



OSPEDALE
CIVICO
CITTÀ DI SETTIMO TORINESE
S.A.A.P.A. S.p.A.

Società Assistenza Acuzie e PostAcuzie (S.A.A.P.A.) S.p.A.

Via S. Cristina, 3 – 10036 Settimo Torinese (TO)

Tel +39 011-30.21.400 – Fax +39 011-30.21.421

PEC: amministrazione@cert.ospedalesettimo.it - mail: segreteria.saapa@ospedalesettimo.it

www.ospedalesettimo.it

**PIANO TRIENNALE
DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E DELLA TRASPARENZA
2020-2022**

Approvato con Delibera dell'Amministratore Unico n. 1 del 30.01.2020.

Premessa normativa

Il presente documento rappresenta il quarto Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) della Società S.A.A.P.A. S.p.A. (Società Assistenza Acuzie e PostAcuzie) Ente di diritto privato a controllo pubblico, aggiornato alla data del 30 gennaio 2020.

Per l'impostazione e la predisposizione del documento si è tenuto conto delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e approvato con deliberazione della Civit (oggi ANAC) n. 72 dell'11 settembre 2013, nonché delle determinazioni dell'ANAC n. 8/2015 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" e n. 12/2015 ad oggetto "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione" nonché del PNA 2018 deliberato con atto n. 1074 del 21/11/18.

Già il Piano Nazionale 2013 disponeva che: "Al fine di dare attuazione alle norme contenute nella L. n. 190/2012, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali. Per evitare inutili ridondanze, qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001, nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dalla legge n. 231 del 2001, ma anche a tutti quelli considerati nella Legge n. 190

del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente (società strumentali/società di interesse generale). Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della legge n. 190 del 2012 e denominate Piani di prevenzione della corruzione, debbono essere trasmessi alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito istituzionale.

La deliberazione n. 8/2015 dell'ANAC ha poi precisato che gli enti privati a controllo pubblico sono tenuti a programmare e ad approvare adeguate misure allo scopo di prevenire i fatti corruttivi in coerenza con le finalità della legge n. 190/2012 e secondo le modalità indicate nella deliberazione n. 8/2015 richiamata. Le misure sono contenute in un apposito atto di programmazione, o Piano, da pubblicare sul sito istituzionale. Dette misure è opportuno siano costantemente monitorate anche al fine di valutare, almeno annualmente, la necessità del loro aggiornamento.

Nel corso del 2016 sono intervenuti importanti aggiornamenti del quadro normativo (soprattutto per la parte trasparenza) sia con le misure introdotte dal D.lgs. n. 97/2016 "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", sia con le nuove indicazioni e linee guida contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con Delibera ANAC n. 831 del 3/08/2016 e le indicazioni formulate dalla Determinazione ANAC n. 12/2015 "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione".

Le più importanti novità introdotte nel 2016 al quadro normativo in materia sono di seguito riportate:

Prevenzione della corruzione:

- Definizione della natura, dei contenuti e del procedimento di approvazione del PNA
- Specifica sui contenuti dei PTPC secondo l'art. 1, comma 9, della L. n. 190/2012
- Consolidamento del ruolo del responsabile della prevenzione della corruzione

- Previsione di un unico responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
- Previsione di un maggior coinvolgimento degli organi di indirizzo nella formazione e nell'attuazione dei PTPC
- Previsione di un maggior coinvolgimento degli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) nella formazione e nell'attuazione dei PTPC.

Tutela della trasparenza:

- Nuova delimitazione dell'ambito soggettivo di applicazione della disciplina; l'art. 2- bis del D.lgs. n. 33/2013, introdotto dal D.lgs. n. 97/2016, evidenzia tre macro categorie di soggetti interessati:
- Pubbliche amministrazioni;
- Soggetti quali:
 - a. enti pubblici economici ed ordini professionali;
 - b. società in controllo pubblico;
 - c. associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni e in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo d'amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni;

Soggetti quali:

- a. società a partecipazione pubblica;
 - b. associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici;
- Revisione degli obblighi di pubblicazione relativi alla sezione "Amministrazione trasparente", presente nei siti istituzionali degli enti interessati dalla disciplina;
 - Definizione di un nuovo diritto di "accesso civico", esteso anche a tutti i dati

e ai documenti che non sono oggetto di pubblicazione obbligatoria;

- Unione, in un solo documento, del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità;
- Previsione di attenuazioni delle conseguenze disciplinari per omesso controllo da parte del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nel caso in cui provi di aver comunicato agli uffici le misure da adottare, e le relative modalità, e di aver vigilato sull'osservanza del piano.

Con la delibera n. 831/2016, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha predisposto il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 in forza dell'art. 19 del D.L. n. 90/2014, che ha trasferito in capo all'Autorità le competenze in materia di prevenzione della corruzione e di tutela della trasparenza, ricadenti prima in capo al Dipartimento della funzione pubblica, e del disposto di cui al comma 2 dell'art. 1 della L. n. 190/2012 come modificato dal D.lgs. n. 97/2016, che prevede che l'Autorità adotti il Piano Nazionale Anticorruzione ai sensi del comma 2- bis del medesimo articolo.

Il PNA, approvato con la delibera ANAC n. 831/2016, integra e sostituisce il PNA 2013, approvato con la Delibera CIVIT n. 72/2013.

Di seguito si presentano i principali contenuti della Delibera ANAC n. 831/2016:

- Promozione di misure di prevenzione:
 - oggettive, che mirano a ridurre ogni spazio possibile all'azione di interessi particolari volti all'improprio condizionamento delle decisioni pubbliche;
 - soggettive, che mirano a garantire la posizione di imparzialità del funzionario pubblico che partecipa ad una decisione amministrativa;
- Mantenimento delle disposizioni contenute nel PNA 2013, come aggiornato dalla Determinazione ANAC n. 12/2015, relative a:
 - impostazione della gestione del rischio;
 - definizione delle misure generali e specifiche di prevenzione della corruzione.
- Previsione di futuri interventi ANAC relativi alla predisposizione di:

- Linee guida sulla trasparenza, in sostituzione di quelle presentate con la Delibera CIVIT n. 50/2013 (approvate in via definitiva con delibera n. 1310 del 28/12/2016);
- Linee guida su codici di comportamento e sulle altre misure generali .
- Recepimento dei contenuti del D.Lgs. n. 97/2016:
 - Maggior coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico alla predisposizione del PTPC tramite la definizione di obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione;
 - Maggior coinvolgimento degli stakeholders nell'elaborazione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, anche tramite comunicati mirati, azioni di sensibilizzazione, ecc);
 - Unificazione, in capo ad un solo soggetto, del ruolo di Responsabile della corruzione e della trasparenza (RPCT), rafforzandolo dei poteri e delle funzioni idonee a garantire lo svolgimento dell'incarico in autonomia ed effettività;
 - Rafforzamento dei compiti e dei poteri degli OIV in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
 - Creazione di una sezione dedicata alla trasparenza nel PTPC in cui vengono definite le misure organizzative utilizzate per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza (Sezione dedicata che va a sostituire il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità - PTTI).

