzione finanza: Giovanni Corradini)	
Indicatore di tempestività dei pagamenti	<ul style="list-style-type: none"> Indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi, prestazioni professionali e forniture (indicatore annuale di tempestività dei pagamenti) Indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti Ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici Attestazione dei tempi di pagamento 		Direzione amministrativa (Direzione finanza: Giovanni Corradini)	Annuale
OPERE PUBBLICHE				
Nuclei di valutazione e verifica degli investimenti pubblici		In questa sezione vengono pubblicate le informazioni relative agli atti di programmazione delle opere pubbliche, nonché i dati relativi ai tempi, ai costi unitari e agli indicatori di realizzazione. Sezione non applicabile a Ospedale di Sassuolo s.p.a.		
Atti di programmazione delle opere pubbliche		Sezione non applicabile a Ospedale di Sassuolo s.p.a.		
Tempi, costi e indicatori di		Sezione non applicabile a Ospedale di Sassuolo s.p.a.		

realizzazione delle opere pubbliche				
PIANIFICAZIONE E GOVERNO DEL TERRITORIO				
Pianificazione e governo del territorio		Sezione non applicabile a Ospedale di Sassuolo s.p.a.		
INFORMAZIONI AMBIENTALI				
Informazioni ambientali		<p>In materia di informazioni ambientali l'art. 40, comma 2, del decreto legislativo n. 33/2013 prevede che le Amministrazioni pubblichino documentazione attinente che detengono ai fini delle proprie attività istituzionali, con riferimento alle categorie riportate nell'art. 2, comma 1 lett. a), del decreto legislativo n. 195/2005 (stato degli elementi dell'ambiente, fattori quali energia, emissioni..., programmi e accordi che possono incidere sull'ambiente, analisi e relazioni). Ospedale di Sassuolo s.p.a. non ha competenze sul territorio e pertanto si procede alla pubblicazione di documenti che per alcuni aspetti possono riferirsi ad informazioni ambientali in genere.</p> <p>Si rinvia alla competente sezione AUSL Modena per informazioni attinenti il territorio Collegamento alla pagina sulle informazioni ambientali</p>		

		dell'AUSL di Modena Si segnalano anche i seguenti link collegamento all'ARPAE Regione Emilia Romagna collegamento al Ministero dell'Ambiente		
STRUTTURE SANITARIE PRIVATE ACCREDITATE				
Strutture sanitarie private accreditate		Sezione non applicabile a Ospedale di Sassuolo s.p.a.		
INTERVENTI STRAORDINARI E DI EMERGENZA				
Emergenza Sanitaria da Covid-19	<ul style="list-style-type: none"> Decreto del Presidente della Giunta Regionale Emilia-Romagna n. 42 del 20/03/2020 recante Misure Organizzative del SSR per fronteggiare l'emergenza Covid-19 	<p>Nel contesto di emergenza sanitaria nazionale connesso all'epidemia da Covid -19, Ospedale di Sassuolo S.p.A., in linea con le disposizioni ministeriali e regionali, ha individuato una serie di provvedimenti per la "riorganizzazione" di tutte le attività sanitarie, con l'obiettivo di contrastare la pandemia. Per una sintesi del piano emergenziale di Ospedale di Sassuolo S.p.a. per la gestione della pandemia covid-19 vedi Relazione sulla sicurezza delle cure.</p>	Direzione Sanitaria	Tempestivo
Donazioni		Si segnala che è stata costituita la Fondazione Ospedale di Sassuolo a supporto dell'attività dell'Ospedale.	Direzione Amministrativa	

		<p>Si tratta di punto di riferimento, affidabile e trasparente, per la gestione delle risorse pubbliche o private frutto di donazioni destinate al sostegno dell'Ospedale.</p> <p>Tra gli obiettivi della Fondazione vi è quello di gestire e valorizzare le erogazioni liberali e donazioni pubblico e private.</p> <p>La gestione della Fondazione è affidata al Consiglio di Amministrazione ed è completamente autonoma e indipendente dalla società Ospedale di Sassuolo Spa.</p>	(Direzione finanza: Giovanni Corradini)	
ALTRI CONTENUTI				
Prevenzione della corruzione	<ul style="list-style-type: none"> Nome del Responsabile della Prevenzione della corruzione e recapito dello stesso Verbale di nomina Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (Sezione Archivio) 	In questa sezione vengono pubblicati i dati relativi alla prevenzione della corruzione, all'accesso civico, nonché dati, informazioni e documenti ulteriori che Ospedale di Sassuolo s.p.a. non ha l'obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente e che non siano riconducibili ad altre sezioni.	Direzione Risorse Umane	Tempestivo
Whistleblowing	<ul style="list-style-type: none"> Procedura di Segnalazione Link per collegarsi alla piattaforma di segnalazione 	La legge 190/2012 per la prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, con l'inserimento dell'art. 54 bis nel d.lgs. N. 165/2001 ha introdotto la disciplina per la tutela del dipendente che effettua		

