

**ALLEGATO A**



## **Sezione Prevenzione Eventi Corruttivi e Trasparenza 2024 -2026**

### **Indice**

#### **Considerazioni generali: il contesto socio-economico.....**

- Contesto Demografico.....
- Lavoro.....
- Condizioni economiche della popolazione.....
- Istruzione.....
- Struttura produttiva e competitività.....
- I Servizi sanitari .....
- Agenda digitale.....

#### **Rischi corruttivi e trasparenza – Premessa (contesto interno ed esterno)**

- I Protagonisti della prevenzione della corruzione.....
- Stato di attuazione e osservanza delle attività e adempimenti (Codici, Regolamenti, Uffici, Principi, Definizioni e Norme di riferimento) .....
- Individuazione, Misurazione e Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.....
- Obiettivi per la formazione dei dipendenti in materia di anticorruzione e trasparenza.....
- Stato di attuazione complessivo della Programmazione dell'attuazione della Trasparenza.....

#### **Approfondimento**

- Il Nuovo Codice degli Appalti e i conseguenti obblighi di Trasparenza derivanti dall'avvio del processo di digitalizzazione: BDNCP, Pubblicità Legale e acquisizione dei CIG.....

## Considerazioni Generali

L'economia globale è sempre più soggetta a shock profondi e ravvicinati. Abbiamo visto come nel giro di pochi anni se ne sono susseguiti ben quattro, che hanno colpito, pur in maniera diversa, i sistemi economici globali. La crisi finanziaria del 2008/2009, la crisi dei debiti sovrani in Europa intorno al 2012, la crisi pandemica del 2020, la conseguente crisi energetica e inflazionistica a partire dal 2021, la guerra in Ucraina e ora il recente conflitto in Medio Oriente. In questa situazione da "montagne russe" anche la dinamica recente del PIL, e le sue previsioni per il 2024, sono fortemente altalenanti e volatili. Se diamo infatti uno sguardo di lungo periodo agli indicatori macroeconomici, vediamo che negli ultimi 30 anni l'Italia è stato il paese dell'Unione Europea con il tasso di crescita peggiore tra tutti gli stati membri. Un paese fortemente indebitato (2800 miliardi di debito pubblico!) che da trent'anni non riesce a crescere, a rinnovarsi e ad attuare le riforme strutturali necessarie per competere nell'attuale mondo globalizzato. In questa situazione, cosa può fare una piccola economia regionale come la Sardegna che conta meno del 2% del prodotto nazionale? Ben poco. Il nodo principale è che l'economia della Sardegna è molto piccola, fortemente dipendente dall'intervento pubblico e legata a filo doppio all'andamento dell'economia nazionale, non possiamo certo aspettarci che la nostra Isola abbia una performance economica soddisfacente. Deve destare allarme il fatto che in Sardegna quasi la metà del totale degli investimenti sia di origine pubblica, mentre la media italiana è di circa un quarto. Questo ingente ammontare di risorse pubbliche per investimenti è destinato ad aumentare ulteriormente con l'arrivo dei fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Pertanto, la bassa efficacia degli investimenti realizzati dalle amministrazioni locali del Mezzogiorno (compresa la Sardegna), insieme alla loro scarsa qualità istituzionale, suscitano forti dubbi sulle concrete possibilità che il PNRR riesca ad incidere sullo storico divario tra nord e sud del paese. La struttura produttiva della Sardegna è debole, con una preponderante presenza di microimprese ed una composizione settoriale che vede la prevalenza di imprese nei settori a più bassa produttività e ridotta capacità di esportazione, fatta eccezione per il settore dei prodotti petroliferi e della chimica. Ma il dato più drammatico che emerge dall'analisi è quello relativo alla situazione demografica ed alle sue conseguenze. Il numero di residenti in Sardegna continua a ridursi da un decennio come conseguenza dell'effetto negativo del saldo naturale e del saldo migratorio. Il tasso di natalità nell'Isola è il più basso tra le regioni dell'Italia che, a sua volta, è il paese con la natalità più bassa in Europa. Questa riduzione della popolazione investe tutta la Sardegna, ma diventa ancora più drammatica nelle zone rurali dell'interno, dove alle ridotte opportunità di lavoro si aggiunge spesso la mancanza di servizi essenziali. A questa dinamica negativa delle nascite, si aggiunge il forte aumento del tasso di mortalità, anche rispetto alle altre aree. Questo fenomeno si spiega solo in parte con il COVID19 e il progressivo invecchiamento della popolazione. Il peggioramento delle condizioni di sopravvivenza in quella che è (era?) "l'Isola dei centenari" merita un'attenta analisi sull'efficacia di intervento del Servizio Sanitario Regionale, soprattutto per le patologie croniche e i servizi

3

di emergenza. In Sardegna si nasce di meno, si muore di più e la conseguente riduzione della popolazione non è compensata dai saldi migratori. Anzi, negli ultimi anni le persone che sono andate via dall'Isola (in genere con un livello di istruzione medio alto) sono più numerose di quelle che sono arrivate e questa emigrazione netta contribuisce a ridurre ulteriormente la già scarsa popolazione residente. Anche in questo caso bisogna intervenire urgentemente con una molteplicità di strumenti e con la consapevolezza che le politiche sui flussi migratori possono produrre risultati immediati, mentre quelle sui flussi naturali, richiedono decenni prima di portare risultati effettivi sulla dinamica demografica. L'invecchiamento progressivo della popolazione produce un'ulteriore pressione su un servizio sanitario già in difficoltà e ne fa aumentare i costi di gestione che, è bene ricordarlo, sono interamente a carico del bilancio regionale. Mai come quest'anno nella relazione del rapporto sull'Economia della Sardegna si corre il rischio di guardare troppo ostinatamente al passato, anziché guardare avanti. La crisi sanitaria e la crisi economica che ne è scaturita è stato uno *shock* inatteso e per tale ragione con effetti particolarmente acuti. Tuttavia, anche con tutte le cautele sugli aspetti sanitari, oggi è opinione abbastanza condivisa che per ciò che riguarda la dimensione economica siamo usciti dai vincoli che la pandemia ha imposto al funzionamento normale del mercato e possiamo guardare avanti.

All'orizzonte si addensano nuvole ben più nere di quelle che abbiamo alle spalle e guardare avanti mette ancora più ansia. Il conflitto in Europa in particolare, dagli esiti ancora molto incerti circa la durata e gli effetti di lungo periodo sull'approvvigionamento di materie prime, ci impone di capire come affrontare i cambiamenti in atto. Una prima indicazione riguarda il ruolo dello Stato nella vita sociale. Se ancora ci fosse bisogno di conferme, possiamo affermare definitivamente che la convinzione che il privato e la sua iniziativa possano supplire alle carenze del pubblico si è dimostrata fallace. La qualità dei servizi pubblici è una componente essenziale della capacità di un sistema sociale ed economico di adattarsi ai cambiamenti. La pandemia ha messo in luce l'importanza di una Sanità pubblica efficiente in grado di rispondere tanto alla quotidianità quanto alle emergenze. Il Servizio Sanitario Nazionale ha dovuto fronteggiare l'emergenza dedicando il personale ai malati di COVID-19, riducendo le prestazioni relative alle altre patologie. Ciò ha accentuato la rinuncia a prestazioni sanitarie anche di natura preventiva di cui si avrebbe bisogno.

Gli ultimi due anni ci hanno ricordato quanto sia importante disporre di capitale umano adeguato soprattutto nei periodi di crisi, ma ancora di più per uscire dal pantano. La capacità progettuale necessaria per sfruttare le risorse del PNRR richiede capacità imprenditoriali, visione e livelli di istruzione adeguati. Quanto richiamato costituisce il dilemma innescato dal PNRR, come discusso nella policy *focus* sugli obiettivi strategici del PNRR e le criticità della sua implementazione. Data la struttura del PNRR è altamente probabile che le risorse messe a bando saranno distribuite attraverso molti interventi, chiamando Regioni, Comuni, altri enti locali e partenariati pubblico-privati ad agire come enti attuatori. La disponibilità di competenze adeguate presso gli enti attuatori è un aspetto cruciale per la riuscita del Piano. Poiché le amministrazioni pubbliche del Meridione dispongono di lavoratori con competenze inferiori a quelle del resto del Paese, e generalmente più anziani, tali differenze potrebbero generare una minore efficacia delle nostre amministrazioni locali nel cogliere le opportunità offerte dalla disponibilità di risorse. Ciò è parzialmente confermato dall'elevato numero di opere pubbliche incompiute.

Inoltre, una eccessiva parcellizzazione in un territorio vasto come la Sardegna, caratterizzato da tantissimi piccoli comuni, può compromettere il necessario coordinamento tra i diversi progetti in una visione di sistema.

*(Spunti tratti dal 30° Rapporto sull'Economia della Sardegna, nell'ambito della Convenzione tra il CRENoS e la Fondazione di Sardegna.)*

## Il contesto socio economico

### Contesto Demografico

La contrazione del numero dei residenti in Sardegna prosegue senza interruzione dal 2012 e gli ultimi dati disponibili non segnalano un miglioramento rispetto al periodo segnato dall'emergenza sanitaria. Il 1° gennaio 2023 i residenti in Sardegna sono 1.575.028, ben 12.385 in meno rispetto all'anno precedente. Il calo, come ben noto, già in atto gli anni precedenti, è determinato dal saldo negativo tra nascite e morti. La pandemia non sembra aver arrestato né rallentato il fenomeno di invecchiamento in corso: l'età media della popolazione è in continuo aumento e in Sardegna passa dai 45 anni del 2014 ai 48,4 del 2023. In Italia la tendenza è la medesima, ma l'aumento dell'età media della popolazione è più modesto, dai 44,2 anni del 2014 ai 46,4 del 2023. Il dato appena commentato è determinato da due processi concomitanti: la diminuzione della componente più giovane della popolazione e l'aumento di quella più anziana. Il tasso di presenza della popolazione giovane, che esprime la quota di residenti sotto i 15 anni di età, nel 2023 è pari al 10,4% in Sardegna. Il suo valore è costantemente minore di quello italiano e mostra nel decennio considerato una diminuzione di 1,7 punti percentuali, più accentuata della nazionale (1,4). Il tasso di senilità, calcolato come quota di individui di 65 anni o più sul totale dei residenti, mostra che la componente più anziana della popolazione ha un andamento opposto. In Sardegna vi è un aumento di 5,1 punti, dal 21,2% nel 2014 al 26,3 del 2023; in Italia la crescita ha lo stesso segno ma è di entità minore (dal 21,5% del 2014 al 24,1% nel 2023). Per la Sardegna è quindi più evidente il progressivo mutamento dei rapporti intergenerazionali.

### Lavoro

I principali indicatori del mercato del lavoro (partecipazione, occupazione e disoccupazione) collocano la Sardegna in una posizione di svantaggio rispetto alla media nazionale, ma migliore rispetto a quanto emerge complessivamente nel Mezzogiorno. Segnali positivi arrivano dall'andamento della disoccupazione in persistente e notevole calo (passata da 104.445 unità nel 2018 a 73.545 nel 2022), riduzione che coinvolge quasi tutte le disaggregazioni, per genere e titolo di studio, delle forze di lavoro. La portata di questo segnale si riduce se letto alla luce degli andamenti demografici che hanno caratterizzato l'isola. La popolazione compresa tra i 15 e 74 anni si è ridotta nel medesimo quinquennio di 47.402 unità e tale diminuzione si è accompagnata alla riduzione della partecipazione attiva al mercato del lavoro di 38.245 unità e dell'occupazione di 7.345 unità. Complessivamente, la maggior parte degli indicatori riportati in questo capitolo confermano un miglioramento del mercato del lavoro, un mercato però che si sta riducendo, con ovvie ripercussioni sulle capacità produttive della Regione. Pur rimanendo l'occupazione nel settore dei servizi particolarmente elevata (pari al 76,5% del totale), negli ultimi anni il settore dell'industria ha fatto registrare una dinamica più sostenuta, mentre il turnover delle posizioni lavorative si allinea all'andamento crescente del dato nazionale. Nonostante la riduzione della

disoccupazione, l'elevata diffusione del lavoro part-time, del lavoro indipendente e dei rapporti di lavoro a tempo determinato restituisce un'immagine comunque fragile del mercato del lavoro sardo. Tale impressione viene rafforzata dai livelli delle retribuzioni, inferiori alla media nazionale di quasi il 13% nel triennio 2018/2020, con un gap che incide particolarmente sulle retribuzioni più elevate (inferiori di circa il 21%).