Normativa di riferimento:

L. 190/2012: "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione."

D. Lgs. 33/2013: "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";

D. Lgs. 39/2013: "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico"

DPR 62/2013: “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”. Il Codice stabilisce l'obbligo di “assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico”.

Piano Nazionale Anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica Deliberazione n. 75/2013 della Civit (oggi Autorità Nazionale Anticorruzione): “Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165/2001).

Decreto Legge n° 90 del 24 giugno 2014 “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”, convertito con modificazioni nella Legge 114/2014, che ha disposto il trasferimento all'ANAC delle funzioni attribuite al Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di prevenzione della corruzione di cui alla Legge 190/2012 ed in materia di trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013.

Determinazione dell'ANAC n. 8/2015 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”

Determinazione dell'ANAC n. 12/2015 ad oggetto “Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”

D.Lgs. 97/2016, adottato in forza della delega contenuta all'art. 7 della L. n. 124/2016 (“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”);

Delibera ANAC n. 831 del 3/08/2016;

*D.Lgs 175/2016 "Testo unico in materia di società a partecipazione Pubblica".
Articoli da 318 a 322 del Codice Penale Italiano.*

PREDISPOSIZIONE DEL PIANO

Facendo riferimento all'indagine riportata dal PNA 2018, svolta nell'interesse dell'Autorità tra le *società in controllo pubblico, dalla metà del 2016 e prendendo a riferimento gli elementi indagati a campione nelle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Lazio, Lombardia, Piemonte, Puglia e Sicilia, si rileva l'analisi dei seguenti profili:*

- creazione di un'autonoma sezione Amministrazione/Società trasparente sul sito: S.A.A.P.A. ha ottemperato a questo impegno creando una sezione apposita che tiene costantemente aggiornata;
- adozione di un modello di organizzazione e gestione (ex d.lgs. 231/2001): sul sito viene riportata una mappatura delle aree e dei processi esposti particolarmente a rischio nonché la mappatura e la valutazione del rischio, le misure di prevenzione;
- nomina Responsabile di prevenzione della Corruzione (RPC) e/o Responsabile della trasparenza (RT): è stato nominato il 25/01/2017;
- individuazione di un Codice di comportamento: esiste e viene applicato;
- adozione e relativa pubblicazione di misure organizzative e/o procedure per garantire il diritto di accesso, ex l. 241/1990: si è provveduto e i documenti sono pubblicati sul sito;
- pubblicazione della relazione del RPC, nella sezione Amministrazione trasparente sono pubblicate le relazioni riferite al 2017, 2018, 2019.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019 – 2021 di S.A.A.P.A. S.p.A si articola nei seguenti obiettivi e finalità al fine di individuare le misure atte a prevenire i possibili episodi corruttivi all'interno della Società a controllo pubblico S.A.A.P.A. SpA, identificando i soggetti dell'attività di prevenzione, a cui spetterà il compito di monitorare i processi a rischio di eventuali comportamenti illeciti mediante il coinvolgimento dei singoli Responsabili/Referenti

aziendali e utilizzando gli strumenti in esso previsti.

Il presente documento garantisce inoltre il raccordo tra le finalità della L. 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013 sulla trasparenza. Infatti la trasparenza viene individuata quale strumento principale per la prevenzione della corruzione, intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di fornire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo corretto delle risorse pubbliche.

Come disposto dal D.Lgs 97/2016 il PTPC e il PTTI (Programma Triennale Trasparenza e Integrità) vengono uniti in un unico piano denominati PTPCT, in un'ottica di reale integrazione del processo di prevenzione, gli obblighi e le azioni relative alla trasparenza sono riportate, secondo legge in un'apposita sezione del piano.

ELABORAZIONE ED ADOZIONE DEL PIANO

Il Piano della prevenzione della corruzione ha validità temporale di tre anni e viene aggiornato con cadenza annuale entro il 31 gennaio di ogni anno, con riferimento al triennio successivo a scorrimento.

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

Il PNA prevede altresì delle forme di consultazione nel processo di aggiornamento del Piano, con il coinvolgimento dei portatori di interesse (c.d. stakeholder) interni ed esterni. A tal fine, nel corso del 2020, sarà predisposto e pubblicato sul sito istituzionale di SAAPA un apposito avviso per acquisire proposte e suggerimenti per l'aggiornamento del Piano.

Il Piano, così come i suoi aggiornamenti, è adottato con deliberazione dell'Amministratore Unico della Società a cui statutariamente compete l'attività di gestione e di rappresentanza della Società, su proposta del Responsabile della

prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Viene pubblicato sul sito internet istituzionale, nella sezione “*Amministrazione Trasparente*” – sottosezione “*Altri Contenuti – Prevenzione della Corruzione*”, secondo le indicazioni dell'ANAC.

SEZIONE PRIMA

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

- 1. Analisi del Contesto;
- 2. SAAPA S.p.A.: le caratteristiche della Società;
- 3. Il modello di gestione dei rischi
 - Le aree di rischio e la mappatura dei processi.
 - Individuazione dei rischi
 - Valutazione dei rischio
 - Misure di prevenzione per la riduzione del rischio;
- 4. Altre misure
 - Il Codice di comportamento
 - Formazione
 - Rotazione del personale
 - Obbligo di astensione nel caso di conflitto di interesse
 - Inconferibilità ed incompatibilità incarichi dirigenziali o di Amministratore o di Revisore Contabile della Società (D.Lgs. 8 aprile 2013 n. 39)
 - Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage - Revolving Doors)
 - Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici
 - Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (Whistleblower) (Misura di segnalazione e protezione).
 - Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile
 - Misure ulteriori per la riduzione del rischio.
- 5. Monitoraggio del Piano

1. ANALISI DEL CONTESTO (aggiornamento secondo PNA 2018)

Secondo l'Autorità nazionale anticorruzione, la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa *all'analisi del contesto* (attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali) o per via delle caratteristiche organizzative interne (ANAC, determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015).

Attraverso questo tipo di analisi si favorisce la predisposizione di un PTPCT contestualizzato e, quindi, potenzialmente più efficace.

Le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione o dell'ente devono tenere conto delle specificità:

- dell'ambiente desumibili dai dati contenuti nella “Relazione sull’attività delle forze di polizia, sullo stato dell’ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata” trasmessa dal Ministro dell’Interno alla Presidenza della Camera dei deputati il 25 febbraio 2015, disponibile alla pagina web: http://www.camera.it/leg17/494?idLegislatura=17&categoria=038&tipologiaD oc=elenco_categoria
- della struttura interna dell’Ente sotto il profilo delle caratteristiche organizzative.