		<p>segnalazioni di illeciti (whistleblower). Inoltre l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato le Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti. Anche il d.lgs. n. 231/2001 prevede analoghe misure con riferimento alla prevenzione dei reati contemplati nel predetto decreto legislativo.</p> <p>Il whistleblower (termine anglosassone che significa "soffiare il fischietto") è il dipendente che durante lo svolgimento delle proprie mansioni, sia venuto a conoscenza di presunti fatti illeciti e/o irregolarità avvenuti sul luogo di lavoro e decide di segnalarlo ad un'autorità che possa intervenire in tal senso.</p> <p>Il whistleblower, segnalando eventuali problemi o pericoli all'ente di appartenenza svolge un ruolo di interesse pubblico. Le informazioni rilevanti sono solo quelle che riguardano comportamenti, reati o irregolarità a danno dell'interesse pubblico</p>		
Accesso civico semplice	<ul style="list-style-type: none"> Elenco delle richieste di accesso con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione (registro accessi) 	Con lo strumento dell'accesso civico, disciplinato all'art. 5 del d.lgs. n. 33 del 2013, chiunque può vigilare, attraverso il sito web istituzionale di Ospedale di Sassuolo s.p.a., sia sul corretto	Direzione Umane	Risorse Tempestivo

		<p>adempimento formale degli obblighi di pubblicazione, sia sulle finalità e le modalità di utilizzo delle risorse pubbliche da parte dell'Ente.</p> <p>In particolare sarà possibile segnalare l'omessa o la incompleta pubblicazione di tutti i dati e le informazioni che Ospedale di Sassuolo s.p.a. è tenuto a pubblicare ed aggiornare nel rispetto del citato decreto legislativo.</p> <p>La richiesta di accesso civico "semplice" va presentata alla Direzione Amministrativa, utilizzando l'apposito modulo.</p> <p>Nel caso in cui una precedente richiesta non sia stata evasa oppure sia stata negata in tutto o in parte, è possibile ripresentarla mediante l'apposito modulo, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza</p>		
Accesso civico generalizzato	<ul style="list-style-type: none"> Elenco delle richieste di accesso con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione (registro accessi) 	<p>L'accesso civico generalizzato non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, per cui chiunque può esercitarlo anche indipendentemente dall'essere cittadino italiano o residente nel territorio dello Stato. Non è necessario fornire alcuna motivazione per presentare l'istanza di accesso civico.</p>	Direzione Umane	<p>Risorse</p> <p>Tempestivo</p> <p>Semestrale quanto al registro accessi</p>

		<p>In particolare sarà possibile accedere ai dati e ai documenti detenuti dal Ospedale di Sassuolo s.p.a. - ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente -, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5 bis del d.lgs. n. 33/2013.</p> <p>La richiesta di accesso civico "generalizzato" va presentata al Settore Servizi Generali, utilizzando l'apposito modulo.</p>		
MODELLO 231	<p>Modello 231 approvato con delibera del CdA</p> <p>Verbale CdA di nomina dei componenti del OdV</p> <p>Link alla sezione dedicata sul MOG 231 nel sito istituzionale di Ospedale di Sassuolo S.p.A.</p>	<p>Ospedale di Sassuolo, quale società controllata pubblica, è soggetta alla disciplina di cui al d.lgs. n. 231/2001. Si è pertanto dotata di un Modello 231 e ha nominato un Organismo di Vigilanza ("OdV").</p>	(Riccardo Cavallini)	Tempestivo
<p>Pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 4, comma 3, Legge 8 marzo 2017, n. 24"</p>	<p>Relazione sugli accadimenti relativi alla sicurezza delle cure e alle relative azioni di miglioramento (anno per anno)</p>	<p>Pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 4, comma 3, Legge 8 marzo 2017, n. 24"</p>	(Riccardo Cavallini)	Annuale
NOMINA RASA		Nomina Rasa	Direzione amministrativa	—