### **Condizioni economiche della popolazione**

Secondo le stime dell'Istat di Contabilità nazionale e territoriale, la dinamica del PIL in Sardegna già prima dello scoppio della guerra in Ucraina, prevedevano una crescita del PIL intorno a +5,3% per la Sardegna e del +6,3% per l'Italia. Tali stime, pur dovendo essere riviste, in considerazione dell'evoluzione dello scenario geopolitico attuale, continuano a rappresentare degli indicatori di tendenza che ipotizzano un'interessante proiezione della crescita del comparto delle Costruzioni e un miglioramento per tutti gli altri settori, compreso quello dei Servizi. Nonostante la diminuzione anche in senso assoluto del Valore aggiunto del settore terziario regionale, la sua incidenza percentuale sul totale della ricchezza prodotta in Sardegna rimane intorno all'81%, mostrando un livello di terziarizzazione dell'economia regionale superiore a quello nazionale pari al 74% circa.

Il PIL regionale per abitante si attesta a poco più di 20 mila Euro (circa 28 mila Euro a livello nazionale), inferiore di circa 1.800 Euro per abitante rispetto al 2019, tuttavia, considerato che la perdita di PIL per abitante si è registrata in tutto il Paese, fatto 100 il valore del PIL per abitante dell'Italia, quello regionale si mantiene pari a 72 come per il 2019, anno finale di un *trend* in crescita seppur molto lieve, dal 2016.

La ripresa quasi totale delle normali attività personali e lavorative e soprattutto dei flussi turistici, è ben segnalata dall'aumento del 6,5% per la Sardegna, inferiore a livello nazionale solamente al +6,9% del Molise e al +6,8% della Valle d'Aosta. Un tale rimbalzo non riporta comunque il livello della spesa a quelli precovid: nel confronto con il 2017, la Sardegna ha ancora da recuperare uno scarto di circa 350 euro di spesa pro capite, una differenza media annua dello 0,6%, simile all'equivalente del Mezzogiorno (0,7%) e minore di quella del CentroNord (1,2%).

I settori tradizionalmente a più alto valore aggiunto, relativi ad attività finanziarie, immobiliari, professionali, scientifiche e di supporto alle imprese, si confermano relativamente meno sviluppati in ambito regionale, con un'incidenza inferiore di 2,4 punti percentuali rispetto alla media nazionale. Sono invece sovradimensionati i settori regionali legati alle attività svolte prevalentemente in ambito pubblico e ai servizi non destinabili alla vendita (amministrazione pubblica e difesa, istruzione, sanità e assistenza sociale, arti e intrattenimento, altri servizi). In ambito regionale essi sono responsabili della creazione di oltre il 31% del valore aggiunto totale, una quota che non ha equivalente in ambito nazionale (20,1%) e supera anche quella del Mezzogiorno (28,3%). Ciò accade anche perché il recupero rispetto al 2020 è lievemente superiore in Sardegna rispetto a quanto accade in Italia (rispettivamente +1,8% e +1,2%).

### **Istruzione**

La Sardegna, ma più in generale l'Italia, risulta molto indietro in tutti gli indicatori relativi all'istruzione, che è poi il fattore fondamentale per lo sviluppo. La percentuale di giovani laureati (22%) è molto inferiore rispetto alla

media europea (41%) e la presenza di scienziati ed ingegneri nella forza lavoro è bassa. La percentuale di giovani che abbandonano precocemente gli studi (13,2%) è più alta della media europea (9,7%), seppure mostri un netto calo negli ultimi cinque anni. E notizie allarmanti arrivano anche dai giovani non inseriti in un percorso scolastico, formativo o lavorativo (i NEET) che in Sardegna raggiungono la percentuale allarmante del 18,9% ponendo l'Isola tra le regioni 10 peggiori in Europa. La situazione non migliora se prendiamo in esame vari indicatori tecnologici quali le spese in ricerca e sviluppo e il grado di digitalizzazione di cittadini e pubblica amministrazione. Un elemento di speranza viene dalla possibilità che la Sardegna nei prossimi anni possa ospitare l'Einstein Telescope nella miniera di Sos Enattos a Lula. Questa grande infrastruttura europea per la ricerca sulle onde gravitazionali si affiancherebbe ad altre piattaforme innovative già operative nell'isola come il progetto Aria nella miniera di Seruci a Gonnese e il Sardinia Radio Telescope di San Basilio. Queste grandi strutture scientifiche, insieme alle due Università sarde, ai centri di ricerca pubblici e alle numerose imprese innovative del settore dell'Information e Communication Technology costituiscono un importante ecosistema regionale dell'innovazione che può dare un fondamentale impulso alla creazione e diffusione di tecnologie e competenze, con importanti ricadute sull'occupazione e sull'economia regionale.

Il PNRR ha stanziato 30,9 miliardi di euro per la Missione 4, dedicata all'istruzione e alla ricerca, ed ha come parole chiave innovazione, trasferimento tecnologico, infrastrutture e sinergie. La componente 2 della misura si pone come obiettivo primario "la diffusione di modelli innovativi per la ricerca di base e applicata condotta in sinergia tra università e imprese". In questo contesto, l'unica linea di finanziamento nella quale la Sardegna risulta essere proponente a livello nazionale, con l'Università di Sassari, è l'Ecosistema di Innovazione per la Next Generation Sardinia, mentre l'Università di Cagliari è coinvolta in molti progetti come partner. È apprezzabile la modalità di implementazione degli investimenti in un'ottica inclusiva e bottom-up, ma perché tali misure siano efficaci è fondamentale un'elevata efficienza e qualità dei soggetti coinvolti.

## **Struttura produttiva e competitività**

### **Investimenti pubblici in Sardegna e PNRR: gli enti locali saranno all'altezza?**

Nei prossimi anni l'Italia disporrà di un'enorme quantità di risorse: in seguito alla crisi economica determinata dalla pandemia da COVID19 l'Unione Europea (UE), attraverso il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), ha infatti stanziato 191,5 miliardi di euro per incoraggiare la ripresa del nostro Paese; a questi si sommano poi i 30,6 miliardi del Piano Nazionale per gli Investimenti Complementari e i 42,7 miliardi previsti dalle politiche di coesione europee per il periodo di programmazione 2021/2027. Uno dei principali obiettivi del PNRR è la riduzione del persistente divario socioeconomico tra le regioni del Centro Nord e le regioni del Mezzogiorno e per questo il 40% di tali finanziamenti saranno destinati a queste ultime. Gli enti locali delle regioni italiane meno sviluppate, dunque, avranno il difficile compito di amministrare una quantità di risorse pubbliche senza precedenti. Tale aspetto genera una grande preoccupazione e sono infatti diversi i politici e gli economisti che recentemente hanno espresso i propri dubbi relativamente alla capacità degli enti locali del Mezzogiorno di investire tali risorse efficientemente, rispettando i vincoli imposti dall'UE.



7

L'analisi dei dati sugli investimenti pubblici ha mostrato una forte dipendenza delle regioni del Mezzogiorno, e in particolar modo della Sardegna, dalle amministrazioni pubbliche per la realizzazione di investimenti. I soggetti centrali assumono un ruolo fondamentale nella realizzazione degli investimenti nel Mezzogiorno suggerendo una scarsa capacità di investimento degli enti locali. La scarsa qualità istituzionale delle regioni del Mezzogiorno rischia di compromettere la realizzazione di importanti politiche pubbliche future, per le quali in Sardegna sono disponibili oltre sette miliardi di euro. Il sostegno da parte delle amministrazioni centrali sarebbe, dunque, auspicabile per evitare che i finanziamenti previsti dal PNRR finiscano per essere un'ulteriore occasione sprecata per favorire lo sviluppo economico delle regioni meno sviluppate, e quindi colmare lo storico divario tra CentroNord e Mezzogiorno

**I Servizi Sanitari: Medici di medicina generale e Pediatri di Libera Scelta, rafforzare l'assistenza territoriale e l'investimento in tecnologia.**

Nel 2020 la Sardegna sembrava caratterizzarsi per una gestione complessivamente inefficace dei servizi sanitari locali raggiungendo lo status di adempienza solamente nell'area della prevenzione e un punteggio vicino alla soglia nell'area ospedaliera, con un dispendio di risorse superiore alla media nazionale. L'invecchiamento progressivo della popolazione produce un'ulteriore pressione su un servizio sanitario già in difficoltà e ne fa aumentare i costi di gestione che, è bene ricordarlo, sono interamente a carico del bilancio regionale.

La LR 24/2020 ha posto le basi per un processo di riforma, ancora in fase di completamento della sua attuazione, nell'obiettivo di definire l'assetto istituzionale e organizzativo delle aziende sanitarie locali, avendo riguardo alla particolare conformazione orografica della Sardegna, ai limiti della viabilità ed alle peculiari condizioni demografiche e del tessuto abitativo, garantire l'uniforme miglioramento della qualità e dell'adeguatezza dei servizi sanitari e sociosanitari, integrare forme innovative di assistenza come la telemedicina e favorire una sinergia virtuosa tra medicina del territorio e rete delle farmacie e avvicinare sensibilmente al cittadino ed ai territori l'erogazione di tutte le prestazioni sociosanitarie che non necessitino di percorsi di cura ospedalieri, soprattutto mediante una riorganizzazione complessiva della medicina territoriale.

Alla luce del costante calo del numero di professionisti e operatori in sanità negli ultimi anni e del notevole carico di pazienti per medico, emergono elementi di criticità sulla sostenibilità e sulla qualità dell'assistenza primaria territoriale garantita dai MMG e dai PLS in Sardegna. Inoltre, combinando tale scenario con il progressivo invecchiamento della popolazione, appare evidente che la domanda di prestazioni a carico degli MMG potrebbe subire un netto innalzamento nei prossimi anni. Come sottolineato dall'AGENAS, la prevista creazione di nuove borse di formazione grazie ai fondi del PNRR potrebbe non fornire garanzie sufficienti per il futuro. In altri paesi europei, infatti, gli interventi limitati all'incremento dell'offerta formativa si sono rivelati parzialmente inefficaci. Sarebbe perciò opportuno e necessario abbinare alle misure che riguardano l'offerta formativa e il suo finanziamento anche politiche di incentivo che possano rendere le figure del MMG e del PLS più attrattive non solo dal lato strettamente economico ma anche da quello professionale. Inoltre, soprattutto in aree a bassa densità abitativa, come tanti territori della Sardegna, possono nettamente incidere i costi e i disagi

lavorativi derivanti dall'esercizio della professione in più ambulatori dislocati in differenti comuni. Tale problematica sarà parzialmente affrontata nei prossimi anni, grazie anche alla programmazione delle cosiddette "Case della Salute" e Ospedali di Comunità", che potrebbero facilitare l'organizzazione territoriale della medicina di prossimità sia per i MMG che per i PLS. Per i PLS, seppure il processo di denatalità stia determinando una riduzione della domanda, è da segnalare come il numero delle borse di specializzazione spesso non sia adeguato al numero di laureati. Ciò si configura come una sorta di "imbuto formativo" che limita la creazione di nuove figure. Un'azione mirata sull'offerta formativa è da considerarsi certamente necessaria, ma non sufficiente nel contesto attuale in cui la figura del PLS subisce la concorrenza di altri sbocchi occupazionali presenti nel mercato e caratterizzati da un maggior grado di appetibilità.