2. S.A.A.P.A. SpA: LE CARATTERISTICHE DELLA SOCIETA’

La Giunta Regionale del Piemonte, con deliberazione n. 20-10663 del 02.02.2009 ha approvato, ai sensi dell' articolo 9 bis del D.Lgs. 502/92 e s.m.i., il progetto di sperimentazione gestionale presentato dalle Aziende sanitarie Locali TO4 e TO2 (ora ASL Città di Torino) per la gestione sia a fini sanitari che socio-sanitari e tramite la società mista a capitale pubblico e privato (SAAPA - Società Assistenza Acuzie e PostAcuzie) della struttura denominata Hôpital du Piemont (ora Ospedale Civico “Città di Settimo Torinese”) destinata ad ospitare attività territoriali,

residenziali e di ricovero in regime di post - acuzie nel comune di Settimo Torinese per soddisfare il fabbisogno del bacino d'utenza dell'area territoriale delle citate Aziende Sanitarie. Nell'ottica di valorizzare l'aderenza alle procedure pubbliche, va rilevato che, nel giugno 2018, la Commissione di Vigilanza ASL Cuneo1 ha concluso l'attività istruttoria relativa all'autorizzazione al funzionamento della struttura con valore di accreditamento tra i presidi ospedalieri regionali.

Attualmente l'attività di SAAPA continua ad articolarsi nei servizi di:

- Recupero e Riabilitazione Funzionale
- Lungodegenza;
- Continuità Assistenziale a Valenza Sanitaria.

La Sperimentazione Gestionale è un modello innovativo di management delle attività sanitarie pubbliche, regolato dalla legge di riforma sanitaria (art. 9 bis D.Lgs 502/92), che si propone di introdurre la dualità dell'assistenza in un'ottica di efficacia e di efficienza organizzativa, clinica e assistenziale.

Lo strumento principale individuato dalla legge per realizzare l'obiettivo di efficienza è quello di coinvolgere nel programma di sperimentazione il cosiddetto terzo settore (imprese senza scopo di lucro che operano nel campo sociale).

La S.A.A.P.A. S.p.A. è formata da Soci pubblici in larga maggioranza, e precisamente:

- Asl Torino 4: portatore di n. 14.603.256 azioni del valore nominale di € 46.411,70 (quarantaseimilaquattrocentoundici/70) e per una quota di partecipazione pari al 34% del capitale sociale.
- Asl Città di Torino: portatore di n. 7.731.136 azioni del valore nominale di € 24.570,90 (ventiquattromilacinquecentosettanta/90) e per una quota di partecipazione pari al 18% del capitale sociale.
- Città di Settimo Torinese: portatore di n. 13.520.040 azioni del valore nominale di € 33.549,07 (trentatremilacinquecentoquarantanove/07) per una quota di partecipazione pari al 31,48% del capitale sociale.
- Patrimonio Città di Settimo Torinese S.r.l.: portatore di n. 9.450 azioni del valore nominale di € 9.450,00 (novemilaquattrocentocinquanta/00) e per una quota di partecipazione pari al 0.02% del capitale sociale.

I soci privati sono previgenti all'acquisto del ramo di azienda da parte pubblica a seguito della disposizione contenuta all'art. 24 della legge regionale 12/2008 e successiva deliberazione della Giunta Regionale 20-10663 del 2 febbraio 2009 con la quale si autorizzava, ai sensi della normativa citata, le Aziende sanitarie locali TO2 e TO4 alla realizzazione del progetto di sperimentazione gestionale presentato per la gestione, sia a fini sanitari che socio-sanitari, della struttura sita in Settimo Torinese.

I soci privati sono:

- Cooperativa Sociale Pier Giorgio Frassati: portatore di n. 6.657.370 azioni del valore nominale di € 21.158,28 (ventunomilacentocinquantotto/28) per una quota di partecipazione pari al 15,50% del capitale sociale.
- Cooperativa Sociale Pier Giorgio Frassati di Produzione e Lavoro: portatore di n. 429.508 azioni del valore nominale di € 1.365,05 (milletrecentosessantacinque/05) per una quota di partecipazione pari al 1,00% del capitale sociale.

La Società SAAPA ha sede legale presso l'Ospedale Civico Città di Settimo Torinese ubicato in via Santa Cristina 3.

Partita IVA 08507160011.

Codice Fiscale 08507160011

Attualmente SAAPA S.p.A. ha a disposizione n. 235 posti letto con un tasso di occupazione previsto dalla Regione Piemonte pari all'85% così suddivisi:

59 pl RRF (Recupero e Riabilitazione Funzionale)

82 pl LD (Lungo Degenza)

94 pl CAVS (Continuità Assistenziale a Valenza Sanitaria).

La società S.A.A.P.A. s.p.a. è così organizzata:

DIREZIONE

Amministratore Unico

Direttore Sanitario

Direttore Amministrativo

Direttore e coordinatore Assistenziale (dipendente della Cooperativa Frassati Onlus)

SERVIZI AMMINISTRATIVI

n. 1 Coordinatore

n. 3 collaboratori amministrativi

totale n. 4 dipendenti diretti

n. 1 consulente amministrativo

SERVIZI INFORMATICI E ALTRI SERVIZI

n. 1 consulente informatico in contratto con la Cooperativa P. G. Frassati Onlus, fornitore dei servizi assistenziali e dei servizi ausiliari e di supporto all'attività amministrativa

n. 1 addetto magazzino in contratto con la Cooperativa P. G. Frassati Onlus, fornitore dei servizi assistenziali e dei servizi ausiliari e di supporto all'attività amministrativa

PERSONALE MEDICO

3 Responsabili di reparto (RRF, CAVS, LD)

14 medici dipendenti diretti

4 medici esterni a contratto a supporto della attività

Nel corso del 2019 è proseguito il percorso volto alla riorganizzazione della Struttura Ospedaliera al fine di ottimizzare l'attività e meglio definire i centri di responsabilità. In particolare si è proceduto all'indizione di una procedura per l'assunzione di un medico (reparto di Riabilitazione e Lungodegenza) ed è stato rinnovato il servizio fornito da due medici operanti con contratto libero- professionale. E' inoltre proseguito il supporto amministrativo esterno tramite una consulenza. I dipendenti della Società continuano ad attenersi alle indicazioni in tema di affidamento di servizi e forniture sotto soglia, in applicazione delle linee guida emesse dall'ANAC. Si è provveduto a bandire tre gare aperte (di cui due sopra soglia) per la gestione rispettivamente di:

- servizio mensa per degenti, dipendenti ed altri utenti autorizzati;

- servizio manutenzione ordinaria e straordinaria;
- servizio gestione bar e distributori automatici.

Si è provveduto inoltre a bandire una manifestazione di interesse per la gestione di un piano di accumulo finanziario e due gare ad invito per la gestione del servizio di brokeraggio assicurativo e per i servizi informatici.

Si è provveduto inoltre a redigere un registro sui Commissari di gara che verrà rinnovato ogni anno tramite chiamata pubblica.

E' naturalmente proseguito il ricorso al Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione quale principale fonte per gli approvvigionamenti è prassi abituale.

Si allega ORGANIGRAMMA.

Soggetti coinvolti e articolazione delle responsabilità sulla prevenzione della corruzione

Di seguito si riportano i soggetti che, nell'ambito di SAAPA, sono coinvolti e concorrono alla prevenzione della corruzione ed i relativi compiti, funzioni e responsabilità:

- **Organi di amministrazione** (Amministratore Unico). L'amministratore Unico individua e nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, adotta il Piano di prevenzione della corruzione ed i suoi aggiornamenti; l'Amministratore Unico approva gli atti di indirizzo di carattere generale, le decisioni organizzative della società, direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;

- **il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT):**

è stato nominato con delibera n. 4 del 25 gennaio 2017 dell'Amministratore Unico tenuto conto di quanto esposto nella deliberazione ANAC n. 8/2015 la quale specifica che le funzioni di RPC devono essere affidate ad uno dei dirigenti della

società; nell'effettuare la scelta, la società deve vagliare l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse ed evitare, per quanto possibile, la designazione di dirigenti responsabili di quei settori individuati all'interno della società fra quelli con aree a maggior rischio corruttivo. In considerazione delle caratteristiche operative di SAAPA SpA, si è scelto di attribuire la funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza al Direttore Amministrativo.

Il RPCT opera in stretta collaborazione con gli Organi Amministrativi.

Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione sono attribuiti prioritariamente i seguenti compiti:

- elaborazione del Piano della Prevenzione della Corruzione da proporre all'Amministratore Unico;
- pubblicazione nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale della Società (www.ospedalesettimo.it), secondo le indicazioni dell'ANAC;
- verifica dell'efficace attuazione del piano e proposta di eventuali modifiche;
- aggiornamento annuale del Piano, tenuto conto delle normative sopravvenute e delle modifiche organizzative nel frattempo intervenute;
- pubblicazione nel sopracitato sito web istituzionale di una relazione con i risultati dell'attività svolta, predisposta secondo le indicazioni e la tempistica fornite da ANAC;
- collaborazione con la Direzione, con l'Amministratore Unico, con i Responsabili/Referenti delle strutture organizzative a più elevato rischio di corruzione del personale da inserire in percorsi di formazione sui temi della legalità e dell'etica e temi dell'anticorruzione (comma 9 dell'art. 1 dello L. 190/2012);

I compiti identificati di fatto si inseriscono nella più specifica attività di gestione del rischio di corruzione. Il suo nominativo viene pubblicato sul sito, nella sezione Amministrazione trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della corruzione.

- **Al Direttore Sanitario, al Direttore Amministrativo e ai Responsabili dei servizi sanitari e assistenziali in cui è articolata l'attività di SAAPA SpA**, competono le responsabilità nel rispetto delle misure indicate nel presente piano, di informare il responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, l'autorità giudiziaria, interessata al processo di gestione del rischio, di formulare proposte di azioni di miglioramento da intraprendere per la prevenzione della corruzione, di presidiare l'osservanza del Codice e di segnalare eventuali violazioni e di adottare specifiche misure gestionali coerentemente con gli obiettivi e le priorità del presente piano.

Entro il 31 ottobre di ogni anno, i Responsabili dei servizi sanitari e assistenziali fanno pervenire al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza una propria valutazione sulle attività poste in essere in merito alla attuazione effettiva delle regole di legalità o integrità indicate nel Piano vigente, individuano eventuali nuovi procedimenti a rischio corruzione e suggeriscono nuove proposte per il successivo PTPC.

- **Al Collegio dei Sindaci e al Revisore Contabile** competono i controlli amministrativi, contabili e legali previsti dalla disciplina civilistica e dallo Statuto della Società;

- **I dipendenti** di SAAPA, anche ai sensi del Codice di Comportamento, sono chiamati a partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, ad osservare le misure contenute nel PTPCT, a segnalare ai Responsabili apicali le situazioni di illecito ed a comunicare potenziali casi di conflitto di interessi;

- **I dipendenti della Cooperativa Frassati** che, per contratto, svolgono le funzioni assistenziali e ausiliarie sono tenuti ad osservare le misure contenute nel PTPC e a segnalare le situazioni di illecito.

- **I collaboratori a qualsiasi titolo della Società** osservano le misure contenute

nel Piano per quanto applicabili e segnalano le situazioni di illecito.

3. IL MODELLO DI GESTIONE DEI RISCHI

Il PTPCT di SAAPA è stato impostato nel 2017 ed è proseguito nell'anno 2018 e 2019, tenendo conto delle indicazioni operative contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016 e nei relativi allegati, nonché nell'aggiornamento del PNA 2013 di cui alla Determine ANAC n. 8/ 2015 e 12/2015. In tal senso, il documento, che ha finalità programmatiche e gestionali, è stato predisposto a seguito di un percorso di ricognizione organizzativa finalizzato a:

- autorizzare le attività svolte nell'ambito della Società;
- ricondurre i processi operativi svolti nelle diverse aree di servizi in cui si articola l'attività di SAAPA SpA a specifiche aree di rischio, in parte ricavabili dalla L. 190/2012 e dalle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, in parte definite in base alle caratteristiche operative della Società;
- individuare le possibili categorie e tipologie di rischio delle aree di attività e dei processi operativi rilevati;
- associare ai singoli processi individuati a seguito della ricognizione organizzativa, le categorie di rischio potenzialmente riscontrabili;
- selezionare i processi con indice di rischio più elevato al fine di individuare e programmare le misure di prevenzione ritenute più efficaci, nonché sostenibili dal punto di vista organizzativo e finanziario.

Il percorso sopra rappresentato, è stato avviato e verrà condotto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, con la partecipazione attiva dei Responsabili dei servizi sanitari e assistenziali in cui è articolata l'attività di SAAPA SpA.

Dopo una sintetica rappresentazione delle caratteristiche organizzative ed operative della Società, nelle sezioni che seguono e negli allegati richiamati, si presentano i passaggi compiuti ed i risultati conseguiti in termini di misure prioritarie da adottare

per la prevenzione del rischio di manifestazione di fenomeni corruttivi.

- Le aree di rischio e la mappatura dei processi.

L'analisi dell'attività svolta e dei processi operati ha tenuto conto delle indicazioni dell'ANAC, che specifica che le società sono tenute ad effettuare *“un'analisi del contesto e della realtà organizzativa per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare fatti corruttivi. Tra le attività esposte al rischio di corruzione vanno considerate in prima istanza quelle elencate dall'art.1, co.16, della legge n. 190 del 2012 (autorizzazioni e concessioni, appalti e contratti, sovvenzioni e finanziamenti, selezione e gestione del personale), cui si aggiungono ulteriori aree individuate da ciascuna società in base alle proprie caratteristiche organizzative e funzionali.*

La successiva deliberazione ANAC n° 12 del 28 ottobre 2015, viste la specificità e le caratteristiche del Servizio Sanitario Nazionale, ove il concetto di rischio è prevalentemente correlato agli effetti prodotti da errori che si manifestano nel processo clinico assistenziale, ha individuato particolari aree, c.d. *aree di rischio generali* e precisamente:

- a) appalti e contratti,
- b) incarichi e nomine,
- c) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio,
- d) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni,
- e) affari legali e contenzioso,
- f) gestione delle risorse umane,

a cui si aggiungono quelle già precedentemente individuate dalla legge ovvero:

- g) Autorizzazione o Concessione di processi finalizzati all'ottenimento di sistemi ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario,
- h) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari

nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati finalizzati all'adozione di procedure ampliabili della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Da un'analisi dell'attività di SAAPA SpA, che si sostanzia nell'erogazione di servizi socio - sanitari e assistenziali in regime di post acuzie, seguendo il progetto di sperimentazione gestionale approvato dalla Regione Piemonte, pur recependo e tenendo conto delle indicazioni sopra richiamate, e in considerazione di quanto già definito nei PTPC delle ASL di riferimento, si è scelto di individuare le seguenti aree di rischio rappresentative della concreta realtà operativa di SAAPA:

- a) appalti e contratti,
- b) incarichi e consulenze,
- c) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio,
- d) affari legali e contenzioso,
- e) gestione delle risorse umane,
- f) servizi tecnici e ausiliari,
- g) attività libero professionale e liste di attesa,
- h) rapporti contrattuali con i soci,
- i) accettazioni e dimissioni pazienti,
- j) attività conseguenti al decesso in ambito ospedaliero,
- k) relazioni con il pubblico e comunicazione,
- l) gestione rischi dei lavoratori dipendenti.