### Agenda Digitale

La letteratura economica ha ampiamente messo in rilievo l'importanza della vicinanza geografica ai cluster innovativi come variabile chiave della trasmissione di conoscenza, tecnologia e competenze: in questo senso, il contesto territoriale nel quale operano le imprese influisce fortemente sui loro risultati, rendendo evidente come l'insularità sia una componente chiave per la comprensione delle dinamiche dell'innovazione. La lettura dei dati dovrà quindi tenere conto del vincolo geografico, ma sarà necessario anche considerare le opportunità offerte dalle nuove tecnologie e dal digitale, come mezzo di rilancio e superamento delle difficoltà dovute alla perifericità.

Da tempo, infatti, si insiste sull'importanza di avvicinare il sistema pubblico alle esigenze dei cittadini, facilitando la burocrazia e puntando su nuove misure legate all'e-governance.

Incrementare l'efficienza, l'accessibilità, la sicurezza e la qualità delle prestazioni sanitarie, sono i principali benefici dell'utilizzo delle tecnologie digitali in ambito sanitario. Attraverso il Piano Triennale di Sanità Digitale, la Sardegna si proietta verso un Sistema Sanitario più efficiente e sostenibile, perseguendo l'obiettivo di favorire un'efficace erogazione di servizi, la riduzione dei tempi di attesa e la semplificazione della comunicazione tra strutture sanitarie e cittadini.

Il focus principale del Piano è posto sulla centralizzazione e standardizzazione di piattaforme e tecnologie digitali con lo scopo di costruire percorsi clinico-assistenziali ospedale-territorio omogenei ed estesi a tutte le strutture sanitarie del Servizio Sanitario Regionale.

In particolare è importante cogliere le opportunità fornite dal PNRR come strumento che promuove elementi di innovazione al fine di modernizzare sia le strutture fisiche, come ospedali e case di comunità, sia quelle digitali per agevolare il lavoro amministrativo in azienda (tenere sotto controllo i flussi derivanti dalle prestazioni di servizi erogati e dagli accertamenti), che per accogliere le esigenze dei cittadini che vogliono per esempio ottemperare ai pagamenti digitalmente. Un passaggio fondamentale nel settore dell'innovazione digitale sia per l'accesso e l'acquisizione di informazioni e documentazioni, (es: copia cartella clinica, accesso civico), che per facilitare le procedure di prenotazione e pagamento da parte degli utenti, (es: ticket sanitario, attività in libera professione Intramoenia, vaccinazioni non obbligatorie, porto d'armi e patenti, servizio veterinario, tasse di



concorso, iscrizione ai corsi, proventi da prestazioni della medicina del lavoro, perizie medico-legali, degenze a pagamento, vitto familiari di degenti e servizio di verifica impiantistiche).

In merito l'ASL di Gallura ha dimostrato di dare la massima attenzione attraverso l'organizzazione dei servizi e l'adesione ad importanti progetti e misure.



## **RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è il nuovo strumento di programmazione che dal 2022 deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del D.Lgs. n.165/2001 e in cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario.

In tale prospettiva, secondo quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione», l'Autorità ha adottato il PNA 2022 con delibera n. 7 del 17.01.2023, che costituisce atto di indirizzo per le Pubbliche Amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa con durata triennale ed al quale la ASL n. 2 di Gallura si attiene, compatibilmente con la sua particolare situazione di Azienda Sanitaria costituita a seguito della Riforma Sanitaria della Regione Sardegna, e il cui Atto Aziendale è stato solo recentemente approvato ed adottato.

Come sopra richiamato, visto il processo di riforma ancora non completamente portato a compimento, la necessità di procedere all'implementazione dell'organizzazione così come definita dall'Atto Aziendale e in considerazione della sua natura strategica, la sottosezione rischi corruttivi e trasparenza, non può essere vista come un'attività che si esaurisce con la sua compilazione ed approvazione ma, va inteso come un insieme di azioni e strumenti, finalizzati alla prevenzione, che vengono di volta in volta affinati, modificati o sostituiti in relazione al rischio corruttivo ed alla risposta ottenuta dalla loro applicazione, ai mutamenti dell'ambiente interno ed esterno e alle indicazioni contenute nei Piani Nazionali Anticorruzione o da altri atti di indirizzo relativi a materie di competenza della Regione Sardegna in materia di programmazione sanitaria regionale.

L'ASL n. 2 della Gallura, consapevole delle gravi conseguenze che i fenomeni corruttivi possono causare in termini di fiducia degli utenti-cittadini, intende impegnarsi proficuamente nel contrastare il fenomeno soprattutto con un'azione preventiva e, per questo motivo la sottosezione rischi corruttivi e trasparenza, come tutti gli strumenti che focalizzano la propria attenzione sul funzionamento dell'organizzazione, rappresenta occasione di miglioramento per il recupero della reputazione e fiducia e a maggior ragione in quanto, come nuova Azienda ancora in fase di implementazione sia strutturale che organizzativa, può diventare modello ed esempio per la "best practice" in materia di lotta alla corruzione e per la trasparenza. Il nuovo assetto dev'essere implementato con atti organizzativi interni, creazione di strutture, attribuzioni di deleghe del Direttore Generale, acquisizioni di incarichi e acquisizione di personale necessario.

## **CONTESTO ESTERNO: Valutazione di impatto del contesto esterno.**

Le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico del territorio regionale

sardo nel quale l'amministrazione si trova ad operare al fine di individuare fenomeni e circostanze che possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi sono già state ampiamente esaminate sia nella sezione I del PIAO che in premessa al presente documento.

L'azienda non solo conforma la propria azione ai principi già esposti ma implementa l'attività di mappatura e di monitoraggio di alcuni processi maggiormente a rischio, nonostante i mutamenti dell'organizzazione che si andranno a delineare nel corso dell'anno.

L'essenza dell'attività erogata dalle aziende del Servizio Sanitario Nazionale è "la Salute". Affrontare il tema della legalità all'interno del Sistema Sanitario significa avere presente la delicatezza dell'ambito in cui si opera, che è la tutela della salute delle persone. Non si tratta semplicemente di analizzare un'organizzazione o un ambito di produzione di servizi, ma comprendere come possa essere migliorata l'attività di un settore che deve godere della fiducia dei cittadini e a cui gli stessi si rivolgono in momenti di difficoltà.

Un settore come quello Sanitario, che si dedica alla cura e all'assistenza delle persone fragili, ha bisogno di contare su un personale integro, dai comportamenti ineccepibili, dalle relazioni trasparenti. Il sistema sanitario va preservato, mantenendolo coerente con la propria natura solidaristica e va protetto da possibili infiltrazioni dell'illegalità, affinché possa garantire la propria funzione essenziale. Perché ciò sia possibile è necessario perseverare nella diffusione del concetto di sostenibilità del Sistema Sanitario facendo in modo che la tutela della salute debba essere considerata prioritaria rispetto ad altri obiettivi.

La prima forma di illegalità che il nostro sistema di tutela della salute deve affrontare è la mancata erogazione di prestazioni ai cittadini. Si tratta della prima forma di illegalità perché il diritto alla tutela della salute è riconosciuto dalla Costituzione come fondamentale e, la normativa istitutiva del Servizio Sanitario (di definizione dei Livelli Essenziali di Assistenza LEA) prevede che, di fronte a reali problemi di salute, il cittadino abbia diritto a essere preso incarico, accudito e assistito.

A questo è da aggiungersi che bisogna dare massima attenzione alle modalità attraverso le quali vengono fornite le prestazioni, garantendo la massima trasparenza attraverso una riorganizzazione logistica e organica, conformemente a quanto è possibile con risorse e mezzi dell'Azienda, e l'adozione di specifiche procedure e che possano garantire la possibilità a tutti i cittadini di poter avere e accesso alle stesse.

Ma proprio questi elementi rendono la sanità un ambito che presenta fattori di rischio superiori a quelli di altri settori, a causa di alcune specificità che non possono essere sottovalutate: dalle asimmetrie informative, alle ingenti dimensioni economiche, dalla complessità tecnica al ruolo delle relazioni interpersonali, dal rilevante fabbisogno di personale ai numerosi conflitti di interesse che al suo interno vengono a crearsi.

Il settore sanitario è innanzitutto importante dal punto di vista economico, essendo oggetto di attenzione da parte degli operatori del mercato, in particolare di quelli che ambiscono (in modo spregiudicato) ad acquisire rendite di posizione o ad accaparrarsi contratti di fornitura senza rispettare le regole. Non si può inoltre non considerare la quantità di persone che a vario titolo lavorano in sanità e nelle organizzazioni connesse. Si tratta di una rete di persone, relazioni e collaborazioni sostenute da una normativa complessa e da regole etiche molto delicate.

**CONTESTO INTERNO: Valutazione di impatto del contesto interno.**

Allo stato attuale la Direzione Aziendale, a seguito dell'approvazione della Deliberazione n. 1/3 del 03.01.2023 della Giunta Regionale dell'Atto Aziendale della ASL n. 2 della Gallura, Approvazione preliminare – Deliberazione del Direttore Generale n. 403 del 18/11/2022 e Adozione definitiva - Approvazione preliminare – Deliberazione del Direttore Generale n. 94 del 24/02/2023, sta procedendo ad apportare le modifiche organizzative ed istituzionali richieste dalla succitata Deliberazione di approvazione dell'Atto Aziendale, anche se tale lavoro non potrà che avvenire per varie tappe intermedie e il cui tempo di realizzazione non può al momento essere quantificato.

L'anno 2023 è stato caratterizzato da una fase di implementazione della Riforma Sanitaria Regionale e attualmente dell'organizzazione aziendale che, in attesa che si concretizzi progressivamente la nuova organizzazione prevista dall'Atto Aziendale, è caratterizzata dalle componenti strutturali previste dalla L.R. n. 24/2020.

Nel corso del 2023, l'impianto organizzativo delle pubbliche amministrazioni è stato interessato da importanti novità sia nel sistema dell'anticorruzione che della trasparenza in osservanza delle disposizioni tra le quali evidenzieremo:

- ✓ Decreto Legislativo del 31/3/2023, n. 36 (Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici);
- ✓ Articolo 225, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo del 31/3/2023, n. 36 (Disposizioni transitorie e di coordinamento)
- ✓ Delibera ANAC n. 264 del 30 giugno 2023, d'intesa con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, ai sensi dell'articolo 27 del Codice, in materia di pubblicità legale.
- ✓ Delibera ANAC n. 264 del 30 giugno 2023, ai sensi dell'articolo 28 del codice, in materia di trasparenza.
- ✓ Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 - Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.
- ✓ Delibera ANAC n. 582 del 13.12.2023 "Adozione comunicato relativo all'avvio del processo di digitalizzazione".
- ✓ Delibera ANAC n. 585 del 19.12.2023 "Nuovo aggiornamento della Determinazione n. 4 del 7 luglio 2011 recante Linee guida sulla tracciabilità dei flussi finanziari ai sensi dell'articolo 3 della legge 13 agosto 2010, n. 136, per effetto dell'entrata in vigore del decreto legislativo 31/3/2023 n. 36."

Alla luce anche di queste importanti novità e la conseguente necessità di garantire la puntualità degli adempimenti, il ruolo del RPCT, che già ai sensi della L. 90/2012 è di difficile compito, è ancora più gravoso visto che, allo stato attuale, non solo non dispone di una propria Struttura di Supporto, ma anche perché l'intera organizzazione aziendale non è stata ancora delineata in tutti i suoi aspetti.