Le suddette aree di rischio sono state distinte per grado di rischio dei processi organizzativi da parte sottoposta all'analisi nell'ambito della predisposizione del PTPCT di SAAPA, su cui è stata sviluppata la valutazione del rischio funzionale alla definizione delle misure di prevenzione.

Per quanto riguarda il 2020, S.A.A.P.A. Spa fa riferimento alla mappa già delineato in allegato alle versioni precedenti del piano.

Individuazione dei rischi

Per ogni area è stata individuata un'elencazione di possibili rischi di fenomeni corruttivi associabili ai singoli processi organizzativi ricadenti nella stessa; è stata quindi effettuata associazione di tali rischi rispetto ai diversi processi censiti, al fine di supportare l'attività di valutazione; nel presente piano, l'articolazione dei rischi è stata effettuata seguendo un approccio sinottico; il progressivo affinarsi degli strumenti e delle tecniche per contrastare la corruzione potrà ampliare le tipologie di rischio, prevedendo una suddivisione di maggior dettaglio dei rischi censiti.

La **tabella 1** esplicita la mappatura dei processi per ciascuna area e dei relativi possibili rischi.

Valutazione del rischio

Per rischio si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale della Società SAAPA, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento.

L'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio.

Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico.

Per la ponderazione dell'indice di rischio dei processi individuati, si è seguita la metodologia suggerita dall'allegato 5 al Piano Nazionale Anticorruzione prevedendo un punteggio su scala 0 - 5 alla probabilità di manifestazione di fenomeni corruttivi e all'impatto che l'effettivo manifestarsi di un fenomeno corruttivo può determinare.

Nella tabella 2 allegata al presente Piano, anche a seguito di una specifica valutazione fatta con i Responsabili delle diverse attività caratteristiche di SAAPA, per ciascun processo individuato è associato uno specifico punteggio (indice complessivo di rischio) risultante dal prodotto tra valutazione della probabilità e valutazione dell'impatto relativo (il cui valore può oscillare da 0 a 25).

4, ALTRE MISURE

Oltre a quelle specifiche, le principali misure generali che occorre attivare sono:

Codice di comportamento (Misura di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento).

Il Piano di Prevenzione della Corruzione prevede, ai sensi del comma 44 art. 1 della Legge 190/2012, l'adozione di un Codice di Comportamento dei dipendenti che integra e specifica il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici di cui al Decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013 n. 62.

Le Linee guida dell'ANAC prevedono che le società integrino il codice etico o di comportamento già approvato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 oppure adottino un apposito codice, laddove sprovviste, avendo cura in ogni caso di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione.

Il codice o le integrazioni a quello già adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 hanno rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare, analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni.

Nel Codice sono richiamati i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, nonché il divieto di favorire con la propria condotta, il conferimento di benefici personali in relazione alle funzioni espletate.

S.A.A.P.A. è dotata di un Codice di Comportamento è già sarà ulteriormente rivisto e approvato con specifico provvedimento dell'Amministratore Unico. A proposito, si è in attesa del rinnovo contrattuale della Sanita Privata a cui il personale di S.A.A.P.A. fa riferimento.

Formazione

La formazione riveste un'importanza rilevante nell'ambito dell'azione di prevenzione della corruzione. La Società SAAPA già dispone di un proprio piano formativo adottato in relazione alle procedure di accreditamento in corso della struttura Ospedale Civico della Città di Settimo Torinese. Nell'ambito di tale programma formativo, nel corso del 2020, ci si impegnerà particolarmente nella direzione di dare maggiore impulso ad approfondimenti su tematiche legate all'anticorruzione e alla trasparenza.

La formazione programmata prevede inoltre l'approfondimento delle discipline in materia di responsabilità dei procedimenti amministrativi, delle norme penali relative ai reati contro la pubblica amministrazione, degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle Società a controllo pubblico.

Per il triennio 2020-2022 si intende programmare percorsi di formazione mirati e specifici, diretti al personale operante nelle aree più a rischio, con l'obiettivo di definire le responsabilità e le procedure da attivare per evitare il verificarsi di episodi corruttivi.

Rotazione del personale.

In linea generale la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura certamente rilevante fra gli strumenti di prevenzione dei fenomeni di tipo corruttivo. Tuttavia per la realtà operativa di SAAPA, visto il ristretto numero di personale diretto e l'alta specializzazione del personale sanitario, non risulta possibile attuare questa misura.

Nell'ambito dei rapporti contrattuali con la Cooperativa Frassati Onlus si continuerà a segnalare l'importanza della rotazione, qualora il profilo di rischio della specifica attività assistenziale lo motivi, nell'ambito dei profili professionali socio sanitari e infermieristici.

Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

L'obbligo di evitare ogni possibile situazione di conflitto di interesse, anche solo potenziale, è già ben definito dalla normativa generale.

Si tratta infatti di un'importante misura preventiva che si realizza principalmente mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione o all'azione del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione pubblica e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento e gli altri interessati e controinteressati.

Nella prospettiva della revisione del Codice di Comportamento del personale, si terrà presente per il dipendente l'obbligo di comunicare al proprio Responsabile le possibili situazioni di conflitto allo scopo di poterle valutare ed assumere le necessarie azioni preventive di astensione e/o sostituzione del personale coinvolto.

Inconferibilità ed incompatibilità incarichi dirigenziali o di Amministratore o di Revisore Contabile della Società (D.Lgs. 8 aprile 2013 n. 39)

Il D.Lgs. 8 aprile 2013 n. 39 definisce i casi di “inconferibilità” degli incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali interni o esterni.

La situazione di inconferibilità non può essere sanata e comporta la nullità dell’incarico conferito in violazione della relativa disciplina, ai sensi dell’art. 17 del D.Lgs. 39/2013 e l’applicazione delle sanzioni di cui all’art. 18 del decreto medesimo.

Per “incompatibilità” s’intende invece l’obbligo per il soggetto cui viene conferito l’incarico di scegliere, a pena di decadenza ed entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell’incarico e lo svolgimento di altri incarichi e/o cariche incompatibili o lo svolgimento di attività professionali ovvero l’assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell’incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, la causa dovrà essere rimossa entro 15 giorni mediante rinuncia ad uno degli incarichi che la legge considera incompatibili tra loro, in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall’incarico e la risoluzione del relativo contratto di lavoro (art.19 D.Lgs. 39/2013).

In attuazione delle disposizioni di cui al Capo III (“Inconferibilità di incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni”) e Capo IV (“Inconferibilità di incarichi a componenti di organi di indirizzo politico”) del D. Lgs. 39/2013 (“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico”) si continuerà ad impartire idonee disposizioni affinché negli interpelli per l’attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità e i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all’atto del conferimento dell’incarico e, con scadenza annuale, nel corso del rapporto.

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage - Revolving Doors)

La legge 190/2012 ha previsto una disciplina diretta a ridurre il rischio di situazioni di corruzione all'impiego del dipendente successivo alla cessazione dal rapporto di lavoro: il rischio deriva infatti dal fatto che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttando la sua posizione ed il suo potere all'interno dell'organizzazione pubblica per ottenere un lavoro presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

Allo scopo e ai fini dell'applicazione dell'art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs. n. 165/2001, relativo alle misure per evitare potenziali conflitti di interesse e fenomeni di corruzione, nell'anno 2018 si è provveduto, e parimenti si continuerà, ad adottare nei contratti stipulati direttamente con imprese e società private il modello "Patto di Integrità" in materia di contratti pubblici, nel quale si prevede di specificare la condizione soggettiva di non aver concluso rapporti di lavoro subordinato o autonomo, o comunque di non aver attribuito incarichi a ex dipendenti di SAAPA, che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per il triennio successivo alla cessazione dal rapporto di lavoro.

Inoltre nei contratti di assunzione del personale sarà inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla data di cessazione del rapporto di lavoro, nei confronti dei soggetti privati destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente stesso.

Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici

Ai sensi dell' art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001 (come modificato dall'art. 1, comma 46, della L. 190/2012), 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:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) non possono fare parte delle commissioni per lo 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.

Trattasi di misura che mira ad evitare la presenza di soggetti condannati, anche in via non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione, all'interno di organi amministrativi cui sono affidati poteri decisionali.

La situazione impeditiva viene meno ove, per il medesimo reato, venga pronunciata una sentenza di assoluzione, anche non definitiva.

Le strutture competenti pertanto, all'adozione del provvedimento, devono verificare l'insussistenza di precedenti penali mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante autocertificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art 46 del D.P.R. 445/2000 e ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 39/2013:

a) all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;

b) all'atto dell'assegnazione di dipendenti agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati.

Tale dichiarazione è stata richiesta a tutti i membri delle commissioni di esame delle gare esperite nel corso del 2019 e così sarà anche per il 2020.

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (Whistleblower) (Misura di segnalazione e protezione).

Una misura innovativa finalizzata a favorire la denuncia di condotte illecite, prevista dall'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla L. 190/2012 è la tutela del dipendente che segnala situazioni di illecito, il cosiddetto whistleblower.

In particolare al dipendente che effettua segnalazioni di illecito:

- sarà garantita la tutela dell'anonimato;
- la denuncia sarà esclusa dal diritto di accesso, salve le ipotesi eccezionali descritte

nel comma 2 dell' art. 54 bis D.Lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di conoscere l'identità del denunciante;

- saranno monitorate eventuali azioni discriminatorie nei suoi confronti.

Infatti Il pubblico dipendente che denuncia all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro non può essere:

- sanzionato

- licenziato;

- sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Per quanto riguarda la salvaguardia dell'anonimato, in caso di procedimento disciplinare l'identità del segnalante può essere rivelata all'incolpato solo in caso di espresso consenso del segnalante o se è assolutamente necessaria per la difesa dell'incolpato.

Nel 2020 verrà redatta e approvata apposita procedura per la segnalazione di condotte illecite nell'ambito di SAAPA SpA.

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Al fine di disegnare un'efficace strategia anticorruzione, sono state adottate già nel 2019 e saranno ulteriormente rafforzate nel corso del 2020 tutte le misure necessarie a garantire la partecipazione dei dipendenti, sia alla redazione degli obiettivi del PTPCT sia alla segnalazione e correzione di comportamenti negativi o comunque elusivi delle azioni previste nel piano.

Nel corso del 2019 si è continuato a far sì che fosse possibile:

a) utilizzare le procedure per la raccolta dei reclami già in uso, ampliandola anche alle segnalazioni di episodi di cattiva amministrazione, conflitto d'interessi e corruzione. Tutti i pazienti hanno possibilità di comunicare, sia in forma diretta tramite email (info@ospedalesettimo.it), sia in forma anonima attraverso la consegna di un documento cartaceo in reception eventuali disservizi e episodi di cattiva amministrazione o corruzione;

- b) partecipare alle iniziative formative e divulgative relative alla Trasparenza e alla Prevenzione della corruzione organizzate dai Soci pubblici di S.A.A.P.A. S.p.A. (ASL TO4, ASL Città di Torino e Comune di Settimo Torinese) nell'ambito delle azioni previste nei rispettivi PTPC;
- c) ottimizzare la cartellonistica atta a facilitare l'accesso ai servizi e a favorire la distribuzione di apposita documentazione al momento dell'accettazione del Paziente, e l'avvio di attività di comunicazione (nuovo Sito Web e canali Social) volti a rendere più trasparente l'attività svolta all'interno della struttura e più facile l'accesso e la conoscenza dei servizi;
- d) implementare le misure di sicurezza (videocamere interne ed esterne alla struttura sanitaria) sempre nell'ottica di facilitare e rendere massimamente sicuro l'accesso all'edificio.

Si segnala che tutte le misure prese nel corso del 2019, sopraelencate, sono state naturalmente attivate nel rispetto delle vigenti normative in materia di Privacy.

Misure ulteriori per la riduzione del rischio.

Al fine di ridurre il rischio di corruzione, sono state predisposte negli anni passati, le seguenti procedure:

- a) verifiche sulla puntuale osservazione dei regolamenti aziendali e sull'attuazione delle misure già individuate;
- b) report annuali delle procedure utilizzate per l'acquisizione di beni, lavori e servizi riportanti le ditte affidatarie e l'indicazione dei relativi importi;
- c) verifica annuale e pubblicazione del report relativo ai tassi di occupazione dei posti letto e sui volumi di attività delle prestazioni in libera professione;
- d) verifica e aggiornamento del tariffario delle prestazioni specialistiche svolte da personale intra moenia e da personale esterno;
- e) adozione di modulistica per la dichiarazione pubblica di interessi da far compilare a tutti i dirigenti (sanitari e amministrativi).

Si segnala che, nel 2020, verrà realizzato un apposito software che potrà essere

utilizzato da tutti i dipendenti della struttura e che consentirà di segnalare immediatamente qualsiasi malfunzionamento, a qualsiasi livello, in modo che sia possibile agire il più tempestivamente possibile.

5. MONITORAGGIO DEL PIANO

Al fine di ridurre il rischio di corruzione, saranno predisposte, a partire dal 2020, le seguenti ulteriori procedure:

- a) report semestrali delle procedure utilizzate per l'acquisizione di beni, lavori e servizi riportanti le ditte affidatarie e l'indicazione dei relativi importi;
- b) verifica semestrale e pubblicazione del report relativo ai tassi di occupazione dei posti letto e sui volumi di attività delle prestazioni in libera professione.