Ci si trova ancora in un contesto caratterizzato da una fase transitoria di implementazione; si è dato atto comunque che la piena operatività dell'Atto Aziendale e il consolidamento degli assetti organizzativi ivi previsti, necessitano di una serie di azioni tra le quali, è data la massima attenzione alla definizione e prossima adozione del Funzionigramma aziendale, nell'ambito del quale saranno delineate in maniera analitica, le funzioni e

attribuzioni delle Strutture previste dall'organigramma di cui all'Atto Aziendale, alla definizione del processo di graduazione delle funzioni dirigenziali e all'attribuzione degli incarichi dirigenziali gestionali; nelle more, con la Deliberazione del Direttore Generale n. 497 del 16/08/2023, è stato nominato il nuovo Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT).

## **I PROTAGONISTI DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE AZIENDALE**

### **La Direzione Aziendale**

La Direzione Aziendale è la prima protagonista della attività di prevenzione della corruzione, assicura il suo fondamentale sostegno all'azione del Responsabile della prevenzione della corruzione, e in particolare:

- ✓ designa e supporta il R.P.C.T.;
- ✓ adotta il PIAO ed i suoi aggiornamenti;
- ✓ pubblica il P.I.A.O. approvato sul sito aziendale, nella sezione dedicata alla prevenzione della corruzione e verifica circa la trasmissione dello stesso al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- ✓ adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione (ad es.: criteri generali per il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti ex art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, regolamenti per le sponsorizzazioni, atti di organizzazione dell'attività libero professionale etc.);
- ✓ garantisce il coordinamento degli atti connessi alla prevenzione della corruzione con particolare riferimento a quelli organizzativi;
- ✓ definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

### **Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione Trasparenza (RPCT)**

Svolge nello specifico le seguenti attività e funzioni:

- ✓ elabora l'apposita sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione relativa alla prevenzione della corruzione, che deve essere adottato dalla Direzione Aziendale entro il 31 gennaio di ogni anno e verifica l'attuazione del piano e propone le dovute modifiche dello stesso laddove siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nella attività dell'Amministrazione;
- ✓ verifica, d'intesa con il dirigente competente, sull'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività negli ambiti in cui è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- ✓ individua, d'intesa con il dirigente competente, il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- ✓ redige e pubblica sul sito web dell'Amministrazione, entro il 15 dicembre di ogni anno, o diverso termine stabilito dall'ANAC, la relazione recante i risultati dell'attività svolta e cura la trasmissione della stessa alla Direzione Generale dell'Amministrazione e all'OIV. La suddetta relazione si basa anche sui rendiconti ricevuti dai dirigenti relativamente alle misure poste in essere e sui risultati realizzati in

esecuzione del Piano stesso. Tenuto conto del delicato compito organizzativo e di raccordo, svolto dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, l'Azienda si impegna ad assicurare allo stesso Responsabile un appropriato supporto attraverso l'assegnazione di adeguate, risorse professionali, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio, sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo.

13

### **I Direttori di Dipartimento/ Servizio /U.O. e tutti i dirigenti nonché i responsabili di ufficio e incarico per l'area di competenza**

Nel sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza, i dirigenti svolgono le seguenti funzioni:

sono responsabili della corretta attuazione delle misure di prevenzione della corruzione attinenti i processi da loro gestiti;

- ✓ partecipano a processo di gestione del rischio, all'individuazione delle misure di contenimento del rischio e alla corretta implementazione/attuazione delle misure;
- ✓ svolgono attività informativa nei confronti del RPC e dei Referenti del RPC, nel rispetto delle tempistiche assegnate, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'amministrazione, implementazione e monitoraggio delle misure adottate nel PIAO;
- ✓ sono responsabili dell'effettiva e puntuale attuazione dei Regolamenti e delle procedure aziendali, delle disposizioni e di osservare tutte le misure, sia generali che specifiche contenute nella sezione prevenzione della corruzione e trasparenza del PIAO (art. 1, comma 14, della l. n.190 del 2012), del monitoraggio sulla corretta applicazione delle misure e del rispetto dei termini per l'implementazione di quelle nuove;
- ✓ assicurano l'osservanza e la diffusione del Codice di comportamento, verificano e segnalano le ipotesi di violazione;
- ✓ adottano le misure gestionali di competenza, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001).

I dirigenti hanno la responsabilità primaria nell'assicurare l'efficacia delle misure di contenimento del rischio corruzione per quelli a maggior impatto e probabilità e operano attivamente in materia di rischi e controlli all'interno dei propri processi.

### **I Referenti del RPCT**

- ✓ supportano e affiancano il RPCT nello svolgimento dei propri compiti e attività di monitoraggio delle misure;
- ✓ presidiano, diffondono e monitorano la corretta applicazione della sezione prevenzione della corruzione e trasparenza del PIAO, del Codice di comportamento, dei Regolamenti aziendali e delle misure di prevenzione della corruzione per il corretto svolgimento dei processi aziendali;
- ✓ coinvolgono i dipendenti delle loro Strutture nella attività previste dal PTPC;
- ✓ forniscono gli elementi necessari per la valutazione dei rischi e l'aggiornamento del Piano.

**L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e Altri Organi di Controllo Interno**

Nell'ambito della prevenzione della corruzione e della trasparenza gli organismi di controllo interno, l'O.I.V. ed il Collegio Sindacale, svolgono i seguenti compiti:

- ✓ partecipano al processo di gestione del rischio;
- ✓ svolgono compiti propri connessi all'attività anticorruzione con riferimento alla trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);
- ✓ esprimono parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Ente (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);
- ✓ propongono annualmente eventuali modifiche e miglioramenti del PIAO e in particolare della sezione per la prevenzione della corruzione e trasparenza.

**Il Responsabile dell'Anagrafe Stazione Appaltante (RASA) e Soggetto Gestore per l'Antiriciclaggio**

Al mantenimento del sistema di prevenzione dell'anticorruzione e della trasparenza, partecipa anche la figura del responsabile dell'anagrafe stazione appaltante e soggetto gestore antiriciclaggio (RASA). L'individuazione e la nomina di tale figura responsabile è stata operata con Deliberazione del Direttore Generale n. 284 del 31/05/2023. In riferimento alle indicazioni dell'ANAC il RASA è incaricato della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante stessa. Tale figura inoltre è individuata nella presente sezione del PIAO come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione e ad essa spetta l'obbligo informativo di implementare la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici presso l'ANAC con i dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, la classificazione della stessa e l'articolazione in centri di costo. Tali adempimenti sussistono fino alla data di entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dall'art. 38 del nuovo Codice dei contratti pubblici

**Internal Auditing**

Dando seguito ai contenuti della deliberazione della Giunta regionale della Sardegna DGR 31/16 del 13/10/2022: "Linee di indirizzo per l'avvio e l'espletamento della funzione di Internal Auditing nel Sistema Sanitario Regionale della Sardegna, in attuazione dell'art. 3 della LR n. 24/ del 11/09/2020", l'ASL n. 2 della Gallura ha previsto al punto 5.8.4.4 dell'Atto Aziendale, approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 94 del 24/02/2023, l'istituzione della funzione di Internal Auditing.

In ottemperanza poi alla determinazione n. 666 del 21/06/2023. "Progetto di avvio ed espletamento della funzione di Internal Auditing nelle Aziende Sanitarie nella Regione Sardegna in seguito alla DGR 31/16 del 13/10/2022. Costituzione Tavolo Tecnico e Cabina di Regia, con Deliberazione n. 498 del 16/08/2023 si è provveduto a nominare il responsabile della funzione di internal auditing in ASL n. 2 di Gallura

Di prossima approvazione il Piano di Audit aziendale in conformità a quanto previsto dalle linee guida e dal Piano di Audit Triennale di Ares. Nel documento viene fatto riferimento alla necessità di un raccordo con le azioni che devono essere svolte in collaborazione con il RPCT in fase di Audit per gli aspetti di rischio di frode,



in particolare nella stesura delle osservazioni e nella proposta del piano di azioni a contenimento del rischio in oggetto. Le attività di Internal Auditing dovranno quindi avere stretta correlazione con le iniziative contenute nel presente Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

15

## **STATO DI ATTUAZIONE E OSSERVANZA DELLE ATTIVITA' E ADEMPIMENTI** **(CODICI, REGOLAMENTI, UFFICI, PRINCIPI, DEFINIZIONI E NORME DI RIFERIMENTO)**

### **Codice di Comportamento generale e Codice di Comportamento dell'ASL N 2 della Gallura**

Il 19 giugno 2013 è entrato in vigore il nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, pubblicato sulla G. U. del 4 giugno 2013), che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare. Le previsioni del Codice, che superano il precedente D.M. per la funzione pubblica del 28 novembre 2000, sono integrate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni. Il Codice si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni (definite dal D. Lgs n. 30 marzo 2001 n.165), con estensione degli obblighi di condotta, per quanto possibile, a tutti i collaboratori o consulenti. La violazione degli obblighi contenuti nel codice di comportamento costituisce fonte di responsabilità disciplinare.

L'ASL n. 2 della Gallura con Deliberazione n. 640 del 10/10/2023 ha adottato il "Codice di Comportamento dei Dipendenti dell'ASL n. 2 della Gallura" che definisce, ai sensi dell'articolo 54, comma 5 del D.Lgs. 165/2001 ss.mm.ii., i doveri che i dipendenti sono tenuti ad osservare al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei principi costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta al servizio e alla cura esclusivi dell'interesse pubblico.

Le previsioni del citato codice costituiscono integrazione e specificazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici adottato con D.P.R. 62/2013 come modificato dal D.P.R. 81/2023, tenuto conto della normativa vigente e delle delibere ANAC in materia.

Con l'approvazione del codice l'Azienda ha inteso ribadire il proprio concreto impegno nell'attività di prevenzione delle condotte riconducibili a fenomeni corruttivi, di seguito meglio identificati, in particolare attraverso la trasparenza completa dell'attività amministrativa, la promozione dell'etica e dell'integrità del proprio personale nella sua interezza, a prescindere dal ruolo occupato all'interno dell'Azienda o dalla tipologia di contratto che alla stessa li lega, con la precipua finalità di concorrere alla garanzia di un servizio sanitario efficiente, efficace e innovativo, nell'ottica della miglior tutela dei diritti del malato e del cittadino, valorizzando il profilo ed il ruolo dei dipendenti.

In particolare:

#### **Art. 4 - Principi generali**

1. Le disposizioni contenute nel codice assumono un carattere prescrittivo la cui inosservanza apre i profili sanzionatori descritti nell'art. 20.