SEZIONE SECONDA

TRASPARENZA

- 1. Le principali novità
- 2. Obiettivi strategici in materia di trasparenza
- 3. Obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni
- 4. Coinvolgimento degli stakeholder ed iniziative di comunicazione della trasparenza
- 5. Responsabili della trasmissione, dell'aggiornamento e della pubblicazione dei dati
- 6. Regolarità e tempestività dei flussi informativi
- 7. Monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza
- 8. Dati ulteriori
- 9. Limiti alla trasparenza

Premessa

Conformemente alle indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione, del relativo aggiornamento intervenuto attraverso la deliberazione ANAC n. 12/2015 nonché delle indicazioni contenute nelle 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, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione di SAAPA SpA è stato inteso quale strumento attraverso cui la Società conduce e formalizza un "processo"- articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente - finalizzato a formulare una strategia di prevenzione dei possibili fenomeni corruttivi.

Nel documento si delinea un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che è consistita nell'esaminare l'organizzazione della Società, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo nell'accezione più ampia sopra richiamata. Tale attività ha comportato la ricostruzione e l'analisi del sistema dei processi organizzativi, con conseguente attenzione alla struttura dei controlli ed alle aree sensibili nel cui ambito possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione.

Il documento si sostanzia pertanto in un programma strategico ed operativo di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici associati ai processi organizzativi posti in essere dalla Società, delle misure da implementare per la loro prevenzione in relazione al relativo livello di pericolosità.

La presente sezione riporta le attività previste per S.A.A.P.A. SpA, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 33/2013, modificato dal D.Lgs. 97/2016.

Per la predisposizione del documento si è tenuto conto di quanto indicato nella

Deliberazione n. 50/2013 dell'A.N.AC. (ex Civit) ad oggetto "Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016" e nella Deliberazione n. 1310/2016 dell'A.N.AC. ad oggetto "Prime Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità e trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016".

Ai sensi dell'art.1 del D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs 97/2016, il principio di trasparenza viene inteso come accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

La modalità principale attraverso cui garantire l'applicazione delle disposizioni di cui ai decreti legislativi 33/2013 e 97/2016, si sostanzia nella pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente di una serie di dati e notizie concernenti l'amministrazione e i servizi prestati allo scopo di favorire un rapporto diretto tra la Società a controllo pubblico ed il cittadino.

1. LE PRINCIPALI NOVITA'

.

- A seguito dell'entrata in vigore, il 25 maggio 2018, del Regolamento (UE) 2016/679 «*relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali*» (si seguito RGPD) e, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto

2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, occorre evidenziare, al riguardo, che l'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento. Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato restando fermo il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento. Pertanto, occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verificchino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione. Il medesimo d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che «*Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti si provveda a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione*». Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del d.lgs. 33/2013 rubricato "Qualità delle informazioni" che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.

- Fermo restando, quindi, che il RPCT è sempre un soggetto interno, qualora il RPD sia individuato anch'esso fra soggetti interni, l'Autorità ritiene che, per quanto possibile, tale figura non debba coincidere con il RPCT. Per quanto riguarda S.A.A.P.A. non si è contravvenuto a tale disposizione, in quanto il Responsabile della Protezione dei Dati è organo esterno all'Ente.

2. OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI TRASPARENZA

Il rispetto del principio della Trasparenza rappresenta un elemento fondamentale per il corretto esercizio e somministrazione dei servizi socio sanitari e assistenziali che rappresentano la ragione sociale di SAAPA SpA e che hanno, per loro natura, al centro il rapporto tra l'organizzazione del servizio e i bisogni di assistenza e cura della persona.

Oltre agli obblighi discendenti dal D. Lgs. 150/2009 prima e dal D. Lgs. 33/2013 modificato dal D.Lgs 97/2016 poi, la Società intende, compatibilmente con le proprie caratteristiche dimensionali ed organizzative, nonché con le risorse finanziarie disponibili, confermare il proposito di promuovere ogni iniziativa volta a potenziare i canali di comunicazione e informazione con la popolazione residente sul territorio di riferimento dei Soci pubblici (ASL TO4, ASL Città di Torino, Comune di Settimo Torinese), con le famiglie e i cittadini interessati ai servizi erogati, e ad ampliare per tutti le possibilità di accesso all'informazione.

Nel corso del triennio 2020/2022, le priorità in tema di perseguimento e rafforzamento dei principi di trasparenza ed integrità verranno tradotti in specifici obiettivi gestionali da assegnare ai vari responsabili operanti in SAAPA, affinché i servizi e gli uffici che presiedono elaborino con chiarezza report relativi all'attività svolta e documenti di programmazione relativi alla qualità e quantità delle attività previste. Particolare attenzione verrà posta anche agli strumenti di comunicazione (sito web e canali social), la cui implementazione concorrerà a garantire massima trasparenza alle iniziative, alle attività, ai processi.

3.OBBLIGHI DI TRASPARENZA E PUBBLICITA' DELLE INFORMAZIONI

Gli adempimenti degli obblighi previsti dal D.Lgs n.33/2013 sono curati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza a cui compete la definizione delle misure, dei modi e delle iniziative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

La pubblicazione, nella sezione "Amministrazione Trasparente" nel sito web di SAAPA, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, costituisce il metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione disciplinate dal presente piano.

In particolare l'attuazione del principio di trasparenza è garantito mediante la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale delle seguenti informazioni:- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione incluso il programma triennale della trasparenza e delle relative informazioni in esso previste (Legge 190/2012 e D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.);

- procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali;
- bilanci e conti consuntivi, indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti, nonché dei costi unitari di produzione dei servizi erogati ai cittadini.
- informazioni di attuazione dei protocolli di legalità o delle regole di integrità indicate nel presente piano al comma 17 art. 1 L. 190/201;
- pubblicazione sull'albo pretorio online degli atti deliberativi e delle determinazioni aziendali ai sensi dell'art. 32 della L. 69/2009 "Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile" e secondo le "Linee guida in materia di trattamento di dati personali contenuti anche in atti e documenti amministrativi effettuato da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione e diffusione sul web" del Garante Privacy (Deliberazione n. 88 del 2 marzo 2011).
- concorsi e prove selettive per assunzioni del personale.

Inoltre sono pubblicati in ottemperanza all'art. 23 del Dlgs 33 del 2013, come livello essenziale di trasparenza, dell'attività amministrativa i seguenti procedimenti:

- a) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;
- b) accordi stipulati dalla Società con soggetti privati o con amministrazioni pubbliche.

4. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDERS ED INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA

Sarà essenziale, per gli scopi sopra espressi, organizzare da parte di SAAPA specifiche iniziative finalizzate a promuovere nuovi strumenti di comunicazione e di informazione relativi alle attività svolte, agli standard di prestazione già previsti nell'ambito della carta dei servizi, ai rapporti in essere con organizzazioni e associazioni di volontariato che svolgono attività informative, di supporto e di controllo civico relativamente alle attività svolte presso l'Ospedale Civico di Settimo Torinese e ai bisogni di assistenza e cura manifestati dai cittadini.

5.RESPONSABILI DELLA TRASMISSIONE, DELL'AGGIORNAMENTO E DELLA PUBBLICAZIONE DEI DATI

Sulla base dell'elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti predisposto dall'A.N.A.C. ed allegato alla Deliberazione n. 1310/2016, l'Amministrazione ha provveduto ad effettuare la mappatura delle responsabilità sulla trasmissione, sull'aggiornamento e sulla pubblicazione dei dati. Si allega la relativa tabella relativa al periodo 2018 – 2020 (Allegato 4).

.

6. REGOLARITA' E TEMPESTIVITA' DEI FLUSSI INFORMATIVI

Al fine di assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, assume carattere prioritario e permanente l'analisi dei dati presenti e prodotti nell'ambito di SAAPA, la presenza di dati sensibili, la verifica dei flussi di dati da pubblicare sul Sito della Società in modo ricorrente. A tale scopo sarà necessario a:

- censire i dati esistenti;
- approfondire ed eventualmente rielaborare le informazioni prodotte dall'attività corrente e reperire gli eventuali dati mancanti;
- garantire attraverso idonea formazione la piena fungibilità del personale amministrativo incaricato alla pubblicazione di dati ricorrenti e indicati dal Piano e dalla normativa.

Monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza

Il responsabile della trasparenza, ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs. 33/2013, modificato dal D.Lgs. 97/2016, svolge stabilmente un'attività di coordinamento e controllo sull'assolvimento, da parte dell'Ente, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, con l'ausilio dell'OIV, cui compete l'attestazione periodica.

Tutti i servizi ed uffici competenti sono tenuti al costante aggiornamento dei contenuti informativi, in modo da favorire la massima coerenza e riconoscibilità di tutte le informazioni che ricadono nell'ambito della trasparenza, eliminando le informazioni superate o non più significative.

7. IL NUOVO ACCESSO CIVICO

L'istituto dell'accesso civico è stato introdotto nell'ordinamento dall'articolo 5 del decreto legislativo 33/2013.

Secondo l'articolo 5, all'obbligo di pubblicare in "amministrazione trasparenza" documenti, informazioni e dati corrisponde "il diritto di chiunque" di richiedere gli stessi documenti, informazioni e dati nel caso ne sia stata omessa la pubblicazione.

La richiesta non doveva essere necessariamente motivata e chiunque poteva avanzarla.

L'amministrazione disponeva di trenta giorni per procedere alla pubblicazione del documento o del dato richiesto. Contestualmente alla pubblicazione, lo trasmetteva al richiedente, oppure gli indicava il collegamento ipertestuale a quanto richiesto.

In caso di ritardo o mancata risposta, il richiedente poteva ricorrere al titolare del potere sostitutivo (articolo 2, comma 9-bis, legge 241/1990).

L'accesso civico ha consentito a chiunque, senza motivazione e senza spese, di "accedere" ai documenti, ai dati ed alle informazioni che la pubblica amministrazione aveva l'obbligo di pubblicare per previsione del decreto legislativo 33/2013.

Il decreto legislativo 97/2016 ha confermato l'istituto. Il comma 1 del rinnovato articolo 5 prevede: *"L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione"*.

Quindi, il comma 2, dello stesso articolo 5, potenzia enormemente l'istituto:

"Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione"

obbligatoria ai sensi del decreto 33/2013.

La norma, pertanto, conferma per ogni cittadino il libero accesso ai dati ed ai documenti elencati dal decreto legislativo 33/2013, ed oggetto di pubblicazione obbligatoria, ed estende l'accesso civico ad ogni altro dato e documento ("ulteriore") rispetto a quelli da pubblicare in "amministrazione trasparente".

L'accesso civico potenziato incontra quale unico limite "la tutela di interessi giuridicamente rilevanti". In tale ambito l'ANAC, con deliberazione n. 1309/2016, "considerata la notevole innovatività della disciplina dell'accesso generalizzato, che si aggiunge alle altre tipologie di accesso", suggerisce alle amministrazioni ed ai soggetti tenuti all'applicazione del decreto trasparenza l'adozione, *"anche nella forma di un regolamento interno sull'accesso, di una disciplina che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso, con il fine di dare attuazione al nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore e di evitare comportamenti disomogenei tra uffici della stessa amministrazione"*.

La disciplina regolamentare dovrebbe prevedere: una parte dedicata alla disciplina dell'accesso documentale di cui alla legge 241/1990; una seconda parte dedicata alla disciplina dell'accesso civico "semplice" connesso agli obblighi di pubblicazione; una terza parte sull'accesso generalizzato.

Riguardo a quest'ultima sezione, l'ANAC consiglia di *"disciplinare gli aspetti procedurali interni per la gestione delle richieste di accesso generalizzato"*. In sostanza, si tratterebbe di: individuare gli uffici competenti a decidere sulle richieste di accesso generalizzato; disciplinare la procedura per la valutazione, caso per caso, delle richieste di accesso.

Inoltre l'Autorità propone il *"registro delle richieste di accesso presentate"* da istituire presso ogni amministrazione. S.A.A.P.A. si è dotata del registro consigliato dall'ANAC.

Tenendo conto che il tipo di struttura tratta dei dati particolarmente sensibili, e tutte le richieste presentate dovranno essere corredate da valide motivazioni e i richiedenti dovranno inoltre dimostrare di avere titolo a richiederle. Tutte le richieste di accesso agli atti, verranno attentamente vagliate e acetate solo se rispettano tutti i requisiti necessari.

8. DATI ULTERIORI

Sul portale istituzionale di SAAPA SpA, oltre ai dati la cui pubblicazione è resa obbligatoria dalla normativa vigente, sono presenti informazioni non obbligatorie, ma ritenute utili per consentire al cittadino ed a tutti gli stakeholders una maggiore conoscenza dell'attività svolta dall'ente

Tali informazioni dovranno essere, con regolarità, periodicamente riviste, completate ed aggiornate a cura dei servizi ed uffici competenti.

Conclusioni

Si dà atto che, fin dal 2017, la società S.A.A.P.A. s.p.a. si è dotata di un Piano Anticorruzione e Trasparenza e conseguentemente si è posta in essere una serie di verifiche e controlli in esso contenuti. Il problema della scarsità di personale amministrativo, il notevole impegno posto in essere per la realizzazione di affidamenti di discreta consistenza, ha però fortemente limitato la piena attuazione e, soprattutto, la formazione del personale. Nonostante ciò, ci si è impegnati affinché ci fosse un controllo costante e preciso in riferimento alle varie aree di rischio e fosse garantita la pubblicazione di tutti i dati più significativi dell'attività svolta.

Proprio in virtù delle difficoltà sopra citate, si è deciso che, anche nell'anno 2020, fosse mantenuta invariata la mappatura del rischio e le relative tabelle allegate (allegati da 1 a 4) già ricomprese nel Piano 2019/2021, prevedendo invece che, per l'anno 2020, si intensificherà l'attività di controllo e monitoraggio dei procedimenti in esso previsti e si procederà ad un maggior coinvolgimento del personale, nonché ad un implementazione dei controlli anche sugli aspetti minori della tematica.