16

2. Il dipendente osserva la Costituzione (in particolare artt. 54 e 97), conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, in maniera leale e responsabile, perseguendo l'interesse pubblico e gli obiettivi aziendali, senza abusare della posizione, del ruolo, delle funzioni e delle responsabilità che gli sono state affidate.
3. Il dipendente, relativamente ai propri obblighi di comportamento in servizio, è tenuto a conoscere le disposizioni di legge, il contratto collettivo nazionale di lavoro, il proprio contratto individuale e le norme aziendali nonché ad applicarle con diligenza e fedeltà ai sensi degli articoli 1176, 2104 e 2105 del Codice Civile.
4. Il dipendente fa innanzitutto proprio il principio di reciprocità di trattamento (cd. Regola aurea), in base al quale vorrebbe/dovrebbe essere trattato come egli stesso tratta ogni altro. Il dipendente rispetta quindi i principi di integrità morale, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità secondo il significato che ad essi viene dato nel senso comune e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi anche potenziale.
5. Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine dell'Azienda. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale e per l'esclusivo servizio al cittadino per i quali sono stati conferiti.
6. Il dipendente esercita i propri compiti concorrendo all'orientamento complessivo dell'Azienda alla massima economicità, efficienza ed efficacia. Nella gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività di propria competenza, il dipendente persegue il migliore equilibrio tra una logica di contenimento dei costi e la qualità dei risultati.
7. Nei rapporti con i destinatari dell'azione dell'Azienda, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie e discriminatorie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione dell'Azienda o che comportino discriminazioni basate su genere, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale ovvero su ogni altro fattore che possa originare in forma esplicita o implicita un trattamento asimmetrico o discriminatorio.
8. Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto delle disposizioni vigenti.
9. Il dipendente, oltre al rispetto delle norme contenute nei codici deontologici della propria professione, ove esistenti, nell'esercizio delle proprie funzioni e delle attività affidate e in relazione al ruolo ricoperto, si attiene anche ai seguenti principi orientativi della propria condotta:
- a. Osservanza delle regole finalizzate alla correttezza ed ammissibilità delle attività di prevenzione, cura, assistenza nonché ricerca scientifica, garantendo la trasparenza dei propri servizi in tutte le fasi della loro erogazione;
  - b. Perseguimento della funzione di "servizio al cittadino", anche tramite l'ascolto delle istanze di privati ed organizzazioni, in un'ottica di promozione della qualità dei servizi offerti;

17

- c. Garantire la solidarietà, l'accoglienza, la personalizzazione e l'umanizzazione dell'assistenza;
  - d. Il rispetto delle persone direttamente destinatarie delle prestazioni di cura, delle loro famiglie e delle situazioni di sofferenza;
  - e. L'impegno costante nel migliorare la propria professionalità e nel creare un contesto organizzativo e professionale che agevoli il proprio ruolo e quello degli altri dipendenti;
  - f. Evitare comunque qualsiasi comportamento disdicevole al decoro, alla dignità, al prestigio o al corretto esercizio della professione.
10. Il dipendente non può svolgere incarichi extra-istituzionali, anche se saltuari o occasionali, nei confronti di soggetti pubblici e privati che non siano stati preventivamente comunicati o autorizzati dall'Azienda in conformità alla normativa nazionale e ai regolamenti in materia.
11. Il dipendente deve segnalare tempestivamente al dirigente gerarchicamente superiore l'avvio di procedimenti penali a suo carico, in particolare per fatti di natura corruttiva, dal momento in cui ne è venuto a conoscenza.

Tale documento, adottato ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs n. 165/2001, integra e specifica il codice adottato dal D.P.R. n. 62 del 16.04.2013 e tiene conto delle Linee guida emanate da ANAC con deliberazione n. 358/2017 e disciplina i seguenti ambiti:

- Art. 5 - Regali, compensi e altre utilità
- Art. 6 - Partecipazione ad associazioni e organizzazioni
- Art. 7 - Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse
- Art. 8 – Obbligo di astensione
- Art. 9 – Prevenzione della Corruzione e tutela del dipendente che segnala illeciti
- Art. 10 - Trasparenza e tracciabilità
- Art. 11 - Comportamento nei rapporti privati
- Art. 12 - Comportamento in servizio
- Art. 13 - Divieto di discriminazione e promozione delle pari opportunità negli ambienti di lavoro
- Art. 14 - Corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media
- Art. 15 - Protezione dei dati personali
- Art. 16 - Rapporti con il pubblico
- Art. 17 - Disposizioni particolari per i dirigenti
- Art. 18 - Contratti ed altri atti negoziali
- Art. 19 – Vigilanza, monitoraggio e attività formative
- Art. 20 – Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

### **Istituzione e approvazione regolamento di organizzazione e funzionamento Ufficio per i Procedimenti Disciplinari e Comitato Unico di Garanzia.**

Con Deliberazione del Direttore Generale n. 162 del 23/03/2023 è stato istituito l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD). L'UPD è l'organismo al quale compete la gestione dei procedimenti disciplinari nei confronti

di tutto il personale dipendente dall'Asl n. 2 Gallura. La sua competenza riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ivi compresi quelli derivanti da comando da altri Enti e Amministrazioni.

L'UPD valuta e determina tutte le sanzioni da applicare in relazione all'infrazione commessa, di entità più grave del rimprovero verbale, come previsto ai sensi dell'art. 55-bis del D. Lgs. n°165/2001 e smi. Lo stesso soggetto si pronuncia su fatti e comportamenti aventi rilievo disciplinare, che rientrano nelle indicazioni della Contratto Integrativo Decentrato del Comparto e della Dirigenza, nel D.Lgs n. 165/2001 e smi, nel Codice di Comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni di cui al DPR n. 62/2013 nonché nel Codice di Comportamento dell'Asl n. 2 Gallura.

Con Deliberazione del Direttore Generale n. 200 del 12/04/2023 è stato costituito poi il Comitato Unico di garanzia nella prospettiva di creare un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, benessere e sicurezza rendendo efficace e efficiente l'organizzazione aziendale come previsto dalla Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dalla Direttiva n. 2/2019 del Dipartimento della Funzione pubblica

### **Il nuovo art. 35 bis D.lgs. 165/2001**

La Legge 190/2012 introduce il nuovo art. 35 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 che pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

Prevede al comma 1 che 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 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.

Tali disposizioni integrano le leggi e i regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.

### **Formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione: Misure da attuare**

Con riferimento alla formazione di commissioni ed alle assegnazioni agli uffici di cui all'art. 35 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001, l'Azienda procederà all'acquisizione a cura del Responsabile del Procedimento/Direttore di UOC di apposite dichiarazioni, ai sensi del DPR n. 445/2000, di assenza di

condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale.

Il Responsabile del procedimento/Direttore di UOC che acquisisce tali dichiarazioni provvederà, anche con la collaborazione degli uffici preposti, alla messa in atto degli opportuni controlli finalizzati a verificare la veridicità di quanto dichiarato e provvederà a trasmettere relazione periodica al RPCT inerente la messa in atto della misura di prevenzione, con l'indicazione del numero di dichiarazioni acquisite, del numero di dichiarazioni per le quali sono stati richiesti i controlli e con l'indicazione delle determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo.

19

### **Incompatibilità, Inconferibilità di incarichi e conflitto di interessi**

A seguito delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni introdotte dalla Legge 190/2012, sulla base della quale è stato emanato il Decreto Legislativo n. 39/2013, l'Azienda si attiva per conformarsi ai relativi disposti assumendo a riferimento anche la delibera ANAC n. 149 del 22 dicembre 2014 "Interpretazione e applicazione del decreto legislativo n. 39/2013 nel settore sanitario" e la delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016 "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione.

In particolare Anac mette a disposizione una sorta di "manuale pratico" ricavato dalle disposizioni in materia esistenti, volto a guidare le stesse amministrazioni nell'applicazione della complessa disciplina prevista dal decreto legislativo 39/2013. L'Autorità ha svolto una ricognizione ragionata delle delibere adottate negli anni 2020, 2021 e 2022 in relazione a specifiche ipotesi di inconferibilità e incompatibilità. Ne è venuto fuori una guida pratica, a disposizione di tutti. Sono tre i documenti pubblicati. Il primo, intitolato 'Catalogazione delle delibere Anac in materia di inconferibilità e incompatibilità', è composto da due sezioni: una tabella nella quale vengono indicati il riferimento normativo nel quale è contenuta l'ipotesi e le pronunce dell'Autorità nelle quali è stata applicata la specifica causa impeditiva. La seconda sezione contiene alcuni focus relativi a singole fattispecie di inconferibilità e incompatibilità. Il secondo documento contiene undici "pillole" esplicative in materia di inconferibilità e incompatibilità e i relativi riferimenti normativi. Il terzo documento riguarda il conflitto di interessi su cui l'Anac non dispone di specifici poteri di intervento e sanzionatori, ma svolge una funzione preminentemente collaborativa, di aiuto all'operato di ciascun ente. Le singole amministrazioni restano competenti a prevenire e vigilare, nonché risolvere, gli eventuali conflitti di interessi che riguardano i propri dipendenti. L'Autorità tuttavia fornisce indirizzi generali sull'applicazione della normativa come in questo caso, attraverso sei principi, sei 'pillole', sulla materia del conflitto di interessi.

### **Svolgimento di incarichi di ufficio - attività ed incarichi extraistituzionali**

Nelle more dell'adozione di specifico regolamento aziendale in ordine alla materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi extraistituzionali, si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 53 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i.. e, per il principio di continuità amministrativa, dal regolamento per la gestione del personale a suo tempo

adottato dall'ex Ats-Sardegna con deliberazione del Direttore Generale n. 1325 del 28/12/2017. recepito dalla ASL N. 2 della Gallura. L'Azienda detta i criteri oggettivi e predeterminati, tali da escludere casi d'incompatibilità, sia di diritto sia di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente nonché le procedure per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di attività/incarichi extraistituzionali del personale dipendente che abbiano carattere di occasionalità e temporaneità e non siano compresi nei compiti e nei doveri d'ufficio.

### **Controlli e Regime Sanzionatorio**

Nelle more dell'adozione di apposito regolamento aziendale e dell'attivazione di specifico servizio ispettivo, l'osservanza delle disposizioni sul corretto svolgimento di incarichi di ufficio e di attività extraistituzionali è soggetta alle verifiche effettuate anche a campione e/o mirate sui dipendenti da parte delle competenti Direzioni (Sanitaria e Amministrativa). Gli esiti delle verifiche circa le eventuali difformità rilevate sono trasmessi tempestivamente al Responsabile della Struttura di appartenenza del dipendente, ovvero all'Ufficio Procedimenti Disciplinari affinché siano attivate le conseguenti procedure disciplinari di competenza. L'attività di verifica deve essere inoltre trasmessa, con la periodicità prevista, al RPCT per i riscontri sui monitoraggi delle misure di prevenzione della corruzione

### **Revolving door – Pantouflage (Allegato D)**

Al fine di dare attuazione alla misura di prevenzione obbligatoria concernente l'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro, tenuto conto del disposto di cui all'art. 53, comma 16 ter, del D.lgs. 165/2001 che prevede il divieto, a carico dei dipendenti (sono da ricomprendersi anche i soggetti legati alla P.A. da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo – cfr. parere ANAC AG/2 del 4 febbraio 2015) che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali, di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale dei dipendenti stessi, l'Azienda consegna ai dipendenti dimissionari apposita informativa (vedasi Allegato 6), con contestuale sottoscrizione di dichiarazione in calce circa l'avvenuta consegna della stessa da inserire nel fascicolo personale del dipendente.

Occorre precisare che nel novero dei "poteri autoritativi e negoziali" rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la P.A. sia i provvedimenti che incidono, unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Tenuto conto della finalità della norma, può ritenersi che fra i poteri autoritativi e negoziali sia da ricomprendersi l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere (cfr. parere ANAC AG 2/2017 approvato con delibera n. 88 dell'8



febbraio 2017) e che il divieto di pantouflage si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.

Nell'individuare l'ambito soggettivo di applicazione, la norma fa espressamente riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del d.lgs. n. 165/2001 (2).

- ✓ Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato
- ✓ Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato
- ✓ Ai titolari degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013

"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 del d.lgs. n. 165/2001, 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. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

**Nota 1:** L'attività lavorativa o professionale in questione va estesa a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale con i soggetti privati e quindi a:

- ✓ rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato
- ✓ incarichi o consulenze a favore dei soggetti privati.

Sono esclusi dal pantouflage gli incarichi di natura occasionale, privi, cioè, del carattere della stabilità: l'occasionalità dell'incarico, infatti, fa venire meno anche il carattere di "attività professionale" richiesto dalla norma, che si caratterizza per l'esercizio abituale di un'attività autonomamente organizzata.

**Nota 2:** Con riferimento ai soggetti che le amministrazioni reclutano al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR il legislatore ha escluso espressamente dal divieto di pantouflage gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione per i quali non trovano applicazione i divieti previsti dall'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. n. 165/2001. L'esclusione non riguarda invece gli incarichi dirigenziali.

## Il Patto di Integrità negli Affidamenti

Secondo quanto previsto dall'art.1 comma 17 della legge 190/2012, tra le misure di prevenzione della corruzione le Amministrazioni possono utilizzare i Patti d'integrità e i Protocolli di legalità. Si tratta di strumenti tesi a rafforzare la normativa antimafia mediante forme di controllo non obbligatorie ma volontariamente pattuite tra i soggetti coinvolti, ossia la Stazione appaltante e gli operatori economici che partecipano alla gara. Lo scopo di tali patti è quello di prevenire il fenomeno corruttivo e valorizzare comportamenti eticamente adeguati. Al fine di rendere operativa la procedura le Stazioni appaltanti inseriscono negli avvisi, nelle lettere d'invito e nei bandi di gara, una cosiddetta "clausola di salvaguardia". La mancata accettazione ed il mancato rispetto del protocollo di legalità danno luogo all'esclusione dalla gara ovvero alla risoluzione del contratto.

L'ASL N. 2 di Gallura con Deliberazione N. 87 del 15/04/2022, nelle more di una prossima adozione di un proprio regolamento, ha fatto proprio il Regolamento in essere prima della sua costituzione, "Preso d'atto

delibera Giunta Regionale n. 30/16 del 16.6.2015: approvazione Patto di integrità”.

### **Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile**

L'Azienda attiverà e promuoverà l'utilizzo di canali di ascolto in chiave propositiva da parte dei portatori di interesse e dei rappresentanti delle categorie di utenti e di cittadini rispetto all'azione dell'Azienda al fine di migliorare ed implementare la strategia di prevenzione della corruzione, come da ultimo, l'invito sul sito web nella sezione Amministrazione Trasparente del RPCT a stakeholder, associazioni e società civile a presentare proposte, suggerimenti, osservazioni al fine di aggiornamento/modifiche della sotto-sezione del presente PIAO 2024, relativamente alle misure in materia di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Pertanto verranno attivati canali dedicati alla segnalazione e confronto attraverso lo sviluppo degli strumenti di relazione con i cittadini.

L'Azienda continuerà ad effettuare azioni di sviluppo dell'URP Aziendale e implementerà strumenti per la crescita sistematica del rapporto di comunicazione biunivoco con i cittadini attraverso azioni a carattere generale e di comunicazione.

### **Gestione e monitoraggio del sistema di tutela del segnalante sulla piattaforma Whistleblower**

I soggetti che segnalano illeciti di cui sono venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e o di collaborazione con l'azienda, sono tutelati secondo quanto disposto dal comma 51 dell'art.1 della L. n. 190/2012. È vietato qualsiasi comportamento discriminante nei confronti dei dipendenti o collaboratori che segnalano un fatto illecito. Per misure discriminatorie si intendono quelle sotto indicate avviate nei confronti del dipendente che ha effettuato segnalazioni all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti o al proprio superiore gerarchico o al RPCT e che a tale evento siano da collegarsi:

- avvio di azioni disciplinari ingiustificate;
- molestie sul luogo di lavoro;
- ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro lesive dei diritti del lavoratore.

La piattaforma informatica whistleblower aziendale è stata attivata in collaborazione con Transparency International Italia. In ottemperanza alla raccomandazione del PNA, il sistema informatico di segnalazione consente di indirizzare la segnalazione al RPCT, unico soggetto abilitato a ricevere e gestire la stessa nella piattaforma informatica nel rispetto delle garanzie che la normativa in materia offre al segnalante.

Con la Delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 – “Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”, si è voluti intervenire a integrazione e completamento della materia.

L'ASL N. 2 della Gallura in ottemperanza a tali indicazioni degli adempimenti ha previsto una serie di interventi specifici volti alla tutela e rispetto delle garanzie che la normativa in materia offre al segnalante

### Monitoraggio eventi formativi sponsorizzati

Nell'ambito della specificità dei percorsi formativi in sanità proseguirà nel corso del 2024 l'attenzione alla partecipazione dei dipendenti ad eventi di formazione o aggiornamento professionale sponsorizzati. La fattispecie in oggetto trova applicazione soprattutto in relazione al personale dirigente medico e sanitario che, frequentemente, viene invitato a manifestazioni (congressi, convegni, etc.) organizzati direttamente o indirettamente da Aziende farmaceutiche o produttrici di presidi sanitari e sponsorizzati dalle stesse.

Il rischio specifico in relazione alla suddetta situazione è dato dal potenziale condizionamento, nei confronti di singoli professionisti o di equipe mediche, dei comportamenti prescrittivi ovvero, per quanto attiene alle sperimentazioni cliniche, alla possibile manipolazione di dati al fine di agevolare un esito della sperimentazione favorevole all'industria farmaceutica in cambio di benefit per la propria equipe (borse di studio, comodati d'uso, donazioni) o benefit personali (costi di partecipazione a convegni e congressi, consulenze per formazione e ricerca, quote sul fatturato ovvero comparaggio)

È pertanto necessario individuare strumenti gestionali in grado di conciliare la necessità di effettuare un monitoraggio sulle situazioni a rischio richiamate con la libertà del dirigente in materia di formazione e aggiornamento professionale.

### INDIVIDUAZIONE, MISURAZIONE E PROGETTAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Negli allegati C), F) e F1) sono contenute le schede con l'individuazione di: Processi a rischio; Singole misure di prevenzione e contenimento; Grado di rischio; Tempi del monitoraggio; Struttura o Strutture di riferimento; Responsabile/i delle misure.

Si evidenzia, come peraltro già anticipato, che la complessa fase di riorganizzazione in atto del Sistema Sanitario, sia in ambito regionale che in ambito aziendale, suggerisce di focalizzare l'attenzione su un numero limitato di processi particolarmente rilevanti, rinviando il completamento della mappatura alla definitiva e concreta attuazione dell'Atto Aziendale.

I Piani Nazionali Anticorruzione e nello specifico quello del 2022 in riferimento anche alla fase di gestione dei fondi a valere sui progetti del PNRR, così come la Sez. Anticorruzione e Trasparenza del PIAO aziendale focalizzano essenzialmente tre obiettivi:

- Ridurre l'opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- Incentivare i controlli e quindi la possibilità di scoprire gli eventi corruttivi;
- Creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

È necessario ribadire che così come evidenziato nel PNA 2022, che l'individuazione e la successiva programmazione di misure idonee alla prevenzione della corruzione sono il fulcro della sezione rischi corruttivi e trasparenza e sono propedeutiche alla identificazione e alla progettazione delle misure da adottare. Limitare la progettazione solo in funzione dell'attuazione del PNRR, avrebbe un obiettivo limitato temporaneamente. Si può concludere pertanto che la progettazione delle misure può essere resa vana da una attività propedeutica inadeguata.

In questa fase transitoria per la misurazione del rischio è stata utilizzata la stessa metodologia già in uso; dalle analisi effettuate, sono stati aggregati, conformemente alle aree di rischio generali e specifiche così come individuate dall'aggiornamento al PNA e alle specificità emerse dall'esame del contesto esterno e interno, alcuni processi a medio e alto rischio di corruzione, sui quali è stata focalizzata l'attenzione al fine di individuare appropriate e concrete misure di prevenzione e riduzione del rischio.

In particolare, è stato valutato il grado di rischio dei principali processi connessi con le attività aziendali più rilevanti, con specifico riferimento alla probabilità (media e alta) che si verifichi un evento corruttivo.

I livelli di rischio sono stati così definiti:

- Medio (normativa di principio, ridotta pubblicità, attività a media discrezionalità, controlli ridotti, modesta gravità dell'evento che può derivare dal fatto corruttivo). Nei casi in cui sia riscontrabile un livello di rischio medio, saranno assicurati controlli e verifiche semestrali, definizione di protocolli operativi o regolamenti e implementazione delle misure preventive specificatamente individuate.
- Alto (alta discrezionalità, elevata gravità dell'evento che può derivare dal fatto corruttivo, potere decisionale concentrato in capo a singole persone, rotazione dei funzionari dedicati solo in tempi molto lunghi, rischio di danni alla salute in caso di abusi, notevole casistica di precedenti storici di fatti corruttivi). Nelle attività in cui è previsto un alto livello di rischio, saranno effettuati controlli e verifiche trimestrali, saranno definiti i protocolli operativi e rafforzate le misure preventive specificatamente individuate

Tra le misure di ordine generale che l'Azienda intende focalizzare in questa fase transitoria al fine di prevenire il rischio di corruzione, riservandosi di adottarne delle ulteriori nel momento dell'implementazione della progressiva attivazione del proprio Atto Aziendale, ricordiamo le seguenti: Monitoraggio delle misure adottate per il personale (Codice di Comportamento, Conflitto di Interessi, UDP e CUG); Patto d'integrità negli affidamenti; Trasparenza e pubblicazione degli atti; Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile; Gestione e monitoraggio del sistema di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito tramite la piattaforma whistleblower.

Alcune delle misure individuate potranno, stante il perdurare di questa fase transitoria, essere applicate con gradualità e/o più o meno integralmente in funzione della disponibilità delle risorse umane e organizzative necessarie nelle more della riorganizzazione prevista nell'Atto Aziendale.

Una volta conclusa la fase dell'individuazione dei rischi corruttivi è il momento in cui l'Amministrazione deve procedere alla programmazione delle misure "generali", intese come misure trasversali sull'intera amministrazione che incidono complessivamente sul sistema di prevenzione della corruzione, e/o specifiche che agiscono puntualmente su rischi specificatamente individuati durante la fase di valutazione incidendo in modo mirato rispetto allo specifico rischio, calibrando al meglio il rapporto tra costi e benefici sostenibili sotto l'aspetto economico e organizzativo.

Le misure da adottare devono tenere conto delle priorità emerse nella fase di analisi e l'amministrazione deve adottare misure che siano sostenibili nella fase del controllo e del monitoraggio evitando di porre in essere misure astratte non attuabili.

### Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

La sezione Anticorruzione e Trasparenza del presente Piano dovrà essere adeguata a seguito di modifiche organizzative che dovessero intervenire nel corso della sua validità. Il monitoraggio e il riesame periodico è la fase che consente di verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione del rischio messe in essere, permettendo di apportare tempestivamente i correttivi necessari.

Il monitoraggio si articola in due sotto-fasi:

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

Quest'ultima rileva in quanto il monitoraggio non deve limitarsi alla verifica dell'attuazione delle azioni anti rischio, ma deve appurare che le stesse azioni diano un reale contributo alla riduzione del rischio corruttivo.

Secondo quanto indicato nel PNA 2022, la valutazione dell'idoneità delle misure è di competenza del RPCT, il quale può essere supportato nella metodologia delle sue funzioni dagli organismi impegnati nel processo di valutazione delle performance (OIV) e/o dalle strutture deputate alle attività di auditing interno dove presenti.

La possibilità che una misura possa rivelarsi inidonea rispetto al suo scopo può essere dovuta a fattori diversi: attuazione puramente formale delle misure, cambiamento dei presupposti che l'anno determina, cambiamento degli attori inizialmente individuati. L'inidoneità accertata delle misure adottate, comporta da parte del RPCT la ridefinizione delle misure e delle modalità di trattamento del rischio.

Il RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno, redige una relazione recante i risultati dell'attività svolta e i risultati conseguiti, basata anche sui rendiconti presentati dai dirigenti sulle misure poste in essere e sui risultati realizzati in esecuzione della sezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO e la trasmette al Direttore Generale ed all'OIV e provvede alla pubblicazione della stessa sul sito aziendale sezione amministrazione trasparente.

### OBIETTIVI PER LA FORMAZIONE DEI DIPENDENTI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Il Piano Nazionale Anticorruzione attribuisce importanza preminente alla formazione del personale ed in particolar modo alla formazione destinata a coloro che operano nelle aree a maggior rischio.

Al fine di garantire una diffusione capillare delle informazioni inerenti la normativa anticorruzione e i relativi provvedimenti che l'azienda adotta nel proprio ambito di competenza (es. codice di comportamento), e mantenere comunque elevato il livello di conoscenza di tali tematiche tra i propri dipendenti, nonché favorire la condivisione di comportamenti organizzativi virtuosi, improntati al rispetto dei valori etici e di legalità, l'Azienda, in ottemperanza a quanto stabilito dalla norma, attua un programma di interventi formativi, da realizzarsi entro il 15 dicembre di ogni anno.

Attualmente, le attività formative sono gestite dal Servizio Formazione ARES.

Le attività di formazione si articoleranno su due livelli:

- ☐ il primo prevede la realizzazione di eventi formativi destinati a tutti i dipendenti e collaboratori dell'azienda da compiersi sia a livello centrale che a livello di articolazione aziendale sui temi dell'etica e della legalità, della

conoscenza della normativa di riferimento sulla prevenzione della corruzione. Il processo di informazione/formazione dovrà essere facilitato e rafforzato dai Responsabili delle strutture;

□ il secondo livello di approfondimento riguarda il RPCT, i componenti degli organismi di controllo, i dirigenti e i funzionari addetti che svolgono la loro attività in settori che presentano un elevato grado di rischio di corruzione. Gli argomenti del secondo livello di formazione riguarderanno l'analisi approfondita della responsabilità nei procedimenti amministrativi, delle norme penali in materia di reati contro la P.A., e più in generale sulla normativa volta alla prevenzione e al contrasto della corruzione.

Il RPCT in collaborazione con il Responsabile della Formazione ARES, con la definizione del programma di formazione e la vigilanza sulla sua attuazione, assolve i propri obblighi circa l'individuazione delle procedure idonee per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nei settori particolarmente esposti al rischio di corruzione.

I temi oggetto degli eventi formativi di tipo generale e rivolti a tutti i dipendenti sono:

- Principi e valori Etici in Sanità Pubblica con approfondimenti specifici per i diversi ambiti professionali;
- L'analisi del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e il codice disciplinare;
- I temi oggetto della formazione specifica, rivolta a categorie specifiche di dipendenti, riguardano:
- Approfondimenti sulla normativa relativa al conflitto di interessi;
- Analisi degli obblighi di pubblicità e trasparenza per le stazioni appaltanti (D. Lgs.33/2013);
- Approfondimenti sulla Responsabilità Amministrativa;
- Integrazione e approfondimento della mappatura del rischio di tutte le strutture aziendali e individuazione delle azioni da adottare, anche con l'esame di casi pratici e organizzazione di appositi focus group;

Nel corso del 2024 si procederà, compatibilmente con l'implementazione organizzativa a seguito di attuazione dell'Atto Aziendale, con iniziative di formazione/informazione base rivolte ai dipendenti 4 con interventi diretti del RPCT, con l'obiettivo di coinvolgere il maggior numero di risorse possibili, privilegiando i neoassunti.

## **STATO DI ATTUAZIONE COMPLESSIVO DELLA PROGRAMMAZIONE DELL'ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA**

L'ASL della Gallura nelle more della concreta progressiva attuazione dell'Atto Aziendale, alla luce delle recenti disposizioni normative in materia di trasparenza e obblighi di pubblicazione ha predisposto il PIAO 2024-2026 contenente apposita sezione anticorruzione, nella quale si sta procedendo all'implementazione dei flussi informativi necessari a garantire l'individuazione ed elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

In tale schema si prevede di indicare i soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali servizi/uffici tenuti alla individuazione, alla elaborazione dei dati, alla trasmissione e alla pubblicazione sul sito web istituzionale, appena si attribuiranno gli incarichi dirigenziali e si delineeranno le risorse umane.

Sono invece individuati i soggetti responsabili in relazione ai monitoraggi e sono specificati i termini, le frequenze e le periodicità dei relativi aggiornamenti. Stante il perdurare dell'attuale fase transitoria e riorganizzativa del sistema sanitario regionale, come già illustrato, alcuni obblighi di pubblicazione e



trasparenza non sono nella disponibilità dell'Azienda in quanto i relativi dati e flussi sono nella disponibilità dell'ARES e di tale condizione viene data evidenza nel programma per la trasparenza, così come anche per i casi in cui non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative o funzionali dell'Amministrazione.

Dalle risultanze della relazione annuale del RPCT relativa alla gestione appena conclusa (2023) e dal monitoraggio effettuato da parte dell'OIV, si evidenzia come il sito web istituzionale (albo pretorio e sezione amministrazione trasparente) sia a distanza di un anno dalla nascita dell'Azienda sufficientemente popolato di dati ed informazioni e come lo stesso sia in continua evoluzione con l'obiettivo di garantire pienamente gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte dell'Azienda offrendo la possibilità agli stakeholder di conoscere sia le azioni ed i comportamenti strategici adottati con il fine di sollecitarne e agevolarne la partecipazione ed il coinvolgimento, sia l'andamento della performance ed il raggiungimento degli obiettivi espressi nel ciclo di gestione delle performance.

Per il 2024 è già prevista una attività di revisione e implementazione sia del sito aziendale che dell'apposita sezione Amministrazione Trasparente per rendere maggiormente fruibili tutte le informazioni a garanzia della massima Trasparenza e Accessibilità e inoltre, essendo state evidenziate alcune criticità legate alla procedura per quanto attiene la trasmissione di flussi, compatibilmente con la disponibilità di risorse umane, strutturali ed economiche, è opportuno apportare alcuni correttivi prevedendo sia periodici incontri con i referenti di ogni singola sezione, uno scadenziario e modalità informatizzate di trasmissione dei flussi in modo da poter consentire la pubblicazione integrale degli accessi nel rispetto degli obblighi e di quanto previsto dalla normativa.

È importante segnalare che ASL di Gallura ha approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 829 del 21.12.2023 "il Regolamento aziendale in materia di accesso agli atti", documentale, civico semplice e civico generalizzato.

Come analiticamente ripreso nell'approfondimento che seguirà, dal 1° gennaio 2024 acquista piena efficacia la disciplina del nuovo Codice dei contratti pubblici, approvato con decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36, che prevede la digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti pubblici che, come previsto all'art. 28 del nuovo Codice, stabilisce gli obblighi di pubblicazione per adempiere alle prescrizioni in materia di trasparenza dei contratti pubblici e demanda all'ANAC l'individuazione delle informazioni, dei dati e delle relative modalità di trasmissione.

La digitalizzazione dei contratti pubblici semplifica anche l'assolvimento dei relativi obblighi di pubblicazione a fini di trasparenza. Infatti, la gestione del ciclo di vita dei contratti tramite piattaforme di approvvigionamento digitale certificate assicura anche il rispetto degli obblighi di trasparenza per tutti i dati trasmessi alla BDNCP.

### **Obblighi informativi verso il RPTC**

Nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione sussistono gli obblighi di informazione da parte di tutti i soggetti coinvolti nel mantenimento del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza ed in modo particolare da parte dei dirigenti (art. 1, co. 9, lett.-c L.190/2012; art. 16, co. 1-ter,

D.lgs. n. 165 del 2001. Nella presente sezione del PIAO, così come pure negli allegati di dettaglio relativi alla mappatura dei processi e definizione delle aree di rischio e alle relative misure di prevenzione declinate, sono indicate le specifiche rilevazioni, gli indicatori di monitoraggio e le frequenze con cui i dati devono essere, obbligatoriamente, trasmessi a cura dei soggetti ivi individuati, con particolare evidenza per quanto attiene le attività a più elevato rischio di corruzione. Il RPCT è chiamato a vigilare sull'osservanza e l'attuazione delle misure medesime.

### **Responsabilità in caso di violazione del PIAO Sezione Anticorruzione e Trasparenza**

Ai sensi dell'art. 1, comma 14 della legge 190/2012, in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste nella Sezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO, il RPCT risponde ai sensi dell'art. 21 del Decreto Legislativo 165/2001, nonché per omesso controllo, sul piano disciplinare.

La violazione da parte dei dipendenti dell'Azienda delle misure di prevenzione previste dal PIAO costituisce illecito disciplinare.

### **Collegamento con il Piano delle Performance: monitoraggio Integrato**

L'efficacia del PIAO sezione Programmazione-Anticorruzione e Trasparenza dipende dalla collaborazione effettiva di tutta l'Organizzazione, pertanto è indispensabile che lo stesso sia coordinato rispetto a tutti gli altri strumenti di programmazione dell'Azienda. Particolarmente importante è l'integrazione da stabilire con il Ciclo della Performance e con gli obiettivi strategici aziendali. In questo senso la ASL n. 2 della Gallura, in accordo e condivisione con l'OIV, ha previsto di inserire in fase di programmazione del Ciclo della Performance, tra gli obiettivi indicatori in merito agli adempimenti per la prevenzione del fenomeno della corruzione.

## **APPROFONDIMENTO: IL NUOVO CODICE DEGLI APPALTI E I CONSEGUENTI OBBLIGHI DI TRASPARENZA DERIVANTI DALL'AVVIO DEL PROCESSO DI DIGITALIZZAZIONE**

### **Premessa**

I Decreto Legislativo del 31/3/2023, n. 36 (Codice dei contratti pubblici) e i successivi provvedimenti dispositivi e di attuazione, hanno dato luogo ad un acceso dibattito in materia sia di natura generale che per la conseguente necessità di dare luogo a quanto previsto in materia di Trasparenza e dell'avvio del processo di digitalizzazione che avrà luogo dal mese di Gennaio 2024.

Gli effetti delle nuove norme sul sistema degli appalti pubblici appaiono controversi. Infatti, a fronte degli indubbi benefici derivanti dalla semplificazione e velocizzazione delle procedure si intravedono significativi costi in termini di trasparenza, controllabilità e concorrenza.

In prima battuta, procurarsi opere, servizi e forniture di interesse pubblico con appalti rapidi va nella direzione dell'efficienza; aumentare le soglie per gli affidamenti diretti e le procedure negoziate riduce la parità fra imprese. Peraltro, una maggiore discrezionalità può deprimere l'efficienza attraverso la selezione di appaltatori inadeguati amici della stazione appaltante. Nell'ipotesi peggiore amplia gli spazi per il malaffare, trovare un bilanciamento fra elementi contrapposti non è mai agevole, soprattutto quando a sostegno delle diverse tesi si rincorrono argomenti normativi e positivi. Tuttavia, almeno su quest'ultimo profilo, ovvero della conoscenza empirica dei fenomeni di interesse, proprio in questi anni l'Italia ha fatto enormi passi avanti, culminati nel progetto Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza, promosso dall'ANAC nell'ambito del PON 2014/2020.

### **Digitalizzazione dei contratti pubblici**

Dal 1° gennaio 2024 acquista piena efficacia la disciplina del nuovo Codice dei contratti pubblici, approvato con decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36, che prevede la digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti pubblici che si applica a tutti i contratti sottoposti alla disciplina del Codice, ossia contratti di appalto o concessione, di qualunque importo, nei settori ordinari e nei settori speciali.

La digitalizzazione dell'intero ciclo di vita di un contratto pubblico comporta che le fasi di programmazione, progettazione, pubblicazione, affidamento ed esecuzione vengano gestite mediante piattaforme di approvvigionamento digitale certificate. Di conseguenza, una stazione appaltante o un ente concedente che intende affidare un contratto di appalto o concessione, di qualunque importo, deve ricorrere ad una piattaforma di approvvigionamento digitale certificata per provvedere a tale affidamento.

Indicazioni dettagliate relativamente all'avvio del processo digitalizzazione sono fornite nel Comunicato adottato, d'intesa con il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, con la delibera n. 582 del 13 dicembre 2023, consultabile sul sito ANAC.

Per dare attuazione alla digitalizzazione è stato realizzato un complesso sistema denominato "ecosistema nazionale di approvvigionamento digitale (eprocurement)". L'ecosistema si fonda sull'infrastruttura tecnologica della Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND) per l'interoperabilità dei sistemi informativi e delle basi di dati.

L'Ecosistema nazionale ha, come fulcro, la Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) gestita da Anac la quale interagisce, da un lato, con le piattaforme di approvvigionamento digitale certificate utilizzate dalle stazioni appaltanti ed enti concedenti per gestire il ciclo di vita dei contratti, dall'altro con le banche dati statali che detengono le informazioni necessarie alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti per gestire le varie fasi del ciclo di vita dei contratti pubblici. La BDNCP scambia dati e informazioni in modalità interoperabile con tutte le altre componenti dell'ecosistema. La BDNCP, attraverso le sue sezioni e componenti, rende disponibili i servizi e le informazioni necessari allo svolgimento delle fasi dell'intero ciclo di vita dei contratti pubblici. Nella costruzione dell'ecosistema sono stati individuati tutti i flussi di dati che le piattaforme devono trasmettere alla BDNCP per la corretta gestione delle fasi del ciclo di vita dei contratti e, mediante tale trasmissione, vengono automaticamente assolti i relativi obblighi di trasparenza e pubblicità legale. Ad esempio, quando la BDNCP riceve, da una piattaforma di approvvigionamento digitale certificata, uno specifico flusso di dati relativo alla pubblicazione di un bando, la BDNCP provvede a rilasciare il CIG e ad assolvere ai relativi obblighi di pubblicazione in ambito europeo e nazionale; allo stesso modo, quando la BDNCP riceve dalla piattaforma un flusso di dati relativo ai soggetti che hanno presentato un'offerta in gara, consente l'accesso al fascicolo virtuale dell'operatore economico per effettuare le necessarie verifiche. Le modalità di funzionamento della BDNCP sono stabilite nel provvedimento ex articolo 23 del Codice, adottato con delibera n. 261 del 20 giugno 2023. L'obbligo di ricorrere esclusivamente a piattaforme di approvvigionamento digitale certificate dipende dal fatto che solo queste ultime fanno parte dell'ecosistema nazionale di approvvigionamento digitale e sono pertanto le uniche che possono scambiare dati e informazioni con la BDNCP e acquisire i CIG. Per questo motivo, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti devono utilizzare le piattaforme di approvvigionamento digitale che hanno compiuto il processo di certificazione.

Le piattaforme possono ottenere la certificazione per una o più fasi del ciclo di vita del contratto, e la stazione appaltante o l'ente concedente può utilizzare una o più piattaforme nell'ambito della gestione del ciclo di vita del medesimo contratto. In sostanza, la stazione appaltante o l'ente concedente può utilizzare, per il medesimo contratto, una piattaforma diversa per ogni fase del ciclo di vita dello stesso.

Il Registro Piattaforme Certificate (RPC), che contiene l'elenco delle piattaforme di approvvigionamento digitale che hanno ottenuto la certificazione per una specifica fase del ciclo di vita dei contratti pubblici, è consultabile sul sito ANAC. Stazioni appaltanti o enti concedenti che non si siano procurati una propria piattaforma di approvvigionamento digitale certificata possono ricorrere alle piattaforme certificate messe a disposizione da altre amministrazioni (stazioni appaltanti, enti concedenti, centrali di committenza, soggetti aggregatori, Regioni o Province Autonome).

#### Acquisizione dei CIG

A decorrere dal 1° gennaio 2024, l'acquisizione del CIG viene effettuata direttamente dalle piattaforme di approvvigionamento digitale certificate che gestiscono il ciclo di vita del contratto, mediante lo scambio di dati e informazioni con la BDNCP. Di conseguenza, il CIG non deve più essere acquisito inserendo dati in un sistema

separato, come succedeva con SIMOG/SmartCIG. Non esite più lo SmartCIG, ora tutti i contratti sono gestiti mediante acquisizione del CIG.

La gestione del contratto sulla piattaforma di approvvigionamento digitale certificata consente di acquisire immediatamente il CIG, al momento della gestione della specifica fase del contratto che lo richiede, mediante scambio di dati in modalità interoperabile tra BDNCP e la piattaforma.

L'acquisizione del CIG è obbligatoria non solo per tutti i contratti pubblici che sono sottoposti alla disciplina del Codice, ma anche per diversi tipi di contratti esclusi dal Codice, nonché per tutte quelle fattispecie sottoposte agli obblighi di tracciabilità dei flussi finanziari di cui all'articolo 3 della legge 13 agosto 2010, n. 136. Per queste tipologie è stata prevista una duplice possibilità per acquisire il CIG: ricorrere alle piattaforme certificate oppure utilizzare un'interfaccia web messa a disposizione dalla Piattaforma contratti pubblici – PCP (sezione della BDNCP).

Ulteriori e più dettagliate indicazioni sulle modalità di acquisizione dei CIG per le varie casistiche indicate e per alcuni ulteriori casi particolari, sono contenute nel Comunicato adottato, d'intesa con il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, con delibera n. 582 del 13 dicembre 2023 e di inizio anno 2024

### **Fascicolo virtuale dell'operatore economico (FVOE)**

Una delle sezioni della BDNCP è il Fascicolo virtuale dell'operatore economico (FVOE) che consente alle stazioni appaltanti ed agli enti concedenti di verificare il possesso dei requisiti di ordine generale e di ordine speciale da parte degli operatori economici. La verifica può essere svolta durante la procedura di affidamento e in corso di esecuzione del contratto. Mediante il FVOE possono essere verificati i requisiti dei partecipanti, degli ausiliari, dei subappaltatori.

Il FVOE, da un lato, acquisisce dati e informazioni certificate attraverso i servizi di interoperabilità con gli Enti Certificanti, dall'altro consente agli operatori economici, tramite apposite funzionalità, di inserire informazioni e certificazioni la cui produzione è carico degli operatori stessi e che sono necessarie alla comprova.

Il funzionamento del FVOE è disciplinato dal provvedimento ex articolo 24 del Codice adottato, d'intesa con il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e con l'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID), con delibera n. 262 del 20 giugno 2023, consultabile sul sito ANAC.

Tale provvedimento e i relativi allegati indicano anche i requisiti e le cause di esclusione verificabili attraverso il FVOE, nonché i dati e le informazioni disponibili.

Il FVOE si evolve dalla versione FVOE 1.0, nella quale era richiesto il PassOE da parte dell'operatore economico per autorizzare l'accesso al relativo fascicolo, alla versione FVOE 2.0 nella quale il PassOE non è più richiesto dal momento che sono previsti meccanismi di autorizzazione diversi.

La documentazione di gara relativa alle procedure avviate dopo il 1° gennaio 2024 non deve più prevedere la presentazione del PassOE da parte degli operatori economici.

### **Pubblicità legale**

L'avvio della digitalizzazione prevede notevoli novità in tema di pubblicità legale di bandi e avvisi relativi ai contratti pubblici in ambito europeo e in ambito nazionale.

Per la pubblicità in ambito europeo, dal 1° gennaio 2024 l'ANAC diventa e-sender nazionale, ossia l'unico soggetto deputato a trasmettere bandi e avvisi all'Ufficio delle pubblicazioni dell'UE. Di conseguenza le stazioni appaltanti e gli enti concedenti non devono più provvedere autonomamente a tale trasmissione.

Per la pubblicità in ambito nazionale, la Piattaforma per la pubblicità legale presso la BDNCP sostituisce la Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana, serie speciale relativa ai contratti pubblici. Di conseguenza, bandi e avvisi relativi a procedure avviate dopo il 1° gennaio 2024 sono pubblicati sulla Piattaforma per la pubblicità legale presso la BDNCP e i relativi effetti giuridici decorrono dalla data di pubblicazione su quest'ultima.

La pubblicità legale è gratuita, pertanto non vi sono più costi a carico degli operatori economici, né a carico delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti.

Per assicurare la pubblicità legale di bandi e avvisi, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti non devono fare altro che gestire la fase del ciclo di vita del contratto relativa alla pubblicazione mediante una piattaforma di approvvigionamento digitale, certificata per la fase di pubblicazione. Con l'avvio della digitalizzazione, infatti, non è più richiesta una diversificazione delle forme di pubblicazione, né di svolgere ulteriori adempimenti per garantire la pubblicità legale.

Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti compilano, sulla piattaforma, i bandi e gli avvisi secondo i nuovi modelli di formulari europei (cosiddetti "efoms") o secondo i template predisposti per la pubblicazione sulla BDNCP. Le piattaforme di approvvigionamento digitale certificate per la fase di pubblicazione, interagendo in modalità interoperabile con la BDNCP trasmettono a quest'ultima, tutti i dati necessari alla pubblicazione. La BDNCP, a sua volta, trasmette i dati all'Ufficio delle pubblicazioni dell'UE affinché quest'ultimo provveda alle pubblicazioni in ambito europeo, e procede alla pubblicazione nazionale sulla piattaforma di pubblicità legale presso la BDNCP stessa.

Le modalità di attuazione della pubblicità legale nella BDNCP sono disciplinate dal provvedimento ex articolo 27 del Codice adottato, d'intesa con il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, con delibera n. 263 del 20 giugno 2023.

### **Trasparenza dei contratti pubblici**

L'articolo 28 del Codice stabilisce gli obblighi di pubblicazione per adempiere alle prescrizioni in materia di trasparenza dei contratti pubblici e demanda all'ANAC l'individuazione delle informazioni, dei dati e delle relative modalità di trasmissione.

La digitalizzazione dei contratti pubblici semplifica anche l'assolvimento dei relativi obblighi di pubblicazione a fini di trasparenza. Infatti, la gestione del ciclo di vita dei contratti tramite piattaforme di approvvigionamento digitale certificate assicura anche il rispetto degli obblighi di trasparenza per tutti i dati trasmessi alla BDNCP.

In concreto, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti pubblicano, sul sito istituzionale, sezione "Amministrazione trasparente" (AT), sottosezione Bandi di gara e contratti, l'insieme di dati e atti relativi al ciclo



di vita del contratto. Quei dati del ciclo di vita del contratto che sono trasmessi alla BDNCP dalle piattaforme di approvvigionamento digitale certificate, non devono essere pubblicati in forma integrale anche in AT, poiché è la stessa BDNCP che provvede alla loro pubblicazione. In AT deve essere solo riportato il collegamento ipertestuale che rinvia, in forma immediata e diretta, alla sezione della BDNCP dove sono pubblicate, per ogni procedura di affidamento associata ad un CIG, tutte le informazioni che le stazioni appaltanti hanno trasmesso alla BDNCP.

Il collegamento ipertestuale che va riportato in AT e che consente di accedere alla BDNCP, è indicato dall'ANAC sul portale dati aperti dell'ANAC stessa.

Rimane fermo l'obbligo, per le stazioni appaltanti e gli enti concedenti, di pubblicare sul sito istituzionale, sezione "Amministrazione trasparente" (AT), sottosezione Bandi di gara e contratti, tutto l'insieme di dati e atti relativi al ciclo di vita del singolo contratto che non sono comunicati alla BDNCP e che sono oggetto di pubblicazione obbligatoria. Tali dati e atti sono individuati dall'allegato alla delibera n. 264/2023.

Nel caso in cui una parte di tali dati e atti sia già pubblicata sulle piattaforme di approvvigionamento digitale certificate, le stazioni appaltanti e gli enti concedenti possono decidere di sostituire la pubblicazione integrale degli stessi con la pubblicazione del collegamento ipertestuale che rinvia alla piattaforma. Ciò è ammesso solo nel caso in cui la sezione della piattaforma dove sono pubblicati dati e atti sia liberamente accessibile, in modo da consentire a chiunque di prendere visione di tali dati e documenti. Ove si scelga tale soluzione, ossia di non riproporre la pubblicazione integrale ma di rinviare, mediante collegamento ipertestuale, alla pubblicazione sulla piattaforma di approvvigionamento digitale certificata, è necessario che la piattaforma garantisca che la pubblicazione rispetti i termini e i criteri di qualità delle informazioni stabiliti dal d.lgs. 33/2013 (artt. 6 e 8, co. 3).

**Il Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza**  
**(Dott. Stefano Flamini)**